

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI DI BCA KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Malang Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Oleh :

MIFTA FARIDZ VERIAN ARTHA

NIM: 09410024



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2013**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI DI BCA KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Mifta Faridz Verian Artha

NIM: 09410024

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.,
NIP. 19731122 19990 3 1 003

Tanggal, 11 April 2013

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 19550717 198203 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mifta Faridz Verian Artha

NIM : 09410024

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Transformasi dengan Komitmen Organisasi di BCA Kota Malang

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 10 April 2013

Penyusun,

Mifta Faridz Verian A.
09410024

MOTTO

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

“Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku” (Q. S. Adz-Dzaariyat: 56)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ini peneliti mempersembahkan karya ini, kepada:

1. Ayah, ibu, dan Adikku Dinar yang senantiasa memberikan doa, harapan, dan semangat kepada peneliti. Bentuk nyata atas semua kasih sayang yang benar-benar menjadi pemacu 'adrenalin' peneliti untuk memberikan manfaat buat beliau bagaimana supaya bisa menjadi anak yang bisa diandalkan.
2. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si., Psi. yang dengan modal mentoring *intangible*-nya yang terus menjadi pelecut untuk peneliti tetap menggoreskan 'pena' kebermanfaatan dimanapun berada, termasuk dalam penelitian skripsi ini dengan targetan yang sistematis, terukur, dan terencana demi kredibilitas umat.
3. Para Guru Peneliti di Pesantren *Najatul Khoir*, khususnya Ustadz Nadzim dan Ustadz Nuryadin, tempat peneliti belajar di masa sekolah yang hingga saat ini terus dengan ikhlas mengabdikan ilmu dan doanya bagi para santriwan/wati, mengajarkan tentang pentingnya keberkahan dan orientasi sehingga bagaimanapun juga tidaklah patut peneliti lupa dengan kulitnya.
4. Kawan-kawan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) khususnya komisariat Psikologi UIN Malang yang terus menjadikan semangat juang dalam terus membaca, diskusi, dan melakukan aksi/tindakan nyata atas teori-teori. Dikala bosan pun menjadi saudara, bercanda ria, bercurhat cerita tentang kisah-kisah lucu/gokil, menyedihkan, hingga menjengkelkan sampai bahagia dan duka itu tergabung dalam kata cinta ini pada kalian.

Sementara di sisi lain, terimakasih banyak buat sahabat/I PMII, immawan/wati IMM, dan akhi wa ukhti KAMMI yang memberikan gesekan-gesekan pemikiran atas wacana keislaman yang ada sehingga menjadikan pembelajaran untuk tetap beracuan Islam diatas semua golongan dalam tindakan keseharian.

5. Sahabat/i Ikatan Mahasiswa Psikologi Indonesia (IMAMUPSI) yang senantiasa memberi pelajaran bagi peneliti untuk konsisten memperjuangkan ilmu psikologi pada khususnya dan ilmu-ilmu keislaman pada umumnya. Berbagi tanpa membedakan warna, sebab merasakan bahwa psikologi itu adalah ‘rumah kita, bukan saya, kamu, dia, kalian, atau mereka.
6. Teman-teman alumni OSIS SMA Negeri Ambulu dari angkatan 2002–2008 yang tidak jemu-jemunya ketika pulang kampung kita berbagi cerita di kedai kopi lesehan tentang kerja, kuliah di berbagai kampus dengan ilmu dari jurusannya dan kondisi apapun dari *ujung kulon hingga wetan*, serta kumpul-kumpul untuk menjadikan keluarga besar sekolah menjadi tetap terjalin dimanapun kita berada. Merasa dari hal ini bahwa peneliti adalah orang kecil jika tanpa berbagi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat dan keberkahan Allah Swt. yang senantiasa memberikan syafaat berupa iman, kesehatan, dan kesempatan sehingga peneliti memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini, bagaimanapun kondisinya. Karena takdir-Nya alam ini bekerja lantas manusia diberi eksistensi untuk mendistribusikan iman, ilmu, dan amal sebagai *khalifatullah fi al-Ardhi*.

Sholawat serta salam semoga tercurahlimpahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad Saw., para keluarganya, sahabatnya, dan pengikutnya yang setia hingga akhir jaman. Atas perjuangannya, peneliti belajar untuk menjiwai spirit pendobrak kejahilan dengan ilmu pengetahuan dengan niatan rahmat bagi alam dengan mengharap ridho Allah Swt, sebagai komponen penting komitmen untuk kemajuan dengan modeling kepemimpinan.

Dalam kesempatan kali ini, tidak lupa peneliti sampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si, Psi., selaku dosen pembimbing peneliti yang selalu memberikan masukan dalam penelitian skripsi secara terencana, sistematis, dan terukur.

4. Seluruh dosen psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, pada khususnya jurusan psikologi yang telah memberikan kesempatannya untuk berbagi ilmu dengan peneliti.
5. Seluruh karyawan BCA Kota Malang yang berkenan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
6. Dosen pengajar matakuliah metodologi kuantitatif, Bpk. Muhammad Untung Manara, M. A. yang senantiasa membimbing peneliti.
7. Sahabat baik peneliti, Toni Febrianto yang memberikan wawasan bahasa Inggris untuk peneliti meskipun jauh di salah satu kampus negeri Yogyakarta.
8. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu dalam membantu penelitian laporan penelitian ini.

Hingga pada akhirnya dengan keterbatasan dan kelebihan peneliti, peneliti berharap laporan ini bermanfaat bagi sumbangsih khazanah psikologi dimanapun berada, khususnya bagi pihak yang membutuhkan. Semoga psikologi kedepan semakin memberikan karya yang semakin nyata. Amin.

Malang, 10 April 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	9
2.2 Membangun Komitmen Organisasi	14
2.3 Komitmen dalam Tinjauan Islam	18
2.4 Pengertian Kepemimpinan Transformasi	21

2.4.1 Karakteristik Kepemimpinan Transformasi	24
2.5 Kepemimpinan dalam Islam	28
2.6 Peran Kepemimpinan Transformasi dengan Komitmen Organisasi	31
2.7 Hipotesis	37

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Identifikasi Variabel	40
3.3 Definisi Operasional	41
3.3.1 Komitmen Organisasi	41
3.3.2 Kepemimpinan Transformasi	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data	47
3.6.1 Validitas	47
3.6.2 Reliabilitas	49
3.6.3 Analisis Regresi Linier	50
3.7 Pengujian Asumsi	51

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian	53
4.1.1 Profil Perusahaan	53
4.1.1.1 Sumber Daya Manusia BCA	56
4.2 Pelaksanaan Penelitian	61
4.3 Deskripsi Data Penelitian	61
4.4 Hasil Uji Analisis	62

4.4.1 Uji Reliabilitas	62
4.4.2 Uji Validitas	62
4.4.2.1 Skala Komitmen Organisasi	62
4.4.2.2 Skala Kepemimpinan Transformasi	63
4.4.3 Uji Asumsi	64
4.4.3.1 Uji Normalitas	64
4.4.3.2 Uji Linieritas	65
4.4.4 Uji Hipotesis	66
4.5 Pembahasan	66
4.5.1 Komitmen organisasi di BCA Kota Malang	66
4.5.2 Kepemimpinan Transformasi di BCA Kota Malang	68
4.5.3 Peran Kepemimpinan Transformasi dengan Komitmen Organisasi di BCA Kota Malang	70
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rancangan jumlah aitem Komitmen Organisasi	44
Tabel 2. Rancangan jumlah aitem Kepemimpinan Transformasi	45
Tabel 3. Prestasi dan Reputasi BCA	57
Tabel 4. Kategorisasi Skor Subjek	61
Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 6. Sebaran aitem skala Kepemimpinan Transformasi	63
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 8. Hasil Uji Linieritas	65
Tabel 9. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Uji Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Skema Hipotesis Penelitian	38
Gambar 1. Grafik Uji Normalitas dan Linearitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Komitmen Organisasi (Variabel Y).....	82
Lampiran 2. Skala Kepemimpinan Transformasi (Variabel X)	85
Lampiran 3. Skor Jawaban Komitmen Organisasi (Variabel Y)	89
Lampiran 4. Skor Jawaban Kepemimpinan Transformasi (Var. X)	100
Lampiran 5. Uji Deskriptif, Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi, dan Hipotesis (<i>Out put SPSS for Windows 17.00</i>)	116
Lampiran 6. Lembar Bukti Konsultasi	119

ABSTRAK

Faridz Verian Artha, Mifta. 2013. Peran Kepemimpinan Transformasi dengan Komitmen Organisasi. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pembimbing : Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.,

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi

Manusia merupakan komponen terpenting dalam dunia kerja meskipun di zaman teknologi ini peralatan canggih berupa mesin-mesin sedemikian deras arusnya di mana-mana. Peralatan canggih yang dikatakan bisa menggeser posisi manusia dalam dunia kerja (efisiensi), bisa menjadi tidak benar ketika manusia memiliki komitmen dalam bekerja sehingga menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan. Untuk mendukung komitmen karyawan, maka dibutuhkanlah kerjasama yang baik antara karyawan satu dengan yang lain sehingga menjadikan karyawan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan. Menuju kerjasama yang baik, dibutuhkanlah pola kepemimpinan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, memberikan pengawasan, dan mengkomunikasikan kepada bawahan tentang target yang direncanakan (Kartono, 2002; hal. 200). Oleh karena itu, dibutuhkan pembahasan lebih spesifik dengan mengadakan penelitian tentang kepemimpinan transformasi karena memuat kebutuhan kepemimpinan seperti yang diungkapkan oleh Kartono.

Penelitian ini dilakukan di BCA Kota Malang dengan tujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasi dengan komitmen organisasi. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode angket berupa skala. Skala penelitian terdiri dari dua skala yaitu kepemimpinan transformasi dan komitmen organisasi yang masing-masing terdiri dari 40 dan 25 aitem. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *product moment*.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 orang, pada variabel komitmen organisasi menghasilkan 2 karyawan (3%) memiliki komitmen organisasi sangat tinggi, 26 karyawan (37%) dengan komitmen organisasi tinggi, 16 karyawan (23%) memiliki komitmen organisasi sedang, 24 karyawan (34%) dengan komitmen organisasi rendah, dan 2 karyawan (3%) sangat rendah. Sedangkan variabel kepemimpinan transformasi menghasilkan 2 karyawan (3%) memiliki anggapan adanya kepemimpinan transformasi sangat tinggi, 27 karyawan (39%) memiliki anggapan tinggi, 11 karyawan (16%) beranggapan sedang, 24 karyawan (34%) beranggapan rendah, dan 6 karyawan (8%) beranggapan sangat rendah. Hasil penelitian di atas kedua variabel (kepemimpinan transformasi dan komitmen organisasi) menghasilkan bahwa terdapat peran yang positif ($R_{xy} 0,673$; dengan $sig < 0,05$). Artinya, peran variabel kepemimpinan transformasi dan komitmen organisasi adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0,000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,05 dengan sumbangan efektif sebesar 44,5% (R^2).

ABSTRACT

Faridz Verian Artha, Mifta. 2013. The Role of Transformational Leadership with Organizational Commitment BCA Malang. Thesis., Faculty of Psychology, The State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang

Supervisor : Andik Rony Irawan, M. Si, Psi.,

Keywords : Transformation Leadership and Organizational Commitment

Human is the most substantial component in the workforce even though at this technology era advanced equipments like the machines are dominant. Advanced equipments that could shift the human position in the workforce (efficiency), could be not true when people are committed in working to produce the best for the company. To support the commitment of the employees, there is a need of good cooperation between employees with one another to engender them possessing *the sense of belonging* toward the company. Towards good cooperation, a pattern of leadership is needed to guide, lead, control, build, motivate, supervise, and communicate to subordinates about proposed targets (Kartono, 2002; p. 200). Therefore, it takes a more specific discussion of the research about the leadership of transformation because it includes leadership needs as expressed by Kartono.

This research was conducted in the office of BCA (Bank Central Asia) located on Malang city. The aim is to know transformation leadership roles with the commitment of the organization. The method of data collection uses scale questionnaires. The scale of the research consists of two scales that leadership transformation and organizational commitment, each of which consists of 40 and 25 items. The technique of analysis uses *product moment*.

Based on the analysis of the research results obtained are as follows: the total of respondents in this study are 70 people, thus on organizational commitment variable, 2 employees (3%) have a very high organizational commitment, 26 employees (37%) are with high organizational commitment, 16 employees (23%) have moderate organization commitment, 24 employees (34%) are with low organizational commitment, and 2 employees (3%) are in very low organizational commitment. While the variable of transformation leadership results that 2 employees (3%) have a very high presumption of leadership transformation, 27 employees (39%) have a high presumption, 11 employees (16%) is assumed as medium, 24 employees (34%) is considered low, and 6 employees (8%) is considered very low. The findings on the two variables (leadership transformation and organizational commitment) result that there is a positive role ($R_{xy} 0.673$; with $\text{sig} < 0.05$). That is, the role between the variables of transformation leadership and organization commitment is a significant positive by getting the value 0.000 and the significance Sig (2-tailed) below or less than 0.05 with effective contribution to 44.5% (R^2).