

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DOSEN STKIP MUHAMMADIYAH BONE

Sudirman¹

Abstract: *The objective of this research is to obtain information about the effect of transformational leadership and interpersonal communication on lecturer affective commitment. It was quantitative research with survey method in STKIP Muhammadiyah Bone. The research was conducted to all lecturer of STKIP Muhammadiyah Bone by using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. The number 60 employees as sample was selected by using Slovin formula. The research conclude: (1) There is a direct positive effect of transformational leadership on affective commitment . (2) There is a direct positive effect of interpersonal communication on affective commitment. (3) There is a direct positive of transformational leadership on interpersonal communication.*

Keywords: transformational leadership, interpersonal communication, affective commitment.

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan manusia, karena pendidikan pada dasarnya merupakan upaya menyiapkan peserta didik dimasa mendatang. Pendidikan juga merupakan proses pertumbuhan dimana individu diberi pertolongan untuk mengembangkan kemampuan, minat dan bakatnya, seperti tertulis bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dalam strategi pengembangan perguruan tinggi, tenaga pendidik/dosen tentu memiliki peran penting, diantaranya: tugas dan fungsi dosen dalam menjalankan dan memperkuat mutu Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu, dalam rangka pengembangan kampus yang berkualitas, dosen harus berpacu untuk meraih beberapa karakteristik, seperti: berjenjang pendidikan S3, bersertifikasi profesional, jenjang jabatan akademik Guru Besar (Professor), memiliki aktivitas riset yang berpotensi paten, hilirisasi hasil riset dan publikasi ilmiah Internasional.

Kualitas pendidikan tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal. Ada sejumlah variabel yang dianggap saling berhubungan atau mempengaruhi. Hal ini perlu sebuah kajian yang akan mengidentifikasi secara empirik hubungan langsung atau tidak langsung dalam suatu rangkaian dari sistem pendidikan. Salah satu faktornya adalah dosen.

¹Alumni STKIP Muhammadiyah Bone

Dosen adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan di perguruan tinggi, dosen memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar dosen bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kedalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik dosen bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab dosen sebagai tenaga profesional.

Dari hasil wawancara terhadap 30 dosen yayasan dilingkungan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhammadiyah Bone didapat informasi bahwa sebanyak 60 persen dosen yayasan tersebut akan menerima tawaran pekerjaan mengajar ditempat lain jika ada tawaran yang datang kepada mereka, dan sisanya sebanyak 40 persen dosen yayasan menolak tawaran tersebut. Data lain yang didapat oleh penulis ialah sebanyak 57 persen dosen yayasan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Bone juga mengajar ditempat lain, dan sisanya sebanyak 43 persen dosen yayasan hanya mengajar dilingkungan STKIP Muhammadiyah Bone saja. Cotton dan Tuttle dalam Wei Amy (2009) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau tidak memiliki komitmen dengan organisasi memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada kenyataannya, masih banyak dosen yang belum memiliki komitmen afektif yang diharapkan, kurang memiliki kinerja yang baik. Terutama semangat kerja dosen yang masih belum menunjukkan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu penyebabnya mereka terjebak pada pergulatan bagaimana melakukan metode, strategi, dan model pembelajaran yang bervariasi. Seharusnya tugas dosen bukan hanya terbatas dalam proses pembelajaran tetapi juga harus memikirkan apakah yang disampaikan dapat bermakna dan bermanfaat serta diamalkan oleh peserta didik. Komitmen setiap individu dalam organisasi tidak tercipta dengan mudah, perlu usaha dan kerja keras untuk mencapainya. Hal itu antara lain dilakukan dengan membangun komunikasi interpersonal yang baik antar anggota. Masing-masing anggota organisasi didorong untuk berinteraksi, saling bergantung, dan saling membutuhkan. Adanya komunikasi interpersonal yang baik antara sesama rekan kerja akan menimbulkan sikap senang dan rasa kekeluargaan yang membuat anggota organisasi enggan untuk meninggalkan organisasi dan mencurahkan segala kemampuannya untuk kemajuan organisasi.

Seorang dosen diharapkan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Dalam hal ini dosen memiliki kedudukan yang signifikan untuk menjamin dan memberikan peluang kesuksesan serta keberlangsungan dalam menanamkan karakter yang baik bagi semua elemen yang ada di perguruan tinggi, maka dosen harus memiliki komitmen afektif yang tinggi untuk mewujudkan tujuan tersebut. Dosen yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mampu menjalankan proses yang tinggi dan akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang ditugaskan kepadanya dengan baik.

Dengan kondisi seperti yang diuraikan, maka perlu melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif dosen STKIP Muhammadiyah Bone.

Komitmen Afektif

Sebelum membahas mengenai deftnisi konsep tentang komitmen Afektif, ketahui dahulu pengertian dari komitmen itu sendiri. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:136), "*commitment is an agreement to do something for yourself, another individual, group, or organization*". Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi.

Menurut Luthans (2011:148), "*affective commitment involves the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*". Komitmen afektif melibatkan emosional karyawan yang melekat di dalam pekerjaannya dengan mengidentifikasikan pekerjaan dan ikut terlibat dalam organisasi.

Newstrom mendefinisikan (2015:23), "*affective commitment is a positive emotional state in which employees want to exert effort and choose to remain with the organization*". Komitmen afektif adalah sebuah sikap emosional positif dimana karyawan akan berupaya memberikan usaha yang optimal dan memilih untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011:167), secara formal para peneliti perilaku organisasi mengartikan komitmen sebagai berikut: *Commitment as a force that binds an individual to a course of action of relevance to one or more targets. This definition highlights that commitment is associated with behavior and that commitment can be aimed at multiple targets or entities*. Para peneliti perilaku organisasi mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target. Definisi ini menyoroti bahwa komitmen dikaitkan dengan perilaku dan komitmen yang dapat ditujukan pada beberapa sasaran atau sesuatu yang ada. Sebagai contoh, seorang individu dapat berkomitmen untuk pekerjaannya, keluarga, teman, iman, karir, organisasi, atau berbagai asosiasi profesional.

Definisi komitmen afektif menurut Robbins (2013), "*affective commitment an emotional attachment to the organization and a belief in its values*". Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Seperti halnya keterlibatan pekerjaan dengan angka pengunduran diri, bukti penelitian juga menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasi. Salah satunya seperti kinerja dan perputaran karyawan merupakan hasil-hasil organisasi yang erat dengan komitmen afektif bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain, yaitu komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Menurut Quick dan Nelson (2013:116), "*affective commitment is an employee's intention to remain in an organization because of a strong desire to do so. It consists of three*

fac-tors: a belief in the goals and values of the organization, a willingness to put forth effort on behalf of the organization, and a desire to remain a member of the organization. Affective commitment encompasses loyalty, but it is also a deep concern for the organization's welfare". Komitmen afektif adalah keinginan karyawan untuk tetap berada dalam - suatu organisasi karena keinginan yang kuat untuk melakukannya. Terdapat tiga faktor yang mencerminkan sikap komitmen afektif karyawan terhadap organisasinya. Pertama, sebuah keyakinan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan merasakan bahwa nilai dan tujuan organisasi sesuai dengan hasratnya dan merasa yakin bahwa itu semua menuju kebaikan bersama dalam organisasi. Kedua, kesediaan untuk *mengajukan* upaya atas nama organisasi. Karyawan yang memiliki sikap komitmen afektif akan berupaya untuk selalu menjaga nama baik organisasinya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap terlibat secara aktif di organisasi. Ketiga adalah sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan kajian konsep di atas mengenai komitmen afektif yang merupakan bagian dari komitmen organisasi. Maka dapat disintesis bahwa komitmen afektif adalah keadaan emosional yang kuat seseorang untuk tetap berada di dalam organisasi dengan indikator adalah keterikatan emosional, kewajiban organisasi, loyalitas terhadap organisasi, kesesuaian dengan tujuan, dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua konsep yang tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dalam organisasi kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif yaitu kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi atau memotivasi (bawahan) untuk bisa bekerja dengan benar dan baik, sehingga tujuan bisa dicapai dengan perencanaan. Untuk memahami kepemimpinan yang efektif, ada beberapa definisi para ahli mengenai kepemimpinan.

Menurut Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2013:402), *"leadership is the ability to influence a group toward the achievement of vision or set of goal.* Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian visi atau serangkaian tujuan.

Selanjutnya Robbins (2013:382) menyatakan, *"transformational leaders is leaders who inspire followers to transcend their own self-interests and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers".* Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa kepada para pengikutnya.

Schermerhon (2010:306) mengungkapkan pengertian kepemimpinan, *"leadership is the process of influencing others and the process of facilitating individual and*

collective efforts to accomplish shared objectives". Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi secara bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Slocum & Hellriegel (2011:330) kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut "*Transformational leadership involves anticipating future trends, inspiring followers to understand and embrace a new vision of possibilities. The key interrelated components of transformational leadership include individualized consideration, intellectual stimulation, inspirational motivation, and idealized influence*". Menurut penjelasan ini kepemimpinan transformasional berkaitan dengan antisipasi terhadap kecenderungan-kecenderungan yang terjadi pada masa mendatang, memberi inspirasi kepada para karyawan untuk mengetahui dan memahami kemungkinan adanya visi baru. Komponen utama dari kepemimpinan transformasional adalah (1) *individualized consideration*-memperhatikan individu, (2) *intellectual stimulation*-stimulasi daya intelektual, (3) *inspirational motivation*-mendorong inspirasi, (4) *idealized influence*-berpengaruh secara ideal.

Terkait kepemimpinan transformasional McShane & Von Glinow (2008:414) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah "*transformational leaders are agents of change, they create, communicate, and model a shared vision for the team or organization, inspiring followers to strive for that vision*". Menurut teori ini para pemimpin transformasional adalah pelaksana perubahan, mengkomunikasikan visi dan menjadi teladan dalam melaksanakan visi organisasi, serta memberikan inspirasi bagi para karyawan untuk berjuang sekuat tenaga demi terlaksananya visi tersebut. Dengan kata lain kepemimpinan transformasional adalah pelaku perubahan dan mampu menyampaikan visi institusi kepada bawahan.

Sedangkan Dessler (2001:303) menyebutkan "*transformational leadership is the leadership process that involves influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization member and building commitment for the organization's mission, objectives, and strategies*". Kepemimpinan transformasional adalah proses kepemimpinan yang melibatkan, mempengaruhi perubahan besar dalam sikap dan asumsi anggota organisasi dan membangun komitmen untuk misi organisasi, tujuan, dan strategi.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis kepemimpinan transformasional adalah perilaku seseorang dalam menginspirasi, memotivasi, serta menjadi tauladan untuk menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator: (1) menginspirasi, (2) menjadi peran model (3) stimulasi intelektual (4) tauladan, dan (5) dapat menangani masalah.

Komunikasi Interpersonal

Kata "komunikasi" berasal dari bahasa latin, *communis*, yang berarti membuat kebersamaan antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan kebutuhan dasar manusia sejak lahir dan selama proses kehidupannya. Tindakan komunikasi dapat terjadi dalam berbagai konteks kehidupan manusia, mulai dari kegiatan yang bersifat individual, diantara dua orang atau lebih, kelompok,

keluarga, organisasi dalam konteks publik secara lokal, regional dan global atau melalui media massa.

Janasz, et al mendefinisikan (2009:131) "*Communicating is the imparting, or exchange ideas, knowledge, information, and the like by means of mechanical or electronic speech, writing or sign. It is a process in which we as sign and convey meaning in an attempt to create shared understanding*". Komunikasi adalah menanamkan, atau pertukaran ide, pengetahuan, informasi, dan sejenisnya dengan cara lisan secara langsung atau melalui media, tulisan atau simbol. Hal itu merupakan proses di mana kita memberikan dan menyampaikan makna dalam upaya untuk menciptakan pemahaman bersama.

Untuk membedakan komunikasi interpersonal dan komunikasi secara umum, banyak orang mengatakan bahwa komunikasi interpersonal melibatkan sedikit orang. Untuk mendefinisikan komunikasi interpersonal adalah dengan berfokus pada apa yang terjadi antara orang-orang, bukan di mana mereka berada atau berapa banyak yang hadir. Menurut Wood (2010:19) "*interpersonal communication is a distinct type of interaction between people*". Sehingga kita dapat mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah tipe yang berbeda dari interaksi antara orang. Sedangkan menurut Gibson et al "*interpersonal communication is communications that flow between individuals in face and group situations*". Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang mengalir antara individu dalam kondisi dan situasi kelompok.

Komunikasi interpersonal menekankan transfer informasi dari satu orang ke orang lain, yang dapat dilihat sebagai metode dasar yang mempengaruhi perubahan perilaku dan komunikasi menghubungkan proses psikologi (persepsi, pembelajaran dan motivasi) pada satu sisi dan bahasa pada sisi lainnya. Menurut Deepa Sethi and Manisha (2009) "*Interpersonal communication is the procedure by which people swap information, feelings and impart through verbal and nonverbal messages. This definition underlines the crucial fact that interpersonal communication is not only apprehensive about 'what' is pronounced, i.e., the language employed, but 'how' it is pronounced, e.g., the nonverbal messages sent, such as tone of voice and facial expressions*". Komunikasi interpersonal adalah prosedur orang saling bertukar informasi, perasaan dan menyampaikan melalui pesan secara verbal dan non-verbal. Definisi ini menggarisbawahi fakta penting bahwa komunikasi interpersonal tidak hanya berbicara tentang 'apa' yang diucapkan, yaitu bahasa yang digunakan, tapi 'bagaimana' itu diucapkan, misalnya, pesan nonverbal yang dikirim, seperti nada suara dan ekspresi wajah.

Proses tersebut memungkinkan pegawai dapat langsung mendapatkan umpan balik yang merupakan ciri khas komunikasi interpersonal, sebagaimana yang dikemukakan Slocum dan Hellriegel (2011:256), "*interpersonal communication refers to a limited numbers of people who, 1) are usually in proximity to each other, 2) use many sensory channel, 3) are able to provide immediate feedback*". Komunikasi interpersonal yang mengacu pada jumlah terbatas orang yang, 1) biasanya dalam jarak satu sama lain, 2) menggunakan channel banyak sensorik, 3) dapat

memberikan umpan balik segera. Lebih lanjut mereka menjelaskan bahwa elemen komunikasi interpersonal meliputi :pengirim dan penerima (*sender and receiver*) transmitter dan reseptor (*transmitters and receptors*), pesan dan saluran (*message and channels*), kekayaan media (*media richness*) makna dan umpan balik (*meaning and feedback*).

Berdasarkan berbagai konsep yang diuraikan di atas dapat disintesis bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi dua individu untuk saling menukar informasi dan saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan tertentu, dengan indikator : (1) Keterbukaan; (2) Informasi menarik; (3) Saling menghargai; (4) dapat dipercaya, (5) Informasi tepat waktu, dan (6), Informasi positif.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di STKIP Muhammadiyah Bone Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan metode survey, diukur menggunakan instrumen kuisioner. Analisis data menggunakan statistik parametris dengan *path analysis*. Penelitian ini dilaksanakan kepada dosen STKIP Muhammadiyah Bone yang berjumlah 70 dosen dengan jumlah sampel 60 pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji instrumen tersebut, variabel komitmen afektif terdiri dari 36 butir pernyataan valid dengan reliabilitas 0,57. Variabel kepemimpinan transformasional terdiri 32 butir pernyataan valid dengan reliabilitas 0,931. Variabel komunikasi interpersonal terdiri 34 butir pernyataan valid dengan reliabilitas 0,982. Sehingga disimpulkan memenuhi syarat untuk dijadikan pengukur variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,522 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya adalah pendapat Ross dan Gray (2004) yang dikutip oleh Mehdi berpendapat "*essence of transformational leadership is dedication to fostering the growth of organizational members and enhancing their commitment by elevating their goals*". Dalam pengembangan anggota organisasi dan meningkatkan komitmen mereka maka adanya kepemimpinan transformasional merupakan dedikasi untuk memuliakan tujuan organisasi tersebut.

Leithwood dan Jantzi (1999) juga mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional, memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif untuk meraih tujuan organisasi. Dia mengatakan bahwa "*Transformational leadership fosters capacity development and higher levels of personal commitment to organizational goals on the part of*

leader colleagues. As this form of leadership is exercised in schools, it has the potential for building high levels of teacher commitment to the complex nature of school reform (Barnett, McCormick, & Connors, 2001)". Kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan kapasitas dan meningkatkan komitmen pribadi untuk tujuan organisasi. Sebagai bentuk kepemimpinan tersebut dilakukan disekolah-sekolah, ia memiliki potensi untuk membangun komitmen guru dengan sifat kompleks reformasi sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen afektif. Dengan adanya ketepatan kepemimpinan transformasional maka dapat meningkatkan komitmen afektif dosen dalam bekerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,345. hal ini menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya oleh Meyer dan Herscovith. Sebagai berikut "*Managers communicate daily with their subordinates typically giving feedback on performance, executing performance appraisals, providing information and so fort. These actions in turn facilitate developing or negating subordinate are perceived that influences levels of commitment*". Dalam sehari-hari seorang manager berkomunikasi dengan bawahan biasanya memberikan umpan balik pada kinerja, melaksanakan penilaian kinerja, memberikan informasi dan sebagainya. Tindakan ini akan memfasilitasi berkembang atau meniadakannya komitmen organisasi bawahan. Komunikasi interpersonal merupakan praktek-praktek yang dirasakan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Senada dengan Orebiyi, A. O. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa "*Interpersonal communication is related to each of the three types of commitments, only the normative component of commitment is predicted by interpersonal communication. This finding is consistent with Keller's (1997) observation which notes that normative commitment is common among professionals such as teachers, physicians, lawyers etc. as could be inferred in the findings. Teachers, like other professionals tilt towards normative commitment regardless of the quality of relationship within the work environment*". Komunikasi interpersonal berhubungan dengan masing-masing tiga jenis komitmen, hanya komponen dari komitmen normatif diperkirakan oleh komunikasi interpersonal. Temuan ini konsisten dengan pengamatan Kellers (1997) yang mencatat bahwa komitmen normatif adalah umum di kalangan profesional seperti guru, dokter, pengacara dan lain-lain. Seperti yang bisa disimpulkan dalam temuan. Guru, seperti profesional lainnya miring terhadap komitmen normatif terlepas dari kualitas hubungan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Komunikasi Interpersonal

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap komunikasi interpersonal dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,502 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat para ahli diantaranya Gibson mengatakan bahwa *“Communication among people depends not on technology but rather on focus in people and their surroundings. It is a process that occurs within people. Recognizing the ever growing importance of communication, more and more organizations are implementing programs designed to assess managerial communication skill and the provide follow-up training to overcome any deficiencies. Managers who have participated in such programs have been found to possess significantly higher interpersonal skills and problem solving abilities leading to higher performance”*. Komunikasi dengan orang lain tidak tergantung kepada teknologi tetapi lebih kepada usaha dan kekuatan yang terlibat di dalamnya. Hal ini merupakan proses yang terjadi bersama dengan orang lain. Hal yang terpenting adalah implementasi program yang dirancang untuk menilai manajerial dan kemampuan komunikasi serta menyediakan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai prestasi kerja yang baik lagi. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pengetahuan kepemimpinan akan mampu menciptakan komunikasi interpersonal melalui suasana hubungan kerja yang harmonis di sekolah, yang kemudian akan mendorong untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dalam kaitan hubungan interpersonal dengan kepemimpinan. Lord mengemukakan sebagaimana yang dikutip Forsyth *“Relationship leadership focuses on the interpersonal relation within the group to increase socioemotional satisfaction and team work in the group, the leader boosts morale, gives support and encouragement, reduces interpersonal conflict, help members to release negative tension, establishes rapport, and shows concern and consideration for the group and its members”*. Hubungan kepemimpinan berfokus pada hubungan interpersonal dalam kelompok. Untuk meningkatkan kepuasan sosio emosional dan kerjasama tim dalam kelompok, pemimpin meningkatkan semangat, memberikan dukungan dan dorongan, mengurangi konflik interpersonal, membantu anggota untuk melepaskan ketegangan negative, dan memantapkan hubungan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan: (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif. Artinya ketepatan dalam kepemimpinan transformasional mengakibatkan

peningkatan komitmen afektif dosen STKIP Muhammadiyah Bone; (2) komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif. Artinya peningkatan komunikasi interpersonal mengakibatkan peningkatan komitmen afektif dosen STKIP Muhammadiyah Bone; dan (3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal. Artinya ketepatan kepemimpinan transformasional mengakibatkan peningkatan komunikasi interpersonal dosen STKIP Muhammadiyah Bone.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang perlu ditindak lanjuti antara lain: Bagi pimpinan STKIP Muhammadiyah Bone, kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal merupakan variabel yang penting diperhatikan agar dosen memiliki komitmen afektif tinggi terhadap kampus. Kepemimpinan transformasional seorang ketua sangat diperlukan agar dosen bekerja dan berada dalam kampus secara nyaman karena memiliki seorang pemimpin yang tauladan dan memberikan mereka inspirasi sehingga nilai komitmennya lebih tinggi untuk selalu berada dikampus tersebut. Komunikasi interpersonal dosen yang positif juga perlu dibangun karena komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan komitmen afektif. Serta Bagi dosen STKIP Muhammadiyah Bone, agar meningkatkan komitmen afektif dengan selalu berusaha menunjukkan komunikasi yang baik antar dosen maupun pegawai dalam lingkungan kampus, membantu dosen lain serta bertanggung jawab sehingga kerja-kerja organisasi berjalan untuk mencapai target perguruan tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine, Michel J. Wesson. *Organizational Behavior 4th Ed* (New York: McGraw-Hill International Edition, 2015).
- Bass, M. Bernard, Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership 2nd Ed* (New Jersey: Lawrence Erlbaum, 2006).
- Colquitt Jason A, Jeffrey A. Lepinedan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2011)
- Colquitt, Jason A, Lepine, Wesson. *Organizational Behavior 4th Ed.*(New York: McGraw-Hill, 2015).