

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).