

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI
PENGURUS PMII RAYON SAINS DAN TEKNOLOGI
KOMISARIAT UIN WALISONGO SEMARANG**



Oleh:

Faizatul Ummah

30701800042

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS
PMII RAYON SAINS DAN TEKNOLOGI KOMISARIAT UIN
WALISONGO SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

FAIZATUL UMMAH
30701800042

Telah Disetujui Untuk Diuji dan Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Guna
Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi., Psikolog

7 Juli 2022



Semarang, 7 Juli 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS
PMII RAYON SAINS DAN TEKNOLOGI KOMISARIAT UIN
WALISONGO SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

FAIZATUL UMMAH
30701800042

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 7 Juli 2022

Dewan Penguji

- 1.
- 2.

Tanda Tangan

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, Juni 2022

Mengetahui

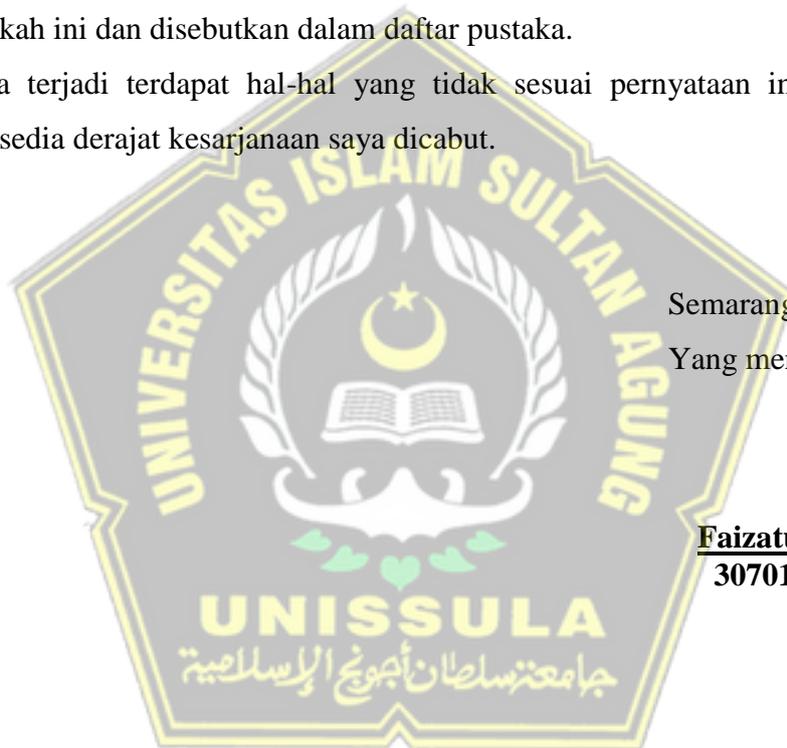
Universitas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Faizatul Ummah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terjadi terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 7 Juli 2022

Yang menyatakan,

Faizatul Ummah
30701800042

MOTTO

Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulullah dan Orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah: 6-8)

Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga. (HR Muslim, no. 2699)

Barangsiapa yang mempelajari ilmu yang dengannya dapat memperoleh kridhoan Allah SWT, (tetapi) ia tidak mempelajarinya kecuali untuk mendapatkan kesenangan duniawi, maka ia tidak akan mendapatkan harumnya surga dihari kiamat nanti. (HR Abu Daud)

Segala sesuatu yang ada didunia bersifat fana yang nantinya akan hilang seiring berjalannya waktu. Namun ilmu yang diperoleh dan diamankan tak akan pernah hilang atau musnah. Jadilah manusia yang dinanti sebelum ada, dicintai ketika ada, dan dikenang ketika tiada. (Faizatul Ummah)

Manusia yang terhormat bukanlah ia yang dihormati banyak orang, melainkan ia yang mau menghormati orang lain. Manusia yang berharga buknlah ia yang dihargai banyak orang, melainkan ia yang mau menghargai orang lain. (Faizatul Ummah)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim...

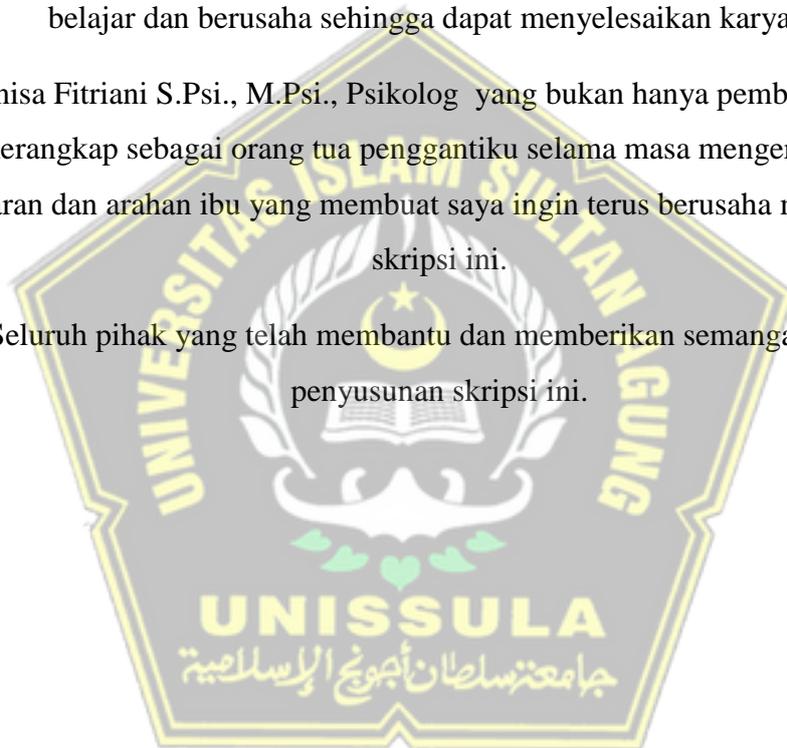
Dengan izin Allah Subhanahu Wa Ta'ala, ku persembahkan karyaku kepada :

Bapak dan Ibu (Ahmad Syaifudin & Rina Fatimah) yang penuh ketulusan telah mendidik dan merawatku serta selalu mendukung apapun yang menjadi pilihanku.

Kakaku Anis Amaluthfi & Adikku Ulin yang menjadi semangatku untuk terus belajar dan berusaha sehingga dapat menyelesaikan karyaku.

Ibu Anisa Fitriani S.Psi., M.Psi., Psikolog yang bukan hanya pembimbing tetapi juga merangkap sebagai orang tua pengganti selama masa mengerjakan skripsi. Kesabaran dan arahan ibu yang membuat saya ingin terus berusaha menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta`ala atas segala limpahan rahmat, hidayah serta inayahNya, sehingga peneliti mampu untuk menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam proses penulisan skripsi, peneliti mengakui banyak kesulitan-kesulitan yang ditemui, namun dengan petunjuk Allah dan semua pihak yang membantu serta mendukung Alhamdulillah skripsi ini mampu diselesaikan oleh peneliti.

Akhirnya dengan penuh kerendahan hati dan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

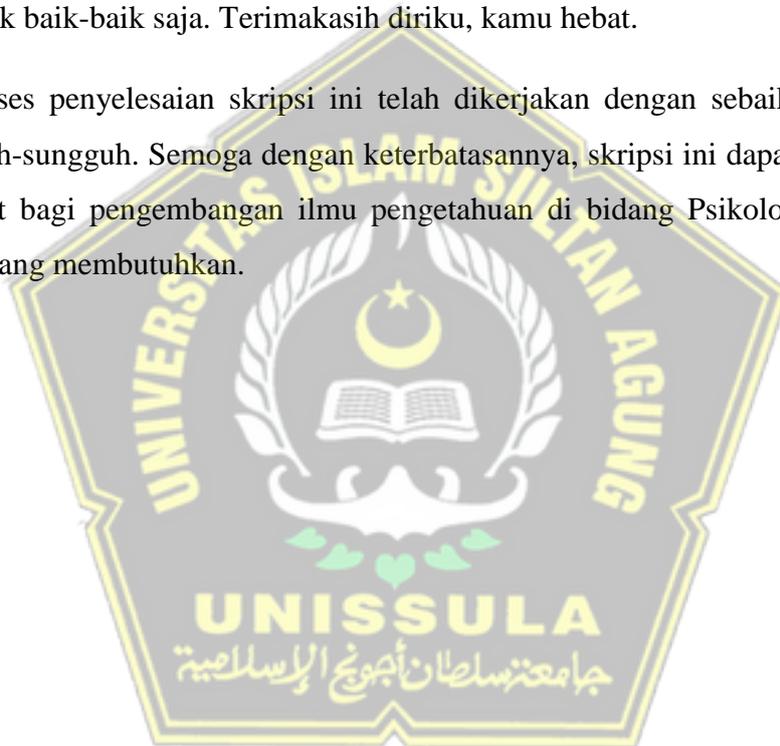
1. Bapak Joko Kuncuro, S.Psi., M.Si selaku Dekan terpilih Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam perijinan penelitian.
2. Ibu Anisa Fitriani S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk terus membimbing, mengarahkan, memberikan saran, dukungan dan penuh kesabaran sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik dengan waktu yang cukup singkat.
3. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selaku dosen wali yang memberi arahan dan selalu mendukung penulis didalam studi selama ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan serta seluruh Karyawan Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam urusan administrasi.
6. Seluruh Sahabat/Sahabati Rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Walisongo Semarang yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala dan menjadi subjek dalam penyusunan skripsi peneliti.
7. Bapak, Ibu dan semua keluarga yang kalimat doanya selalu ampuh dan tidak pernah putus untuk mendoakan kesuksesan dan kelancaran dalam menuntaskan

pendidikan S1 dengann baik. Sekali lagi terimakasih tak terhingga untuk pemilik kasih sayang sepanjang masa.

8. Anis Amaluthfi dan Ulin Nuha yang selalu menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi.
9. Muhammad Faqih Al-farizi yang menjadi alasan untuk selalu pulang ke rumah.
10. Mbak pipeh yang menjadi partner kamar selama ini dan selalu dapat menjadi teman bertukar pikiran dan selalu sabar menghadapi segala tingkah kelakuanku.
11. Hana mamalia yang menjadi teman organisasi, teman curhat dan menjadi teman yang selalu bisa diandalkan dalam keadaan apapun. Serta dapat bersabar dengan segala tingkah yang absurd jika dijalan.
12. Meisy yang selalu dapat menjadi teman untuk membahas masalah-malasaah yang tengah dihadapi orang dewasa, meskipun seringkali bertingkah tengil dan absurd namun daapat menghibur.
13. Teman-teman organisasiku Naila, Widya, Elma, Putra, Affit, Shochi, husnil, bang wahid, musyafak, finky, dan rizik yang menjadi partner dalam berorganisasi dan selalu ada ilmu baru yang didapat dalam berorganisasi dan terimakasih menjadi teman nongkrong yang asik dengan bercandaan kalian yang tiada habisnya.
14. Hesti, vivi, dan nyai napis teman-teman pondokku yang tak terlupakan dan pernah menjadi teman hidup selama beberapa tahun dan teman meraih kesuksesan awal.
15. Indah, Fara, Ratna, Pio yang menjadi teman magangku serta tim yang berpengaruh dalam penelitianku.
16. Seluruh keluarga besar kelas A Psikologi 2018 yang mengajarkan arti kebersamaan baru.
17. Adek-adek Rayon dr. Fahmi yang menjadi support system dan mengajarkan hal-hal baru dengan karakter kalian yang berbeda-beda dan cara penanganan yang berbeda.

18. Teman-teman angkatan 2018 yang selalu mendukung satu sama lain dan telah kebersamai dan mewarnai kehidupan selama masa perkuliahan. Semoga tugas akhirnya Allah permudah dan barokah ilmunya.
19. Semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat kepada peneliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa dan dukungannya, segala doa yang baik akan kembali kepada kalian semua.
20. *Last but not least*, terimakasih kepada diriku sendiri yang kuat dan mampu bertahan sejauh ini. Terimakasih sudah menjadi wanita yang kuat disaat semua tidak baik-baik saja. Terimakasih diriku, kamu hebat.

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan sungguh-sungguh. Semoga dengan keterbatasannya, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi dan semua pihak yang membutuhkan.



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	15
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Komitmen Organisasi	9
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	9
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	10
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	11
B. Gaya Kepemimpinan Transformasional	14
1. Pengertian gaya kepemimpinan transformasional.....	14
2. Faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional	15
3. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	17
C. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi.....	20
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Identifikasi Penelitian	23
B. Definisi Operasional	23
1. Komitmen organisasi.....	23
2. Gaya kepemimpinan transformasional	23
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
1. Populasi	24
2. Sampel.....	24
3. Teknik pengambilan sampel.....	25
D. Metode Pengumpulan Data.....	25
1. Skala komitmen organisasi.....	25
2. Skala gaya kepemimpinan transformasional	26
E. Validitas, Uji Daya Dan Reliabilitas.....	26

1. Validitas	26
2. Uji daya beda item.....	26
3. Reliabilitas.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian	28
1. Orientasi Kanchah Penelitian	28
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	29
B. Pelaksanaan Penelitian	35
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	36
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
E. Pembahasan.....	41
F. Kelemahan	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
A. KESIMPULAN.....	45
B. SARAN.....	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN.....	50



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pengurus Rayon Saintek.....	24
Tabel 2. Blue Print Skala Komitmen Organisasi	25
Tabel 3. <i>Blue Print Skala</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	26
Tabel 4. Distribusi Nomor Aitem Skala Komitmen Organisasi	31
Tabel 5. Distribusi Nomor Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional.....	31
Tabel 6. Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi.....	33
Tabel 7. Daya Beda Aitem Skala Kepemimpinan Transformasi	34
Tabel 8. Susunan Nomor Aitem Baru Skala Komitmen Organisasi.....	34
Tabel 9. Susunan Nomor Aitem Baru Skala Kepemimpinan Transformasional	35
Tabel 10. Data Subjek Penelitian.....	35
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	36
Tabel 12. Tabel Norma Kategori Skor.....	38
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi	39
Tabel 14. Kategori Skor Skala Komitmen Organisasi.....	39
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Kepemimpinan Transformasional.....	40
Tabel 16. Kategori Skor Skala Kepemimpinan Transformasi	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi	39
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kepemimpinan Transformasional.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. Skala Penelitian	56
LAMPIRAN B. Tabulasi Data Uji Coba	61
LAMPIRAN C. Tabulasi Data Penelitian.....	70
LAMPIRAN D. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	81
LAMPIRAN E. Uji Analisis Data Penelitian	84
LAMPIRAN F. Surat Izin Penelitian	88
LAMPIRAN G. Dokumentasi Penelitian	90



**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGURUS
PMII RAYON SAINS DAN TEKNOLOGI KOMISARIAT UIN
WALISONGO SEMARANG**

Oleh:

Faizatul Ummah, Anisa Fitriani

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: faizatulummah@std.unissula.ac.id, anisa.fitriani@unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pengurus PMII rayon sains dan teknologi komisariat UIN Walisongo Semarang. Populasi yang digunakan untuk penelitian ini pengurus organisasi rayon sains dan teknologi komisariat UIN Walisongo yang telah menjadi pengurus dengan jumlah 220 subjek. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu, skala komitmen organisasi dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,959 dan skala gaya kepemimpinan transformasional dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,949. Teknis analisis data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu teknik korelasi *Spearman Rho*. Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pengurus PMII rayon sains dan teknologi komisariat UIN Walisongo Semarang memperoleh hasil r_{xy} 0,353 dengan taraf signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan hipotesis diterima.

Kata kunci: komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional

**RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PMII RAYON
SCIENCE AND TECHNOLOGY COMMITTEE OF UIN WALISONO
SEMARANG**

Oleh:

Faizatul Ummah, Anisa Fitriani

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: faizatulummah@std.unissula.ac.id, anisa.fitriani@unissula.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to determine whether there is a relationship between transformational leadership style and organizational commitment of the PMII board of science and technology commissariat UIN Walisongo Semarang. The population used for this research is members of the commissariat of science and technology commissariat of UIN Walisongo who have become administrators with a total of 220 subjects. The method used in this study is a try out. There are two measuring instruments used in this study, namely, the organizational commitment scale with a reliability coefficient of 0.959 and a transformational leadership style scale with a reliability coefficient of 0.949. The data analysis technique used for this research is the Spearman correlation technique with the help of SPSS. The results of the hypothesis test conducted showed a relationship between transformational leadership style and organizational commitment of PMII rayon science and technology commissariat UIN Walisongo Semarang obtained an rxy result of 0.353 with a significant level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) which indicates the hypothesis is accepted. This is because there is a positive and significant relationship between transformational leadership style and organizational commitment of the PMII Board of Science and Technology Commissariat of Uin Walisongo Semarang.

Keywords: organizational commitment, transformational leadership style

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terdapat banyak organisasi yang telah didirikan, baik di tingkat sekolah menengah bawah, sekolah menengah atas, universitas, dan masyarakat umum. Organisasi didirikan tidak serta merta untuk dijadikan sebagai unjuk kehebatan dari setiap pengurus yang ada dalam organisasi. Namun, organisasi didirikan karena adanya visi-misi serta tujuan yang harus diraih semua pengurus organisasi sehingga terciptalah organisasi yang baik dan dapat dijadikan panutan bagi organisasi-organisasi lain. Keberhasilan dari sebuah organisasi juga dapat dipengaruhi oleh pengurus yang ada dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki ciri khasnya masing-masing, dan di antaranya adalah Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia atau sering disebut dengan PMII. PMII adalah organisasi keagamaan, kemahasiswaan, kebangsaan, kemasyarakatan, kemandirian, dan profesi berbasis Pancasila yang bertujuan untuk membentuk insan muslim Indonesia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya serta memiliki komitmen untuk memperjuangkan cita – cita kemerdekaan Indonesia (PB PMII, 2014).

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia atau yang lebih dikenal kalangan aktivis mahasiswa sebagai PMII adalah sebuah organisasi kemahasiswaan yang lahir pada tanggal 17 April tahun 1960 di Surabaya dan Mahbub Djunaedi terpilih menjadi ketua umum perdana. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) dilahirkan untuk menjawab tantangan zaman, mengingat pada saat itu para mahasiswa Nahdliyin mempunyai hasrat yang kuat untuk membentuk suatu organisasi atau wadah bagi mahasiswa yang berideologi Ahlusunnah Wal Jama'ah atau lebih populer disebut dengan Aswaja. Sebelum PMII didirikan, sudah ada organisasi Mahasiswa Nahdliyin, namun bersifat lokal

PMII memiliki struktur organisasi meliputi: Pengurus Besar atau disingkat PB yang berada di Jakarta Pusat, kemudian disetiap wilayah atau provinsi disebut

sebagai Pengurus Koordinator Cabang atau disingkat PKC yang bertugas sebagai kordinator kepengurusan di setiap kota/kabupaten, Pengurus Cabang atau PC yang berada di setiap kota/kabupaten yang membawahi kampus-kampus di kota/kabupaten tersebut, kemudian disebut sebagai Pengurus Komisariat. Kepengurusan komisariat tersebut adalah pengurus PMII yang berkedudukan di masing-masing kampus di kota/kabupaten dan yang terakhir adalah pengurus Rayon yang kepengurusannya berada di tingkat fakultas masing-masing kampus (PB PMII, 2014). Salah satu adalah Rayon Saintek yang berada dibawah naungan Komisariat UIN Walisongo Semarang. Rayon Saintek adalah bagian dari PMII yang berada di Fakultas Sains dan teknologi dalam UIN Walisongo Semarang. Rayon Saintek memiliki pengurus yang berasal dari Fakultas Sains dan Teknologi. Rayon Saintek dipilih karena jumlah anggota dan pengurusnya yang banyak dan juga ketua Rayon Saintek yang merupakan teman peneliti, sehingga mempermudah peneliti dalam proses penelitian.

Organisasi akan berfungsi dengan baik jika semua pengurus organisasi beroperasi sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah disepakati bersama diawal periode dan pengurus organisasi juga menjalankan semua tugasnya dengan baik dan benar. Selain hal tersebut, pengurus organisasi juga bersedia untuk meluangkan waktunya untuk menjalankan program kerja organisasi, bersedia meluangkan pemikirannya untuk mengemukakan ide-ide kreatif untuk memajukan organisasi supaya tidak monoton atau berjalan tanpa adanya perubahan yang membangun. Rasa korsa atau solidaritas juga dibutuhkan dalam membangun organisasi. Selain hal tersebut komitmen yang ada dalam diri pengurus organisasi dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sangatlah penting dalam organisasi, karna dua hal tersebut merupakan ujung tombak dalam organisasi dan saling mempengaruhi. Organisasi akan berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah disepakati bersama jika pengurus organisasi memiliki komitmen yang baik dan pengurus organisasi akan patuh jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang baik pula (Putra Widyatmika & Riana, 2020).

Ming dan Chen (2008) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat yang ada dalam diri pengurus organisasi bahwa mereka harus menjaga

dan memelihara hubungan yang sangat berharga antar pengurus organisasi. Latib, Fathoni, dan Minarsih (2016) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan, tekad dan keterlibatan pengurus dalam suatu organisasi yang mencakup kepercayaan dan dukungan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi dan pengurus organisasi juga memiliki keinginan yang kuat dan sungguh-sungguh untuk melaksanakan kepentingan organisasi, dan memiliki kemauan yang kuat untuk mempertahankan pengurus dalam organisasi (Susiawan & Muhid, 2015).

Keterlibatan pengurus organisasi dalam setiap kegiatan atau program kerja dalam organisasi merupakan salah satu bentuk dari adanya komitmen dalam diri pengurus. Selain itu, menerapkan atau menjunjung tinggi nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi juga merupakan bentuk komitmen dalam organisasi dan pengurus juga mempunyai keinginan yang kuat untuk memelihara atau mempertahankan kepengurusan pada suatu organisasi. Jika hal-hal tersebut ada dalam diri pengurus organisasi maka pengurus organisasi akan berkontribusi penuh dalam upaya memajukan organisasi (Zahra, 2015).

Komitmen dalam organisasi merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam organisasi, karena komitmen dalam organisasi dapat mempengaruhi peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya keinginan dalam diri pengurus organisasi untuk memberikan kontribusi penuh bagi kemajuan organisasi, penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi serta keinginan yang kuat dari pihak manajemen untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Namun kenyataan yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus organisasi memiliki komitmen yang rendah (Susiawan & Muhid, 2015).

Putra Widyatmika & Riana, (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen merupakan sesuatu hal yang memiliki peran penting dalam membangun sebuah organisasi. Pengurus yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, pengurus organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat dengan mudah berkontribusi dan mendapatkan tingkat loyalitas yang tinggi dalam organisasi.

Orally dan Chatman (Staw, 1991) memandang komitmen sebagai dasar dari kelekatan yang terjalin antara individu dan organisasinya. Namun masih banyak pengurus organisasi yang tidak memahami dengan benar maksud dari komitmen organisasi. Padahal pemahaman tentang komitmen organisasi sangatlah penting agar tercipta kondisi yang efektif sehingga visi-misi dan tujuan organisasi berjalan dengan baik. Kurangnya pemahaman pengurus mengenai komitmen organisasi seringkali membuat pengurus menyepelakan pentingnya berkomitmen dalam organisasi, sehingga membuat kebanyakan mahasiswa hanya numpang nama atau numpang tenar dalam organisasi. Hal ini menjadikan dampak negatif yang mengarah pada organisasi. Dampak tersebut diantaranya pengurus kurang menghargai peraturan-peraturan yang telah disepakati atau yang telah dibuat, pengurus kurang berkontribusi dalam organisasi, dan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Novita Shidarta dan Margaretha (2011) mengatakan bahwa pengurus dengan komitmen organisasi yang rendah akan mengakibatkan individu cenderung meninggalkan organisasi, tidak mau memberikan kontribusi bagi kemajuan atau perkembangan organisasi, dan berkurangnya semangat pengurus dalam memajukan dan mengembangkan organisasi.

Pernyataan tersebut sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan dengan tiga subjek yang merupakan bagian kepengurusan dalam PMII Rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Walisongo.

Wawancara pertama dilakukan terhadap subjek berinisial A sebagai pengurus Biro Pers dan Wacana PMII Rayon Saintek UIN Walisongo

“Sejauh ini saya lebih mementingkan urusan pribadi saya ketimbang urusan organisasi. Karena urusan pribadi lebih penting daripada urusan organisasi. Saya akan tetap mengikuti acara yang ada di keluarga saya. Karena acara yang ada di keluarga saya tidak diadakan setiap hari dan belum tentu dikemudian hari saya dapat mengikutinya. Sedangkan diorganisasi masih ada banyak orang dan tentu saja dilaksanakan setiap tahun. Selain itu juga saya memiliki seorang teman dekat dan apabila kita ingin pergi berdua dan bertepatan dengan acara yang ada diorganisasi, saya kan lebih memilih teman dekat saya. Kalo dana yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan saya, maka

insyaallah akan saya bantu. Jika saya sedang free atau tidak ada agenda pribadi, saya akan ikut berkontribusi mensukseskan proker. Ya pasti adalah. Tapi nanti di akhir periode kepengurusan.”

Wawancara kedua dilakukan terhadap subjek berinisial N sebagai pengurus Biro Advokasi PMII Rayon Saintek Komisariat UIN Walisongo

“Tergantung seberapa penting acaranya si. Misal ada acara pribadi yg dimana itu penting banget/acara keluarga ya lebih penting urusan pribadi dulu. Terus juga kalo dalam organisasi ada sesuatu yg penting dan emang urgent pasti lebih mementingkan organisasi. Tapi terkadang jika mood saya sedang buruk atau sedang malas saya merasa lebih baik berdiam diri dikos. Menurut saya pemimpin kurang memahami kualitas SDM nya sehingga ia cenderung lebih mengutamakan keinginannya. Sehingga membuat saya kurang nyaman barada diorganisasi dan saya sedikit malas untuk berkontribusi dengan organisasi. Saya tidak terlalu menyukai kesibukan dalam organisasi.

Wawancara kedua dilakukan terhadap subjek berinisial S sebagai Biro Kaderisasi PMII Rayon Saintek Komisariat UIN Walisongo

“Jika posisi saya di organisasi tidak begitu penting, saya akan memilih pulang untuk menghadiri acara keluarga saya. Akan tetapi saya akan tetap lebih mengutamakan keluarga dan orang-orang yang dekat dengan saya. Saya juga kurang nyaman dalam berorganisasi karena saya merasa tidak memiliki teman yang cocok atau sefrekuensi dalam organisasinya. Selain itu saya juga kurang nyaman untuk berkontribusi dalam organisasi tersebut sehingga membuat saya bermalas-malasan ketika ada acara organisasi.”

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa narasumber dapat dijadikan sebagai bukti bahwa adanya indikasi pengurus organisasi bermasalah dengan komitmen organisasi sehingga hal tersebut membuat adanya sedikit hambatan dalam berjalannya organisasi.

Dewi (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam memimpin organisasi. Bagaimana cara pemimpin dalam memimpin pengurus untuk memajukan organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki pengurus organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan kerjasama yang baik antara ketua

dengan pengurus organisasi, sehingga diharapkan mampu mewujudkan impian atau cita-cita dari organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap efektivitas pemimpin. Robbins (Herawati & Ranteallo, 2020) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan, yaitu: 1) gaya kepemimpinan kharismatik yaitu pengurus organisasi yang terpacu terhadap kemampuan pemimpin yang luar biasa ketika pengurus mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka. 2) gaya kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memotivasi pengurus cita-cita organisasi yang telah disepakati dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. 3) gaya kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin yang mencurahkan perhatiannya pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan pengurusnya. 4) gaya kepemimpinan visioner yaitu seorang pemimpin yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat empat jenis gaya kepemimpinan yaitu: 1) gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melibatkan anggota lain dalam pengambilan keputusan dan tidak memaksakan kehendaknya. 2) gaya kepemimpinan situasional yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memberi pengaruh terhadap anggotanya, membimbing, dapat menyesuaikan kondisi pengurusnya, serta dapat memberikan arahan secara langsung. 3) gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada dirinya sendiri, dominan, tidak memberikan kesempatan anggota lain untuk mengemukakan pendapatnya, serta komunikasi yang dilakukan satu arah dan setiap perintahnya harus dilakukan sehingga membuat anggota lain tidak merasa dihargai. 4) gaya kepemimpinan karismatik yaitu seorang pemimpin yang mampu mengendalikan anggotanya dengan mudah dengan mengandalkan wibawa serta pesona yang dimilikinya.

Komitmen yang ada dalam diri pengurus organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional karena pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu mengartikulasikan visi dan memberikan

dukungan kepada individu diorganisasi (Dewi, 2013). Zahra (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi pengurus untuk memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kepentingan mereka sendiri dan pengurus yang mampu mempengaruhi pengurus lain untuk terlibat dalam organisasi secara penuh. Sedangkan menurut Avolio, Bass, dan Jung (Dewi, 2013) gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku seorang pemimpin yang dapat meningkatkan motivasi pengurus dan mendorong pengurus untuk berpartisipasi dalam upaya kemajuan organisasi sesuai dengan tujuan, visi, dan tujuan yang telah disepakati bersama. Gaya kepemimpinan transformasional akan membuat pengurus organisasi merasa percaya diri, dikagumi, setia dan rasa hormat terhadap pemimpin, serta pengurus akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan pada awal kepemimpinan.

Latib, Fathoni, dan Minarsih (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Latib, Aziz Fatoni dkk mengemukakan dalam hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Indriyani. Susiawan dan Muhid (2015) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang sama, yaitu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh pada komitmen yang ada dalam diri pengurus organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi seberapa kecil atau seberapa besar tingkat komitmen yang dimiliki setiap pengurus organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dalam penelitian kali ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pengurus PMII Rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Walisongo Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, terdapat permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu: apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen pengurus organisasi kemahasiswaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi kemahasiswaan.

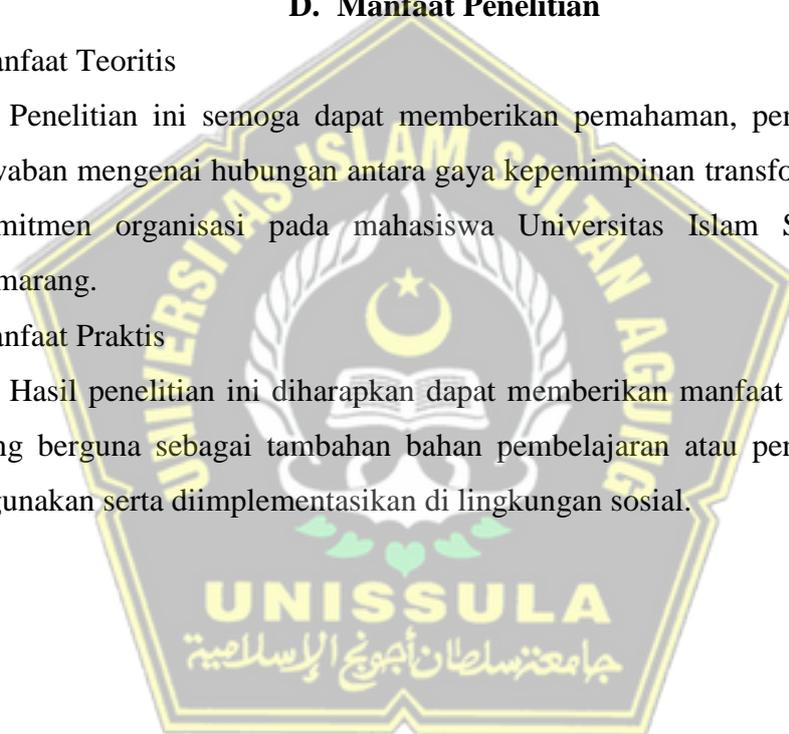
D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini semoga dapat memberikan pemahaman, pengetahuan dan jawaban mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang berguna sebagai tambahan bahan pembelajaran atau pengetahuan dan digunakan serta diimplementasikan di lingkungan sosial.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Akintayo (2010) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu proses di mana pengurus organisasi merasa mengabdikan diri dengan organisasi yang telah ditekuninya selama ini. Baron (2004) juga mengemukakan komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan seorang pengurus terhadap organisasi. Pengurus yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap yang diinginkan, memiliki harapan yang tinggi terhadap organisasinya, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam memajukan organisasi sesuai dengan visi dan misinya.

Komitmen organisasi juga merupakan hubungan yang terjalin antara individu dengan organisasi di mana mereka berpartisipasi, hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa individu percaya pada nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi, dan ada tindakan sukarela bagi individu yang harus serius untuk mencoba mendapatkan keuntungan dari organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Dalam hal ini individu dapat menggali kemampuan yang ada dalam dirinya melalui organisasi yang dipelajarinya dan berharap dapat menjadi salah satu orang yang berpengaruh dalam pencapaian dan merealisasikan tujuan dalam organisasi (Buhali & Margaretha, 2013).

Streers dan Porter (1991) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana individu memiliki keterikatan yang sangat kuat terhadap tindakan yang diambilnya. Melalui tindakan yang dilakukan oleh individu-individu tersebut, akan menumbuhkan keyakinan yang kuat dalam mendukung kegiatan yang dilakukan dan partisipasi individu dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan oleh banyak tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk dedikasi atau partisipasi individu yang menjadi pengelola organisasi dalam mencapai prestasi

organisasi berdasarkan nilai-nilai dan tujuan organisasi individu juga memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mowdayet (Ma'rufi & Anam, 2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah sebagai berikut:

- a. Karakter personal. Karakter personal yang dimaksud dalam hal ini adalah usia karyawan, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin karyawan, ras dan banyak faktor lain yang mempengaruhi. Secara umum, usia dan lama kerja seseorang berkorelasi dengan hubungan yang sangat positif dengan komitmen organisasi. Namun, tingkat pendidikan karyawan memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasi. Selain itu, banyak karakteristik kepribadian karyawan seperti rasa kompetensi berkaitan dengan komitmen organisasi dan karyawan wanita dianggap lebih berkomitmen daripada karyawan pria.
- b. Karakteristik pekerjaan dan peran termasuk konflik peran, ambiguitas peran, dan peluang kerja. Semakin banyak kesempatan yang diperoleh karyawan di tempat kerja, semakin banyak pengalaman yang akan diperoleh pengurus dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi pengurus. Sedangkan konflik peran memiliki dampak negatif terhadap komitmen organisasi selain ambiguitas peran.
- c. Karakteristik struktural organisasi yang meliputi luasnya control organisasi, kesatuan organisasi, ukuran organisasi, dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja yang meliputi kepentingan individu pada perusahaan, ketergantungan individu pada organisasi, keterkaitan sosial individu dalam perusahaan, dan sikap positif individu pada perusahaan. Semakin besar faktor yang ada dalam diri individu semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki.
- e. Dukungan organisasi. Dukungan pada organisasi ini diidentifikasi sejauh mana pengurus organisasi memiliki persepsi bahwa organisasi (atasan, rekan kerja, dan lembaga) akan memberikan dorongan, respon

positif yang diberikan, menghargai kontribusi dari pengurus dan memberikan apresiasi pengurus dalam pekerjaannya.

Allen & Meyer (1997) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain adalah:

a. Karakteristik pribadi individu.

Karakteristik pribadi individu terbagi dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis meliputi usia, gender, tingkat pendidikan, status pernikahan dan lamanya karyawan bekerja dalam suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional meliputi nilai yang dimiliki oleh pengurus organisasi dan kepribadian, termasuk etos dalam bekerja, kebutuhan untuk berprestasi, persepsi individu mengenai kompetensi yang dimiliki, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

b. Karakteristik organisasi.

Semua yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah desain kebijakan dalam organisasi, cara mensosialisasikan kebijakan tersebut dalam organisasi, dan struktur organisasi.

c. Pengalaman selama berorganisasi.

Pengalaman individu dalam berorganisasi meliputi peran individu dalam organisasi, hubungan antara pengurus organisasi terhadap atasan atau pimpinannya, serta kepuasan dan motivasi pengurus organisasi selama berada dalam organisasi.

Dari penjelasan tokoh-tokoh di atas, terdapat beberapa kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor pribadi, faktor nonorganisasi, faktor organisasi, kepribadian, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik struktur organisasi, pengalaman kerja, dukungan organisasi, dan kepribadian, karakteristik individu, karakteristik organisasi, pengalaman organisasi.

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1997) mengemukakan ada 3 aspek yang mempengaruhi komitmen, yaitu:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai apakah seorang individu memiliki hubungan psikologis dengan organisasi melalui emosi seperti perasaan loyalitas dan kasih sayang karena individu setuju dengan tujuan organisasi. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa komitmen afektif merupakan komitmen individu yang berkaitan dengan ikatan emosional atau identitas individu dengan organisasi.

b. Komitmen Kontinuen (*Continuance Commitment*)

Kewajiban kontinuen adalah kewajiban yang berkaitan dengan kerugian yang dialami oleh individu setelah meninggalkan organisasi, dan ini sering diartikan sebagai *calculative commitment*. Dapat juga diartikan bahwa individu dengan komitmen kontinuen yang kuat dapat menjadi penyebab karena merasa sangat membutuhkannya (*they need it*) dan memiliki pertimbangan yang berbeda mengenai kerugian yang dialami individu ketika keluar dari organisasi.

c. Komitmen Normative (*Normative Commitment*)

Komitmen normative adalah keyakinan bahwa seorang individu harus tetap berada dalam organisasi untuk loyalitas pribadi. Individu dengan komitmen normatif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka merasa harus. Suatu aturan yang ada dalam suatu organisasi dan tidak masuk akal untuk meninggalkan organisasi tersebut. Organisasi.

Steers (1988) mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen adalah:

- a. Identifikasi, yaitu penerimaan individu terhadap tujuan organisasi, penerimaan tersebut merupakan dasar dari terbentuknya sebuah komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan sikap individu yang menyetujui kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada dalam sebuah organisasi, kesamaan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai dalam organisasi, rasa bangga yang dimiliki individu ketika menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan, yaitu adanya kesediaan yang dimiliki individu dalam usaha yang sungguh-sungguh pada organisasi. Individu bersedia untuk terlibat

sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diemban masing-masing individu dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang kuat akan menerima hampir seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- c. Loyalitas, yaitu keinginan yang kuat dalam diri individu untuk menjaga keutuhan kepengurusan pada organisasi. Loyalitas dalam suatu organisasi merupakan penilaian terhadap komitmen individu terhadap organisasi, ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dan manajemen. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan merasakan rasa loyalitas dan kepemilikan organisasi.

Sopiah (2008) mengungkapkan bahwa ada beberapa aspek dalam komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment* yaitu komitmen yang dimiliki karyawan dengan adanya rasa ingin menjadi salah satu pengurus dalam organisasi.
- b. *Continuence Commitment* yaitu dapat dilihat dengan sikap karyawan yang ingin tetap bertahan pada suatu organisasi karena ada suatu hal seseorang inginkan dalam organisasi, seperti kebutuhan gaji atau keuntungan-keuntungan lainnya yang dapat diperoleh seseorang.
- c. *Normative Commitment* yaitu timbulnya nilai-nilai yang ada dalam diri karyawan. hal ini terjadi karena karyawan sadar bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal yang seharusnya dilakukan sehingga karyawan akan tetap bertahan untuk menjadi pengurus dalam organisasi.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kontinuen, komitmen normative, identifikasi, keterlibatan, loyalitas, *affective commitment*, *continuence commitment*, dan *normative comitmen*. Aspek yang akan digunakan pada penelitian ini adalah aspek yang telah dikemukakan oleh Steers (1988) yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Yukl (2010) kepemimpinan adalah asumsi bahwa kepemimpinan dikaitkan dengan proses yang disengaja oleh satu orang untuk memberikan pengaruh yang kuat pada orang lain untuk mengarahkan dan memfasilitasi kegiatan, struktur, dan hubungan kepemimpinan suatu kelompok atau organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Badeni (2013) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang atau kelompok lain untuk mencapai suatu tujuan. Selain 2 tokoh tersebut, Kartono (2010) juga mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama dengan mereka untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk membentuk perilaku seorang individu yang mempengaruhi individu lain untuk bekerja sama mencapai tujuannya. Di sisi lain, beberapa peneliti telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dianggap cocok untuk semua individu adalah gaya kepemimpinan transformatif.

Menurut Bass (2010) gaya kepemimpinan transformasional adalah situasi di mana pengikut pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional merasakan kepercayaan, kesetiaan, kekaguman, dan rasa hormat terhadap pemimpin dan akan melakukan yang terbaik seperti yang diharapkan pada awal masa kepemimpinan. Pendapat lain mengenai kepemimpinan transformasional juga dikemukakan oleh Burn (1978) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah satu atau lebih individu begitu terlibat dengan individu lain sehingga pemimpin dan pengurus bekerja sama untuk meningkatkan motivasi dan moral yang lebih tinggi. Robbins dan Judge (2008) juga mengemukakan mengenai definisi kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat menginspirasi pengurusnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadinya demi kebaikan dan kepentingan

organisasi, dan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh luar biasa pada kepengurusannya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh banyak tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan contoh yang baik dan memberikan pengaruh yang luar biasa bagi pengurus lainnya. Selain itu, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan mendapatkan kekaguman, kepercayaan, dan rasa hormat dari pengurus organisasi, dan akan lebih mudah bagi manajemen untuk melibatkan diri demi kepentingan organisasi tanpa memperhatikan kepentingan pribadi pengurus.

2. Faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional

Setiawan dan Muhid (Husnawati, 2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa faktor, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*) adalah sebuah pengalaman yang dimiliki pemimpin dan harapan pemimpin, termasuk nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan menjadi faktor yang mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.
- b. Harapan yang dimiliki oleh pemimpin perilaku pemimpin yang diperlihatkan kepada pengurus.
- c. Harapan, karakteristik, dan perilaku yang diperlihatkan oleh pengurus akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas yang diberikan pemimpin terhadap pengurus akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan.
- e. Iklim dan kebijakan yang berlaku dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi harapan dan perilaku yang ada dalam diri pengurus.
- f. Harapan dan perilaku yang diperlihatkan oleh partner dalam organisasi.

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, yaitu:

- a. Pengaruh ideal adalah komponen emosional seorang pemimpin. Pengaruh yang ideal dapat dijelaskan sebagai seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik yang dapat ditiru oleh pengurus.

- b. Motivasi yang dapat menginspirasi. Faktor ini menggambarkan sebagai pemimpin yang dapat mengkomunikasikan harapan yang ingin dicapai kepada pengurus, dan memberikan inspirasi kepada pengurus dengan motivasi yang diberikan untuk menjadi pengurus yang loyal dan menjadi bagian dari visi yang dibuat untuk organisasi.
- c. Rangsangan intelektual. Hal ini mencakup hal-hal yang dapat memotivasi pengurus organisasi untuk memiliki pemikiran yang kreatif dan inovatif serta dapat memotivasi keyakinan dan nilai-nilai yang ada dalam pengurus organisasi, serta nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki pemimpin dan organisasi.
- d. Pertimbangan yang diadaptasi. Faktor ini adalah seorang pemimpin yang menciptakan suasana yang mendukung di mana manajemen dapat mendengarkan dengan cermat kebutuhan satu sama lain. Dalam faktor ini, pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat dan ingin membantu dewan mewujudkan apa yang ingin dikembangkan oleh organisasi.

Ardana, Mujiati dan Sriathi (2009) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah:

- a. Karakteristik pribadi pemimpin. Biasanya seorang pemimpin memiliki tingkat intelegensi yang tinggi dibanding pengurus organisasi lainnya. Karakter lain yang diperlukan seorang pemimpin adalah memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memiliki kemampuan untuk mengajarkan.
- b. Kelompok yang dipimpin. Karakter dari seorang pemimpin sangatlah erat kaitannya dengan kelompok yang dipimpin. Biasanya seorang pemimpin akan menirukan apa yang telah diterapkan oleh pemimpin sebelumnya atau pengurus yang dipimpin atau bahkan mampu memberikan contoh yang dapat ditirukan oleh pengurus-pengurusnya.
- c. Situasi. Situasi yang tengah dihadapi merupakan pengaruh yang cukup besar bagi seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki fungsi masing-masing pada setiap situasi yang dihadapi, yang merupakan situasi waktu, situasi manusia, dan situasi fisik. Setiap perubahan dalam situasi akan

membutuhkan perubahan dalam keterampilan kepemimpinan. Dapat dijelaskan bahwa setiap situasi adalah unik, sehingga menghadapi setiap situasi yang berubah membutuhkan seorang pemimpin yang mampu bersiap spesifik dan fleksibel untuk menghadapi berbagai situasi yang dihadapi saat ini.

Dari uraian-uraian yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah kepribadian, harapan yang dimiliki pemimpin, karakteristik yang dimiliki pemimpin, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi, harapan dan perilaku partner organisasi, pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan yang diadaptasi, karakteristik pribadi pemimpin, kelompok yang dipimpin, dan situasi yang dihadapi.

3. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (Sutikno, 2014) mengemukakan beberapa aspek gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. *Idealized Influence* (kharisma) yaitu pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk berperilaku dengan baik dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan dan norma yang telah berlaku.
- b. *Inspirational Motivation* (inspirasi) yaitu pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki sikap untuk memberikan semangat kepada pengurus-pengurusnya dan mampu menciptakan adrenalin baru bagi pengurusnya. Pemimpin menciptakan tujuan-tujuan yang akan diraih yang telah dikomunikasikan terlebih dahulu dengan pengurus sehingga adanya kejelasan kepada bawahan mengenai tujuan-tujuan organisasi. Pemimpin juga mampu menjadi pendorong kerjasama antar pengurus yang akan terjalin.
- c. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual) yaitu pemimpin mampu megupayakan supaya pengurus dapat melakukan hal yang kreatif dan mampu berpikir kritis dalam menyampaikan pendapat dan mampu

menciptakan cara baru yang lbih efektif untuk memecahkan suatu permasalahan yang belum teratasi.

- d. *Individualized Consideration* (konsederasi yang bersifat individual) yaitu sikap dimana seorang pemimpin mampu memahami apa saja yang tengah dibutuhkan oleh pengurus sehingga mampu membuatnya menjadi panutan dan mentor bagi pengurusnya (mentor).

Bass & Riggio (2006) mengemukakan beberapa aspek gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. Kharisma (*idealized influence*). Pengurus dapat menghargai pemimpinnya sebagai seorang yang memiliki kegigihan, kemampuan, dan tekak yang kuat. Seorang pemimpin yang memiliki charisma yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu mengambil resiko dan dapat bertindak secara konsisten dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang tela diberikan. Pemimpin yang memiliki karakteristik ini juga dapat diandalkan untuk dapat melakukan segala sesuatu dengan benar dan dapat menunjukkan standar perilaku etis dan moral yang tinggi.
- b. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*). Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat diharapkan untuk menstimulasi para pengikutnya untuk berusaha menjadi inovatif dan kreatif. Beberapa cara dapat digunakan untuk menstimulasi para karyawan dengan mempertanyakan asumsi-asumsi yang telah dikemukakan, melihat kondisi-kondisi lama dengan menggunakan cara pandang dan pendekatan yang baru, dan menyusun kembali permasalahan-permasalahan yang telah dihadapi.
- c. Perhatian individu (*individualized consideration*). Seorang pemimpin transformasional akan memberikan perhatian khusus bagi pengurus kelompoknya supaya pengurus kelompoknya dapat merangkai pencapaian prestasi yang lebih baik. Pemimpin juga bisa menjadi pelatih dan mentor bagi bawahannya. Potensi bawahan dapat berkembang secara sistematis ke tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin juga memiliki kemampuan untuk mengenali setiap individu dalam kelompok dengan kemampuan yang

berbeda-beda, dan pemimpin juga dapat menerima perbedaan yang dimiliki setiap manajer.

- d. *Motivasi Inspirasi (inspiration motivation)*. Seorang pemimpin transformasional dapat memberikan inspirasi bagi pengurus melalui motivasi dan tantangan yang diberikan. Mereka dapat membangkitkan kerjasama dalam tim, memiliki sikap optimis yang tinggi dalam tempat kerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi. Pemimpin transformasional akan melibatkan pengurusnya secara aktif dalam pencapaian visi untuk masa depan organisasi. Mereka dapat menciptakan komunikasi dengan pengurus mengenai harapan untuk organisasi yang harus dilakukan bersama pengurusnya dan mampu menciptakan komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan visi bersama.

Robins dan Judges (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki beberapa aspek, yaitu:

- a. *Attributed Charisma* yaitu seorang pemimpin yang memiliki ciri dengan memperlihatkan kemampuan, visi, keahlian yang dimiliki dan memiliki tindakan yang lebih mengutamakan kepentingan yang ada diorganisasi daripada kepentingan pribadi, dan lebih mengutamakan kepentingan orang lain dari pada kepentingan pribadi.
- b. *Idealized Influence* yaitu seorang pemimpin dapat mempengaruhi pengurusnya dengan melakukan komunikasi secara langsung dengan pengurusnya dengan menekankan beberapa asumsi, nilai-nilai, keyakinan, dan komitmen kepada pengurusnya. Serta pemimpin memiliki tekad yang sangat kuat untuk mewujudkan tujuan organisasi.
- c. *Inspirational Motivation* yaitu seorang pemimpin mampu memberikan dorongan kepada pengurusnya dengan memberikan motivasi dan inspirasi kepada pengurus dan memberikan pengertian kepada pengurus untuk terlibat secara penuh dalam memberikan visi untuk masa depan organisasi, dan memberikan gagasan-gagasan yang kreatif.
- d. *Intellectual Stimulation* yaitu pemimpin mampu memberikan dorongan kepada pengurus untuk lebih kreatif dan inovatif supaya karyawan dapat

memikirkan kembali cara kerja baru dalam penyelesaian tugas mereka, serta dapat membantu karyawan untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada.

- e. *Individualized Consideration* yaitu seorang pemimpin dapat menghargai pengurus, memberikan perhatian untuk pengurus, dan dapat memperlakukan pengurus sebagai pribadi yang utuh. Seorang pemimpin juga dapat mendengarkan keluhan-kesah yang diungkapkan karyawan mengenai pekerjaan dan mampu memberikan nasihat kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa aspek yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional adalah *Idealized Influence* (kharisma), *Inspirational Motivation* (inspirasi), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), *Individualized Consideration* (konsiderasi yang bersifat individual).

Aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang disampaikan oleh Bass dan Avolio (Sutikno, 2014) yaitu, *Idealized Influence* (kharisma), *Inspirational Motivation* (inspirasi), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), *Individualized Consideration* (konsiderasi yang bersifat individual).

C. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi

Sancaya (2017) mengungkapkan bahwa demi tercapainya suatu tujuan dari sebuah organisasi diperlukan adanya komitmen yang tinggi dari pengurus organisasi. Fenomena yang seringkali terjadi di beberapa organisasi ketika organisasi telah memiliki citra yang baik dan berkembang sesuai dengan tujuan dari organisasi dirusak oleh beberapa pengurus yang memiliki sikap dan perilaku yang tidak berkomitmen dengan organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkatan seseorang dalam memprioritaskan organisasi serta tujuan-tujuan dan memiliki keinginan untuk mempertahankan pengurus yang ada dalam organisasi (Robbins & Judge, 2014). Miller (2003) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi seorang karyawan dalam mengidentifikasi organisasi serta tujuan dari

organisasi dan memiliki rasa keinginan untuk mempertahankan kenggotaan yang ada dalam organisasi. Sedangkan menurut Okpara (2004) komitmen organisasi dapat dilihat dari keinginan karyawan dalam berkontribusi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dan ketika karyawan memiliki keyakinan untuk berkembang dan belajar dengan pengusaha-pengusaha saat ini maka tingkat komitmen yang dimiliki karyawan untuk tetap bertahan semakin tinggi.

Yusuf & Syarif (2017) mengungkapkan bahwa komitmen seorang pengurus terhadap organisasinya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor latar belakang pengurus dan faktor internal organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Pradana, Gunadi & Suarjana (2021) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Widyatmika dan Riana (2020) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen pengurus organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang baik untuk diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadinya untuk berkontribusi pada organisasi dan memberikan pengaruh yang signifikan bagi organisasi (Robbins & Tintami, 2012). James L. Gibson (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk melakukan pencapaian melampaui apa yang diharapkan sebelumnya. Hallinger (2013) juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu berupaya membangun kemampuan organisasi dalam menetapkan tujuan dan dapat mendukung perubahan dalam pengembangan praktik pembelajaran.

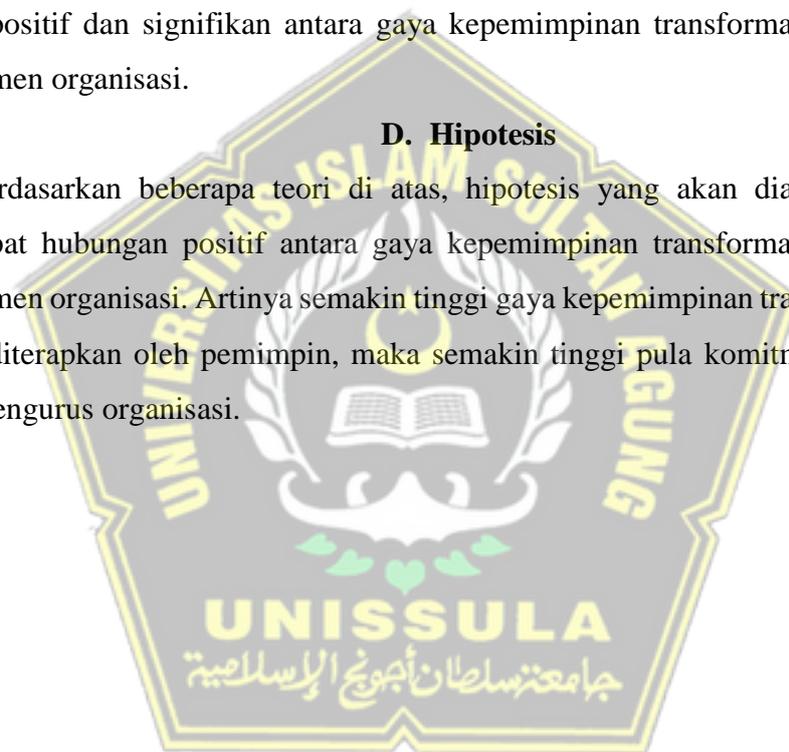
Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpina yang diterapkan oleh seorang

pemimpin dan mampu memberikan motivasi kepada pengurus-pengurusnya untuk mengemukakan ide-ide kreatifnya guna memajukan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bhaskara & Subudi (Bhaskara & Subudi, 2019) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Riastuti (Riastuti et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan beberapa teori di atas, hipotesis yang akan diajukan adalah: Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi para pengurus organisasi.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Penelitian

Identifikasi variabel adalah langkah-langkah yang digunakan dalam menetapkan variabel utama dan menentukan setiap fungsi dari masing-masing variabel dalam hipotesis (Azwar, 2017). Variabel yang ada dalam penelitian terbagi menjadi dua bagian yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap variabel lain. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menimbulkan perubahan terhadap variabel lain (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel tergantung : Komitmen Organisasi
2. Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi dari variabel yang diteliti berdasarkan ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2017). Definisi operasional variabel penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk pengabdian atau keterlibatan individu yang menjadi pengurus organisasi dalam memenuhi pencapaian organisasi dengan berlandaskan pada nilai-nilai dan tujuan-tujuan dari organisasi. Serta individu juga memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi ditandai dengan individu yang mampu menerima apa yang menjadi tujuan organisasi, kesediaan individu terlibat dalam organisasi, dan adanya keinginan yang kuat dalam diri individu untuk menjaga keutuhan pengurus organisasi.

2. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menjadi contoh yang dan memberikan pengaruh yang baik bagi pengurus-pengurus yang lainnya. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional

ditandai dengan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan berperilaku dengan baik an mampu menyesuaikan diri dengan norma dan aturan yang telah berlaku, mampu memberikan semangat dan menciptakan adrenalin baru bagi anggotanya, mampu mengupayakan anggotanya untuk berpikir lebih kritis, kreatif dan mampu untuk menghadapi permasalahan dengan lebih efektif, serta mampu mengerti kebutuhan anggota sehingga pemimpin juga dapat menjadi penutan dan mentor bagi anggotanya.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek atau objek yang akan diteliti dan telah ditentukan oleh peneliti dan sesuai dengan kebutuhan penelitian (Azwar, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah pengurus pengurus PMII Rayon Saintek Komisariat UIN Walisongo yang berjumlah 220 orang.

Tabel 1. Jumlah Pengurus Rayon Saintek

Biro-Biro	Jumlah
Badan Pengurus Harian (BPH)	6
Kaderisasi	33
Advokasi	57
Pers dan Wacana	58
Keislaman	66
Total	220

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah subjek yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2017). Sampel pada penelitian ini yaitu pengurus pengurus organisasi PMII Rayon Saintek Komisariat UIN Walisongo yang berjumlah 220 orang dan yang akan dijadikan subjek penelitian yaitu pengurus yang menjabat dalam Biro Badan Pengurus Harian, Advokasi, dan Pers dan Wacana yang berjumlah 121 orang. Penentuan subjek penelitian ini diambil berdasarkan teknik pengambilan sampel *Cluster Random Sampling*.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik yang digunakan untuk menentukan pengambilan sampel pada sebuah penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik pengampilan sampling pada penelitian ini yaitu teknik *Cluster Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan secara acak sesuai dengan jumlah populasi bukan individual. Subjek penelitian ditentukan dengan cara mengundi kelas yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian (Azwar, 2019).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala. Skala adalah sebuah kumpulan pertanyaan yang diajukan peneliti untuk mengungkap sebuah atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2017). Penelitian ini terdapat dua skala yaitu skala komitmen organisasi dan skala gaya kepemimpinan transformasional. Skala yang digunakan merupakan skala adaptasi milik Yosefa (2021) dan Gumelar (2021)

1. Skala komitmen organisasi

Penyusunan dalam skala ini menggunakan aspek-aspek yang telah dikemukakan oleh Steers (1988) yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Skala kinerja terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan-pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap item pertanyaan terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi dari skala milik Yosefa (2021)

Tabel 2. Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek-Aspek	Item		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Identifikasi	4	4	8	33,3%
2.	Keterlibatan	4	4	8	33,3%
3.	Loyalitas	4	4	8	33,3%
	Jumlah	12	12	24	100%

2. Skala gaya kepemimpinan transformasional

Penyusunan dalam skala ini menggunakan aspek-aspek yang telah dikemukakan oleh Bas dan Avolio (Sutikno, 2014) yaitu, *Idealized Influence* (kharisma), *Inspirational Motivation* (inspirasi), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), *Individualized Consideration* (konsederasi yang bersifat individual). Setiap item pertanyaan terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi milik Gumelar (2021)

Tabel 3. Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek-Aspek	Item		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unvarobale</i>		
1.	<i>Idealized Influence</i>	6	6	12	25%
2.	<i>Inspirational Motivation</i>	6	6	12	25%
3.	<i>Intellectual Stimulation</i>	6	6	12	25%
4.	<i>Individualized Consideration</i>	6	6	12	25%
Jumlah		24	24	48	100%

E. Validias, Uji Daya Dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sesuatu yang dapat mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan pada aspek yang telah digunakan untuk dapat menghasilkan data sesuai dengan atribut yang diukur. Item memerlukan tujuan yang tidak hanya berdasarkan dari penilaian penulis saja, tetapi juga harus berdasarkan dari orang yang lebih berkompeten (*expert judgement*). *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing (Azwar, 2017).

2. Uji daya beda item

Uji daya beda item merupakan item-item yang digunakan untuk membedakan individu atau kelompok dengan atribut yang telah diukur. Uji

daya beda item dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor skala.

Batasan kriteria ketika memilih suatu item berdasarkan dengan korelasi dari item total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$. Keseluruhan item memiliki batas koefisien korelasi dengan nilai minimal 0,30 daya item maka hasilnya dianggap memuaskan. Item yang memiliki r_{ix} atau $r_i (X-i)$ kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan bahwa daya beda item tersebut memiliki nilai yang rendah. Item dalam enelitian yang memiliki koefisien korelasi dengan nilai yang lebih besar dari 0,30 dapat dijadikan skala penelitian. Apabila jumlah item yang lolos tidak mencapai jumlah yang diinginkan akan dapat dipertimbangkan dengan menurunkan batas kriteria menjadi 0,25. Penghitungan uji daya beda item pada yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teknik Korelasi Product Moment dengan bantuan analisis program SPSS (*Statistical Packages For Sosial Science*).

3. Reliabilitas

Rliabilitas adalah sejauh mana dan seberapa tinggi suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil dari suatu ukuran dapat dipercaya apabila ditemui beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh dengan hasil yang relatif sama. Koefisien reliabilitas berada pada angka 0-100, namun jarang dijumpai koefisien sebesar 1,00. Reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Teknik Analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages For Sosial Science*) versi 2.0 (Azwar, 2017).

F. Teknik Analisis Data

Hasil data yang telah dipaparkan akan dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Teknik korelasi *Spearman Rho* yang berguna untuk mengetahui hubungan antar kedua. variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian. Perhitungan analisis data yang dilakukan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 20.0.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kacah Penelitian

Orientasi kacah penelitian merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum melakukan penelitian yang bertujuan untuk mempersiapkan penelitian agar proses penelitian berjalan dengan lancar. Penelitian yang akan dilakukan kali ini berkaitan dengan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dalam kepengurusan Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Komisariat UIN Walisongo yang bertempat di Universitas Islam Walisongo Semarang.

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia atau yang lebih dikenal dengan PMII di kalangan mahasiswa adalah sebuah organisasi mahasiswa yang didirikan di Surabaya pada tanggal 17 April 1960 dan yang pertama kali dipimpin oleh Mehboob Junaidi. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) didirikan untuk menjawab tantangan zaman, mengingat saat itu kelompok mahasiswa Nahdha memiliki keinginan yang sangat kuat untuk membuat sebuah organisasi atau wadah bagi mahasiswa yang berideologi Ahlus. Sunnah Wal Jama'ah atau lebih baik. Dikenal sebagai Aswaja. Organisasi mahasiswa Nahdliyin telah didirikan terlebih dahulu sebelum didirikannya organisasi PMII, akan tetapi berdirinya organisasi Nahdliyin pada saat itu masih lokal. PMII merupakan organisasi mahasiswa yang memiliki pemikiran yang sangat luas karena mencakup berbagai ilmu seperti nasionalisme, kemahasiswaan, religiusitas, kemasyarakatan, kekeluargaan, kemandirian, dan melatih keprofesionalitas pada mahasiswa. Selain berwawasan luas, PMII juga berpijak pada nilai-nilai Pancasila dengan tujuan membentuk pribadi mahasiswa muslim Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, cakap, berilmu, bertanggung jawab mengamalkan ilmu yang dimilikinya, berbudi pekerti serta mampu berkomitmen dan berbagi dan memperjuangkan keinginan kemerdekaan Indonesia (PB PMII, 2014).

PMII memiliki badan struktur dalam organisasi yang meliputi: Pengurus Besar atau yang dapat disingkat PB yang ditempatkan di Jakarta Pusat. Setelah PB yang bertempat di Jakarta, PMII memiliki kepengurusan di setiap wilayah atau provinsi yang biasa disebut dengan Pengurus Koordinator Cabang atau yang dapat disingkat PKC yang memiliki tugas menjadi koordinator kepengurusan setiap kota atau kabupaten. Kemudian ada Pengurus Cabang atau yang biasa disingkat PC yang berada disetiap kota atau kabupaten dan membawahi kampus-kampus yang berada disetiap kota atau kabupaten tersebut. Setelah PC ada kepengurusan ditingkat kampus-kampus yang berada disetiap kota atau kabupaten yang biasa disebut dengan Pengurus Komisariat atau PK. Kepengurusan yang paling akhir atau yang paling bawah adalah kepengurusan ditingkat rayon, yang berada pada fakultas-fakultas disetiap kampus (PB PMII, 2014).

Peneliti melakukan penelitian ini berdasarkan pada beberapa pertimbangan sebelumnya, yaitu:

- a. Adanya izin melakukan penelitian dari Ketua Umum Komisariat UIN Walisongo dan izin dari ketua rayon Sains dan Teknologi yang akan menjadi subjek penelitian guna mempermudah jalannya peneliti untuk melakukan penelitian.
- b. Kriteria yang dibutuhkan peneliti sesuai dengan tema penelitian dan memiliki jumlah yang wajar.
- c. Kondisi mahasiswa yang menjadi pengurus rayon sesuai dengan permasalahan yang akan diungkapkan dalam penelitian ini.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang telah terstruktur ini harus dimatangkan persiapannya sebaik mungkin dan sesuai dengan prosedur perizinan yang telah berlaku di instansi tempat dilaksanakannya penelitian sebagai bentuk untuk menghindari terjadinya kesalahan yang akan terjadi saat penelitian berlangsung. Persiapan pertama kali yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah mengurus surat permohonan izin untuk melakukan penelitian dari Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Walisongo, berikut ini adalah tahap proses perizinan penelitian:

a. Persiapan Perizinan

Perizinan merupakan bagian yang paling penting sebelum melakukan penelitian disuatu tempat. Proses perizinan dalam melakukan penelitian diawali dengan memperoleh izin resmi dari ketua yang bersangkutan secara resmi untuk memperoleh database keseluruhan pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Komisariat UIN Walisongo serta surat permohonan perizinan melakukan penelitian. No surat izin permohonan melakukan penelitian yaitu: 334/C.1/Psi-SA/IV/2022 kepada Ketua Rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Walisongo Semarang.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah penggunaan alat ukur psikologis. Skala psikologis adalah alat ukur yang berisi kumpulan pernyataan yang berbeda-beda yang disusun untuk menentukan salah satu ciri psikologis yang akan dipelajari dengan cara mendeskripsikan beberapa aspek dari variabel yang akan dipelajari dan kemudian mengubahnya ke dalam bentuk aitem atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian (Azwar, 2012).

Penelitian yang akan dilakukan kali ini menggunakan dua skala psikologis, yaitu skala komitmen organisasi dan skala gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi kemahasiswaan. Pada skala ini, ada banyak pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian dan untuk itu ada empat opsi untuk jawaban.

1) Skala Komitmen Organisasi

Skala yang akan digunakan pada penelitian ini adalah skala modifikasi dari Yosefa (2021) yang aspeknya telah dikemukakan oleh Steer (1988). Aspek-aspek komitmen organisasi ini adalah identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Total item pernyataan yang ada dalam skala ini berjumlah 24 dengan 12 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*. Penomoran pada skala ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Distribusi Nomor Aitem Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek-Aspek	Item		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Identifikasi	1, 3, 5, 7,	2, 4, 6, 8	8	33,3%
2.	Keterlibatan	9, 11, 13, 15	10, 12, 14, 16	8	33,3%
3.	Loyalitas	17, 19, 21, 23	18, 20, 22, 24	8	33,3%
Jumlah		12	12	24	100%

2) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu skala modifikasi dari Gumelar (2021) yang aspeknya telah dikemukakan oleh Bas dan Avolio (Sutikno, 2014) yaitu, *Idealized Influence* (kharisma), *Inspirational Motivation* (inspirasi), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), *Individualized Consideration* (konsederasi yang bersifat individual). Total item yang ada pada skala ini berjumlah 45 pernyataan dengan empat pilihan jawaban yang harus dipilih oleh subjek. Penomoran pada item skala ini sebagai berikut.

Tabel 5. Distribusi Nomor Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek-Aspek	Item		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unvarobale</i>		
1.	<i>Idealized Influence</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11	2, 4, 6, 8, 10, 12	12	25%
2.	<i>Inspirational Motivation</i>	13, 15, 17, 19, 21, 23	14, 16, 18, 20, 22, 24	12	25%
3.	<i>Intellectual Stimulation</i>	25, 27, 29, 31, 33, 35	26, 28, 30, 32, 34, 36	12	25%
4.	<i>Individualized Consideration</i>	37, 39, 41, 43, 45, 47	38, 40, 42, 44, 46, 48	12	25%
Jumlah		24	24	48	100%

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur ini dilaksanakan pada tanggal 26 April 2022. Subjek *try out* pada penelitian ini adalah pengurus yang tidak menjadi subjek penelitian. *Try out* atau uji coba alat ukur penelitian ini adalah pengurus Rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Walisongo yang menjabat dalam biro Kaderisasi dan biro Keislaman. *Try out* ini dilakukan dengan cara mengirimkan link skala dalam bentuk *google form* kepada Ketua Rayon yang kemudian akan diteruskan dalam grup Biro Kaderisasi dan Biro Keislaman. Skala yang disebar pada saat *try out* sebanyak 99 dan semuanya bersedia mengisi *google form* sehingga data dapat dianalisis.

Data skala yang telah diuji coba kepada subjek kemudian diskoring. Hal ini dilakukan untuk proses pengolahan data dan untuk mengetahui jumlah item yang dapat dipertahankan dan jumlah item yang tidak dapat digunakan atau item yang telah gugur. Proses pengolahan data dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25.0 for Windows.

d. Uji Daya Beda dan estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Proses uji daya beda item dalam penelitian dapat dilakukan jika instrumen pengukuran telah selesai dilakukan oleh subjek. Proses penghitungan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0 for Windows. Ciri khas suatu item dapat dikatakan tinggi jika memiliki koefisien $\geq 0,30$ dan ciri khas suatu item dapat dikatakan rendah jika terdapat koefisien korelasi $< 0,30$ (Azwar, 2019). Hasil dari perhitungan performansi diferensi item dan reliabilitas item yang ada dalam penelitian ini dari masing-masing skala adalah sebagai berikut:

1) Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan, terdapat kemampuan perbedaan dalam item skala komitmen organisasi. Dalam skala komitmen organisasi terdapat 24 item dengan daya beda item tinggi dan tidak terdapat satu item yang memiliki nilai daya beda rendah dengan total 24 item. Koefisien korelasi yang digunakan peneliti dalam menyusun skala ini adalah $r_{xy} 0,30$. Daya diskriminasi dalam penelitian yang memiliki

nilai tinggi dari 24 item berkisar antara 0,548 sampai 0,810. Reliabilitas dari skala komitmen organisasi dapat diperoleh dari koefisien reliabilitas *alpha cronbach* dengan nilai sebesar 0,959. Distribusi item yang ada dalam skala uji coba komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Daya Beda Aitem Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Jumlah Aitem		Daya Beda Tinggi		Daya Beda Rendah	
		F	UF	F	UF	F	UF
1	Identifikasi	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8	4	4	0	0
2	Keterlibatan	9, 11, 13, 15	10, 12, 14, 16	4	4	0	0
3	Loyalitas	17, 19, 21, 23	18, 20, 22, 24	4	4	0	0
Total		12	12	12	12	0	0

2) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada dalam penelitian, terdapat kemampuan perbedaan dalam item skala gaya kepemimpinan transformasional. Dalam skala gaya kepemimpinan transformasional terdapat 48 item dengan daya beda item tinggi 45 dan terdapat 3 item yang memiliki nilai daya beda rendah dengan total 48 item. Koefisien korelasi yang digunakan peneliti dalam menyusun skala ini adalah r_{xy} 0,30. Daya diskriminasi dalam penelitian yang memiliki nilai tinggi dari 45 item berkisar antara 0,329 sampai 0,695 dan daya beda dari 3 item yang rendah berkisar antara 0,138-0,296. Reliabilitas dari gaya kepemimpinan transformasional dapat diperoleh dari koefisien reliabilitas *alpha cronbach* dengan nilai sebesar 0,949. Distribusi item yang ada dalam skala uji coba komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Daya Beda Aitem Skala Kepemimpinan Transformasi

No	Aspek	Jumlah Aitem		Daya Beda Tinggi		Daya Beda Rendah	
		F	UF	F	UF	F	UF
1	<i>Idealized Influence</i>	*1,*3, 5, 7, 9, 11	*2, 4, 6, 8, 10, 12	4	5	2	1
2	<i>Inspirational Motivation</i>	13, 15, 17, 19, 21, 23	14, 16, 18, 20, 22, 24	6	6	0	0
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	25, 27, 29, 31, 33, 35	26, 28, 30, 32, 34, 36	6	6	0	0
4	<i>Individualized Consideration</i>	37, 39, 41, 43, 45, 47	38, 40, 42, 44, 46, 48	6	6	0	0
Total		24	24	22	23	2	1

Ket: (*) item yang gugur

e. Penomoran Ulang

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji daya beda item yaitu penomoran kembali sesuai dengan data terbaru, yang ada kemungkinan pernyataan dalam item memiliki nilai yang rendah dihapus sedangkan item yang memiliki nilai tinggi dipertahankan untuk proses penelitian. Namun dalam skala komitmen organisasi tidak ada satupun aitem yang memiliki nilai rendah sehingga tidak dilakukan penomoran kembali dalam skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8. Susunan Nomor Aitem Baru Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek-Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Identifikasi	1, 3, 5, 7,	2, 4, 6, 8	8
2.	Keterlibatan	9, 11, 13, 15	10, 12, 14, 16	8
3.	Loyalitas	17, 19, 21, 23	18, 20, 22, 24	8
Jumlah		12	12	24

Tabel 9. Susunan Nomor Aitem Baru Skala Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek-Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unvarobale</i>	
1.	<i>Idealized Influence</i>	5(2), 7(4), 9(6), 11(8)	4(1), 6(3), 8(5), 10(7), 12(9)	9
2.	<i>Inspirational Motivation</i>	13(10), 15(12), 17(14), 19(16), 21(18), 23(20)	14(11), 16(13), 18(15), 20(17), 22(19), 24(21)	12
3.	<i>Intellectual Stimulation</i>	25(22), 27(24), 29(26), 31(28), 33(30), 35(32)	26(23), 28(25), 30(27), 32(29), 34(31), 36(33)	12
4.	<i>Individualized Consideration</i>	37(34), 39(36), 41(38), 43(40), 45(42), 47(44)	38(35), 40(37), 42(39), 44(41), 46(43), 48 (45)	12
Jumlah		22	23	45

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 24 Mei 2022 hingga tanggal 23 Juni 2022 dengan cara mengirimkan link *google form* secara pribadi kepada seluruh pengurus pengurus dalam Biro Advokasi, Biro Per dan Wacana, dan Badan Pengurus Harian atau biasa disingkat BPH.

Tabel 10. Data Subjek Penelitian

Biro-Biro	Jumlah
Badan Pengurus Harian (BPH)	6
Advokasi	57
Pers dan Wacana	58
Total	121

Skala penelitian yang telah diisi oleh 121 subjek kemudian diskoring oleh peneliti untuk diolah datanya supaya dapat diketahui hubungan antar dua variabel yang tengah diteliti. Proses dalam mengolah data statistik ni menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows*.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan langkah selanjutnya yang perlu dilakukan sebelum menganalisis data. Prosedur pengujian hipotesis terdiri dari penghitungan uji normalitas, uji linieritas berganda, dan uji linieritas yang diterapkan pada masing-masing variabel yang diteliti. Pengujian penerimaan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 *for Windows*.

Uji asumsi adalah tahap berikutnya yang harus dilakukan peneliti sebelum memasuki proses analisis data. Prosedur uji asumsi ini terdiri dari perhitungan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang diterapkan pada masing-masing variabel yang diteliti. Pengujian penerimaan data yang diteliti dilakukan menggunakan program SPSS 25.0 *For Windows*.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian digunakan untuk mengetahui apakah distribusi dalam variabel-variabel yang diteliti normal atau tidak normal. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Z* dan dibantu dengan SPSS *versi 25.0 For Windows*. Data dikatakan normal jika hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), jika nilai yang diperoleh menunjukkan angka kurang dari 0,05 maka hasil yang diperoleh tidak normal ($p < 0,05$).

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std deviasi	KS-Z	Sig	P	Ket
Komitmen Organisasi	69,24	8,768	0,137	0,000	<0,05	Tidak Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional	123,83	16,043	0,099	0,005	<0,05	Tidak Normal

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan kali ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari skala komitmen organisasi pada penelitian ini memiliki skor KS-Z sebesar 0,137 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan hasil variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh skor KS-Z 0,099 dengan

nilai signifikan 0,005. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai $p < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki distribusi yang tidak normal.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dalam penelitian supaya peneliti mengetahui adanya hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar signifikan antar variabel yang diteliti. Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan F_{linear} , jika data signifikan yang diperoleh memiliki nilai yang kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki linieritas. Hasil dari uji linieritas yang diperoleh dari variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional memperoleh F_{linear} sebesar 11,730 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi berkorelasi secara linier.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian dilakukan sebagai bentuk upaya peneliti untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan gaya kepemimpinan transformasional dengan menggunakan teknik *Spearman Rho*. Hasil dari hipotesis yang diperoleh menunjukkan korelasi r_{xy} sebesar 0,353 dengan signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan gaya kepemimpinan transformasional pada pengurus rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Walisongo Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pengurus organisasi.

Tabel 12. Demografi Subjek Penelitian

Biro	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Badan Pengurus Harian	1	5	6
Biro Advokasi	7	50	57
Biro Pers dan Wacana	13	45	58
Jumlah			121

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Langkah selanjutnya dalam penelitian adalah memberikan gambaran tentang penelitian yang dilakukan. Deskripsi hasil penelitian yang dilakukan disusun untuk menunjukkan skor subjek pada pengukuran dan menjelaskan subjek dalam kaitannya dengan atribut yang diteliti. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model distribusi normal. Hal ini diperlukan untuk mengelompokkan subjek yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang ditentukan.

Tabel 13. Tabel Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,8 \delta < x \leq \mu + 3 \delta$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \delta < x \leq \mu + 1,8 \delta$	Tinggi
$\mu - 0,6 \delta < x \leq \mu + 0,6 \delta$	Sedang
$\mu - 1,8 \delta < x \leq \mu - 0,6 \delta$	Rendah
$\mu - 3 \delta < x \leq \mu - 1,8 \delta$	Sangat Rendah

μ = Mean hipotetik

δ = Standar deviasi hipotetik

X= Skor yang diperoleh

1. Deskripsi Data Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi memiliki 24 item, masing-masing item memiliki kekuatan yang berbeda, skor berkisar dari 1 hingga 4. Skor minimum yang diperoleh subjek tes pada skala komitmen organisasi adalah 24 (24 x 1) dan skor maksimum adalah 96 (24 x 4). Rentang skor skala yang diperoleh adalah 72 (96 – 24). Rentang skor dibagi menjadi 6 standar deviasi 12(72/6), mean hipotetis yang dihasilkan adalah 60((96+24)/2). Hasil pendeskripsian variabel kebahagiaan diuraikan dalam tabel berikut ini:

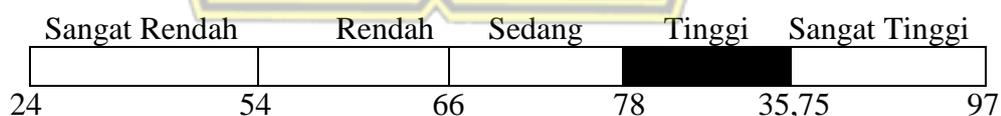
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Komitmen Organisasi

	Empirik	Hipotetik
Skor minimal	42	24
Skor maksimal	95	96
Mean (M)	69,24	60
Standar deviasi (SD)	8,768	12

Tabel 15. Kategori Skor Skala Komitmen Organisasi

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X < 42$	Sangat Rendah	1	0,8%
$42 < X \leq 54$	Rendah	5	4,1%
$54 < X \leq 66$	Sedang	31	25,6%
$66 < X \leq 78$	Tinggi	75	62,0%
$X > 78$	Sangat Tinggi	9	7,4%
Jumlah		121	100%

Berdasarkan norma yang telah diperoleh dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori memiliki rentang sangat tinggi >78 dengan subjek sebanyak 9 dan memiliki presentase 7,4%, kategori tinggi memiliki rentang 66-78 dengan subjek sebanyak 75 dan memiliki presentase 62,0%, kategori sedang memiliki rentang 54-66 dengan subjek sebanyak 31 dan memiliki presentase 25,6%, kategori rendah memiliki rentang 42-54 dengan subjek 5 dan memiliki presentase 4,1%, kategori sangat rendah memiliki rentang <42 dengan subjek 1 dan memiliki presentase 0,8%.

**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi**

2. Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala gaya kepemimpinan transformasional memiliki 45 item, masing-masing item memiliki kekuatan yang berbeda, skor berkisar dari 1 hingga 4. Skor minimum yang diperoleh subjek tes pada skala gaya kepemimpinan transformasional adalah 45 (45×1) dan skor maksimum adalah 180 (45×4). Rentang skor skala yang diperoleh adalah 135 ($180 - 45$). Rentang skor dibagi

menjadi 6 standar deviasi $22,5(135/6)$. Mean hipotetis yang dihasilkan adalah $112,5(180+45)/2$. Hasil deskripsi variabel gaya kepemimpinan transformasional dijelaskan dalam tabel berikut:

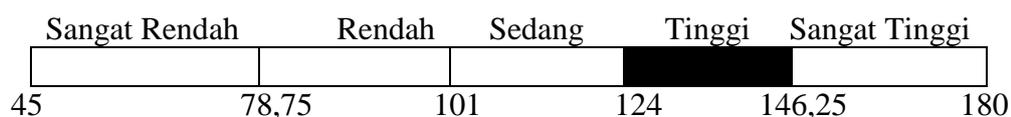
Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Kepemimpinan Transformasional

	Empirik	Hipotetik
Skor minimal	58	45
Skor maksimal	180	180
Mean (M)	123,83	112,5
Standar deviasi (SD)	16,043	22,5

Tabel 17. Kategori Skor Skala Kepemimpinan Transformasi

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X < 78,75$	Sangat Rendah	1	0,8%
$78,75 < X \leq 101$	Rendah	9	7,4%
$101 < X \leq 124$	Sedang	46	38,0%
$124 < X \leq 146,25$	Tinggi	60	49,9%
$X > 146,25$	Sangat Tinggi	5	4,1%
Jumlah		121	100%

Berdasarkan norma yang telah diperoleh dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori memiliki rentang sangat tinggi $>146,25$ dengan subjek sebanyak 5 dan memiliki presentase 4,1%, kategori tinggi memiliki rentang 124-146,25 dengan subjek sebanyak 60 dan memiliki presentase 49,9%, kategori sedang memiliki rentang 101-124 dengan subjek sebanyak 46 dan memiliki presentase 38,0%, kategori rendah memiliki rentang 78,75-101 dengan subjek 9 dan memiliki presentase 7,4%, kategori sangat rendah memiliki rentang $<78,75$ dengan subjek 1 dan memiliki presentase 0,8%.



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kepemimpinan Transformasional

E. Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan gaya kepemimpinan transformasional. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan angka koefisien r_{xy} 0,353 dengan $p=0,000$ ($p<0,01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan gaya kepemimpinan transformasional. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pengurus organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin dengan baik menjadi pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi yang ada dalam diri pengurus organisasi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan baik akan memudahkan pengurus untuk menjalin komunikasi dengan baik. Motivasi dan stimulasi yang diberikan pemimpin kepada pengurus dapat menjadikan pengurus untuk berkembang lebih baik dan memiliki pemikiran yang kritis. Serta pemahaman pemimpin mengenai apa saja yang dibutuhkan oleh pengurus juga dapat menciptakan rasa keterikatan antara pengurus dan pemimpin organisasi. Pengurus akan berkontribusi penuh terhadap organisasi dan akan meluangkan waktunya secara sukarela jika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik oleh pemimpin.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Gede Utarayana dan Gusti Ayu Dewi Adnyani dalam judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi” bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional semakin baik maka komitmen organisasi akan meningkat, begitupun sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan transformasional maka komitmen organisasi akan menurun (Utarayana & Adnyani, 2020).

Donny Setyawan dan Dwi Ratmawati dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X Di Perguruan Tinggi Y ” membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Setyawan & Rahmawati, 2021).

Penelitian lain juga dilakukan oleh S. M. Oupen, A. A. G. Agung, dan I. M. Yudana dalam judul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD” yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Oupen & Yudana, 2020).

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masing-masing skor dari variabel yang diteliti yaitu, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai empirik yang lebih tinggi dari nilai hipotik. Skor mean pada variabel komitmen organisasi memperoleh skor 69, 24 sedangkan mean empirik yang ada pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memperoleh nilai 123, 83. Maka dari hasil yang diperoleh tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai mean empirik lebih tinggi dari pada mean hipotik sehingga hal ini dapat diartikan bahwa pengurus organisasi yang menjadi pengurus dalam rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Walisongo yang diukur saat penelitian dilakukan memiliki komitmen yang tinggi dari pada yang telah diperkirakan oleh peneliti dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki nilai yang baik. Artinya, pengurus organisasi PMII Rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Walisongo menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi dengan baik dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Dari hasil analisis yang telah diungkapkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tidak baik seperti pemimpin yang memaksa pengurus untuk menuruti semua kemauannya, tidak mau mendengarkan atau tidak menerima saran dari orang lain, dan memiliki komunikasi yang buruk terhadap pengurus sehingga menimbulkan banyaknya *misscom* antara pemimpin dengan pengurus lainnya maka komitmen yang dimiliki oleh pengurus organisasi rendah, sebaliknya jika gaya kepemimpinan

transformatif yang diterapkan oleh pemimpin baik maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh pengurus akan tinggi.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Gede Utarayana dan Gusti Ayu Dewi Adnyani dalam judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasi” bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Utarayana & Adnyani, 2020).

Donny Setyawan dan Dwi Ratmawati dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X Di Perguruan Tinggi Y ” membuktikan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Setyawan & Ratmawati, 2021).

Penelitian lain juga dilakukan oleh S. M. Oupen, A. A. G. Agung, dan I. M. Yudana dalam judul “Kontribusi Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD” yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh dan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Oupen & Yudana, 2020).

F. Kelemahan

1. Kurangnya pengawasan peneliti saat subjek mengisi skala penelitian dikarenakan peneliti menyebar skala penelitian melalui chat whatsapp pribadi sehingga ada beberapa pengurus yang cepat respon dan ada beberapa pengurus yang merespon setelah beberapa kali dicat.
2. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang digunakan ditempat kerja sehingga aitem-aitem yang digunakan kurang sesuai dengan subjek penelitian. s
3. Peneliti menyebar *link google form* untuk penelitian kepada pengurus bersamaan dengan Komisariat UIN Walisongo yang tengah sibuk

mempersiapkan acara PKD, sehingga pengurus tidak terlalu merespon *chat* peneliti dan tidak mengisi *link google form*.

4. Subjek penelitian memiliki banyak kesibukan mengenai urusan perkuliahan dan beberapa organisasi yang mereka ikuti yang membuat pengurus tidak mengisi link google form.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan gaya kepemimpinan transformasional. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki pengurus organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pengurus PMII Rayon Sains dan Teknologi Komisariat UIN Waisongo memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

B. SARAN

1. Bagi pengurus dan ketua organisasi

Ketua organisasi diharapkan tetap mempertahankan atau tetap menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin organisasi dengan pemimpin yang mau menyesuaikan diri dengan baik, mampu memberikan motivasi atau inspirasi kepada pengurus, mampu memberikan stimulasi intelektual kepada pengurus, dan pemimpin memiliki upaya untuk menerapkan konsiderasi yang bersifat individual. Pengurus organisasi diharapkan tetap mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi selama menjabat atau memegang tanggung jawab menjadi pengurus dengan cara menerima tujuan dari organisasi, siap berkontribusi pada organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjaga keutuhan pengurus organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan lebih banyak peneliti yang dapat menambahkan variabel lain jika ingin meneliti topik yang sama dan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan serta lebih efektif dalam melakukan penelitian. Misalnya dengan menambahkan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Bhaskara, I. G. M. I., & Subudi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1727–1754.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p20>
- Darmawan, D. (2020). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(3), 344–364.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Kpm. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1–1. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Elshanti, M. (2017). Transformational Leadership Style and Organizational Learning: The Mediate Effect of Organizational Culture. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 06(06), 1–14.
<https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000483>
- F, M. C., A, M. A., Wijokongko, D., & Al-, M. F. (2020). *Kategori Kepemimpinan dalam Islam*. 1(2), 171–189.
- Giovanny Anggasta Buhali, & Meily Margaretha. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34.
- Gumelar, S. A. (2021). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan (Skripsi). *Skripsi*, 6.
- Gunawan, M. A., & Kusmayadin, F. (2018). Jurnal manajemen dewantara. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 2(2), 95–104.
- Hassanah, D. U., & Poerwitasary, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fajar Putra Nusantara Karawang. *EProceedings ...*, 6(1), 349–356.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/8903>
- Husnawati. (2019). Efektivitas Kepimpinan Transformasi Kepala Sekolah (Studi Kasus Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Bantaeng). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/12861>
- Jayanti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smp/Mts Se-Kecamatan

- Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 3(1), 110–124.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Latib, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. 2(2).
- M. Alfi Faisal Rizza, H. sunaryo dan B. M. R. (2021). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement. *Riset Manajemen*, 126–136.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.
file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf
- Nasution, C. & sunaryo. (2021). Pengaruh Pemediasi Komitmen Organisasional dalam Hubungan antara Budaya Organisasi dengan. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 11–24.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72.
<https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Novita Shidarta, & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 129–142.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43.
<https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- PB PMII. (2014). *AD/ART PMII Hasil Kongres Jambi 2014*. PB PMII.
- Pestalozi, erwandi & putra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 1–7.
- Pradana, gunadi & suarjani. (2021). *Pengaruh Iklim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Grand Balisani Suites*. 2, 315–323.

- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal ASET*, 14(1), 41–52.
- Puja Bela Yosefa. (2021). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Servant Leadership Pada Ketua Organisasi Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (Skripsi)*.
- Putra Widyatmika, I. D. G. A., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3486. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04>
- Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt. Pln Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142–152. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i1.273>
- Riastuti, E. P., Ghalib, S., & Irwansyah, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk KCP Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1).
- Rusni, widarko & khalikussabir. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Ikatan Mahasiswa Kangean (IKAMA) Malang). *Riset Manajemen*, 210093.
- Saifuddin Azwar. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (II)*. Pustaka Pelajar.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Setyawan, D., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X di Perguruan Tinggi Y. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2020), 78–90. <https://doi.org/10.33479/sneb.v1i.178>
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 22–45.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan

- Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Trihapsari, V. R., & Nashori, F. (2011). Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta. *Proyeksi*, 6(2), 12. <https://doi.org/10.30659/p.6.2.12-20>
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*.
- Zahra, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepercayaan Pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 145. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1406>

