



PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Gumgum Gumelar F. R.*

Ayu Fitria Nurohmi**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.04>

Alamat Korespondensi:

ggumelar@unj.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to test if there are any influence between transformational leadership style and transactional leadership style to the organization commitment from the college executive's faculty council member at State University of Jakarta. The research's subject insist of 94 college executive's faculty council member at State University of Jakarta, whose chosen using Proportionate Stratified Random Sampling technic. On data processing process used pure score from Rasch modeling. The measuring tool which used to organizational commitment is ocq which constructed by Meyer and Allen. Meanwhile, for transformational leadership style and transactional leadership style using MLQ form 6s measuring tool which constructed by Bass and Avolio. On data processing process used double regression modeling. The result is transformational leadership style influencing organizational commitment significantly with influence amount (Adjusted R Square) 0.277 (22.7%). While transactional leadership style influencing organizational commitment insignificantly with influence amount (Adjusted R Square) 0.139 (13.9%).

Keywords

perception, leadership style, job satisfaction

1. Pendahuluan

Universitas Negeri Jakarta (UNJ) merupakan salah satu perguruan tinggi yang berada di Kota Jakarta. UNJ memiliki 8 Fakultas terhitung tahun 2016 yaitu, Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Ilmu Olahraga (FIO), Fakultas Matematika dan IPA (FMIPA), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), Fakultas Bahasa dan Seni (FBS), Fakultas Teknik (FT), dan Fakultas Pendidikan Psikologi (FPPsi). Fakultas-fakultas tersebut merupakan wadah mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar atau perkuliahan. Namun selain berkuliah mahasiswa berhak mengembangkan diri melalui kegiatan akademik maupun non akademik.

Pengembangan diri mahasiswa dalam bidang non akademik melalui pengembangan minat dan

bakat serta salah satunya melalui organisasi. Di dalam pedoman umum tentang organisasi mahasiswa di Perguruan Tinggi tanggal 30 Juni 1999 pasal 1, kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan mahasiswa yang meliputi penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, upaya perbaikan kesejahteraan mahasiswa dan bakti sosial bagi masyarakat. Dalam Peraturan Pemerintah No. 60 tentang Pendidikan Tinggi pasal 109 membahas tentang hak Mahasiswa, salah satunya tentang hak mahasiswa untuk berorganisasi di lingkungan perguruan tinggi. Tentu saja dengan adanya peraturan tersebut, maka UNJ mewadahi mahasiswa-mahasiswa dengan memiliki kegiatan mahasiswa berbentuk Organisasi Mahasiswa salah satunya Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM).

BEM merupakan media belajar mahasiswa dalam berorganisasi, merupakan organisasi non profit yang diminati oleh mahasiswa. BEM berperan sebagai pelaksana keputusan. Di UNJ, BEM menjalankan amanah dari sidang umum Majelis Tinggi Mahasiswa sebagai pelaksana tugas. BEM di UNJ memiliki tingkatan yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (BEM UNJ) selanjutnya disebut sebagai organisasi pemerintahan tingkat universitas, lalu Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) selanjutnya disebut sebagai organisasi pemerintahan tingkat fakultas, dan Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi (BEMP) selanjutnya disebut sebagai organisasi pemerintahan tingkat prodi. Dimana di setiap fakultas tersebut memiliki organisasi pemerintahan yaitu BEMF.

Dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai organisasi pemerintahan di Universitas Negeri Jakarta, BEMF diharapkan memiliki komitmen yang tinggi baik komitmen individual dari setiap anggota BEMF maupun komitmen dari segi organisasinya. Dengan komitmen yang tinggi dari setiap anggotanya maka tujuan-tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh organisasi bisa tercapai. BEM memiliki tugas pokok fungsi sebagai pelaksana kegiatan dimana setiap kegiatan yang dinamakan program kerja dibutuhkan kinerja dan komitmen yang baik dari setiap anggotanya. Oleh sebab itu komitmen berorganisasi sangat dibutuhkan.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer (1991, dalam Satta, 2000) bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk (*Three-Component Model of Organizational Commitment*); *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Menurut Allen dan Meyer “Komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi yaitu: Seseorang dengan *affective commitment* yang kuat dengan pengenalan dan keterikatan pada organisasinya secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Seseorang yang memiliki hubungan dengan organisasi

yang didasarkan pada *continuance commitment* akan menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan jika dirinya meninggalkan organisasi tersebut, yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Seseorang dengan *normative commitment* yaitu perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial, seseorang itu merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi tersebut” (Meyer dan Allen, 1990, dalam Pare, dkk., 2000).

Dengan kata lain hal ini berkaitan dengan sikap dari anggota BEMF yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan dari individu tersebut atas nilai dan tujuan organisasinya serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu tersebut nyaman dan tetap ingin menjadi anggota BEMF demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi atau paling tidak sampai masa baktinya sebagai anggota BEMF telah berakhir.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi calon anggota BEMF di antaranya adalah telah lulus pengaderan tingkat Prodi dalam Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Prodi (PKMP), telah atau akan mengikuti pengaderan tingkat Fakultas dalam Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Fakultas (PKMF) dan wawancara. Dengan ketiga proses diharapkan bisa menjadi tolak ukur apakah mahasiswa yang ingin menjadi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa tingkat Fakultas memiliki komitmen organisasional atau tidak. Jika memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka kemungkinan besar akan direkrut menjadi anggota BEMF. Namun ternyata masih ada juga anggota BEMF yang memiliki komitmen cenderung berubah-ubah.

Hal tersebut dibuktikan dengan *preliminary study* dalam bentuk wawancara ke beberapa sumber. Narasumber yang diwawancarai adalah anggota BEMF departemen Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa dan Lembaga Legislatif yang mengawasi BEMF. Berdasarkan hasil wawancara terindikasi ada beberapa masalah terkait komitmen organisasional. Hal tersebut ditandai dengan kurangnya tanggung jawab, seperti tidak datang tepat waktu ketika ada rapat bahkan tidak hadir rapat dengan disertai alasan-alasan seperti tugas kuliah, urusan keluarga, main

bersama teman, malas, bahkan ada beberapa anggota BEMF yang mengundurkan diri secara resmi (dengan surat pengunduran diri) dan ada yang tidak resmi (mangkir). Idealnya jika sudah menjadi anggota BEMF hal-hal yang demikian tidak boleh terjadi, karena saat mendaftar untuk menjadi anggota BEMF calon anggota tersebut sudah mengetahui risiko yang akan dihadapi nantinya ketika diterima menjadi anggota BEMF.

Dalam suatu organisasi menjaga komitmen anggota adalah hal yang penting, oleh sebab itu peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utamanya (Desiyanti, 2005). Untuk memahami tentang teori kepemimpinan dan bagaimana kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinan yang efektif, Burns (1978) telah membagi kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinannya menjadi 2 kategori, yaitu kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dan kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*). Seperti yang dijelaskan di atas kepemimpinan transformasional dapat dikatakan juga dengan kepemimpinan yang kharismatik, menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para anggotanya untuk berprestasi melampaui harapan. Menurut Bass dan Avolio, Kepemimpinan transformasional memiliki 4 dimensi yaitu: *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, dan *individual consideration*. Penjelasan dari penelitian sebelumnya bahwa, Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen, terutama dalam memobilisasi komitmen dalam suatu organisasi yang mengalami perubahan (Tichy, N. M. & Ulrich, D. O., 1984). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan pada komitmen organisasi, dimana pemimpin memengaruhi dan membantu bawahannya untuk mencapai level yang lebih tinggi dari komitmen dan performansi dengan artikulasi penglihatan, mengawasi hasil dari kelompok sasaran dan membangun anggota kelompok secara individu untuk mencapai potensi yang lebih tinggi, memberikan semangat pada bawahan untuk berpikir secara kritis, setia pada organisasi (Parry, 2004; Viator, 2001; Pillai Williams, 2004; Yammarino & Dubinsky, 1994; Avolio, Zhu, Koh & Bhatia, 2004; Bono & Judge, 2004; Lee 2005). Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin

yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Robbins, 2002). Peranan pemimpin dalam pandangan kepemimpinan transaksional menurut Bass (dalam Wulandari, 2004) merupakan suatu penjelasan bahwa pemimpin memberikan perasanan pengikut dan memotivasi mereka melalui imbalan bagi kinerja yang baik serta memberikan hukuman bagi sikap yang buruk. Kepemimpinan transaksional memiliki dua dimensi yaitu: *contingent reward* (tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan); *Management By Exception* (MBE) yaitu tingkat perhatian pemimpin jika terjadi kesalahan atau kegagalan pada bawahan.

Yukl (1994) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif memengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen pada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas akan diteliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, khususnya anggota BEMF di Universitas Negeri Jakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Sangadji Sopiah, 2010). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian *ex-postfacto* karena suatu keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alamiah, dengan jenis penelitian korelasi yang bertujuan untuk mengukur dua atau lebih variabel dan melihat hubungan-hubungan di antara mereka tanpa melakukan manipulasi variabel (Sangadji & Sopiah, 2010).

Populasi dalam penelitian ini ialah mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta. Sampel dalam penelitian ini ialah mahasiswa anggota organisasi BEMF di setiap Fakultas periode 2017-2018 dengan teknik sampling yaitu *proportionate stratified random sampling*.

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dua instrumen yaitu inst-

rumen untuk mengukur variabel komitmen organisasional dengan OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Natalie J. Allen dan John P. Meyer (1990) dari Departemen Psikologi dan Pusat Administrasi dan Informasi Universitas Western Ontario di London. Instrumen untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dengan MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) Form 6s yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada anggota BEMF di Universitas Negeri Jakarta sebanyak 22,7%, sedangkan 77,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional pada anggota BEMF di Universitas Negeri Jakarta sebanyak 13,9%, sedangkan 86,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Regresi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,669	0,080		8,371	0,000
Transaksional	0,006	0,046	0,147	1,298	0,198
Transformasional	0,249	0,017	0,398	3,509	0,001

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa konstanta variabel komitmen organisasional sebesar 0,669 sedangkan koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,060 dan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,249 dan yang memiliki pengaruh adalah gaya kepemimpinan transformasional karena nilai sig. < 0,05. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 \text{ dan}$$

$$Y = a + b_2X_2$$

komitmen organisasional = 0,669 + 0,249 transformasional

komitmen organisasional = 0,669 + 0,060 transaksional

Koefisien regresi transformasional sebesar 0,249; artinya jika transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,249 satuan.

Koefisien regresi transaksional sebesar 0,060; artinya jika transaksional mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,060 satuan.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dan pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat gaya kepemimpinan transformasional individu tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional individu tersebut.

Gaya kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan (Bass, 1990). Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Jika ketua BEM memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan sering memunculkannya maka komitmen organisasional pada anggota BEMF di Universitas Negeri Jakarta dapat naik untuk berprestasi dan berkinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian statistik berupa regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional, selain itu juga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan komitmen organisasional. Dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional keduanya memengaruhi komitmen organisasional yang signifikan.

5. Daftar Pustaka

- Allen, J. N., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, J. N., & Meyer, J. P. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. Departement of Psychology the University of Western Ontario.
- Aprilita, B. (2012). *Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan dalam Membangun Gaya Kepemimpinan yang Efektif (Studi Pada Bank BRI Cabang Wates)*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Asif, M., Ayyub, S., & Bashir, M. K. (2014). *Relationship between Transformational Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Psychological Empowerment*. Pakistan: University of Veterinary & Animal Sciences.
- Avolio, B. J., Bass, & D. I. Jung. (1999). Re-Examining the Component of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441 – 462.
- Desianty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 2(1).
- Dunn, M. W., Dastoor, B., & Sims, R. L. (2012). Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective. *Journal of Multidisciplinary Research*, 4(1), 45-59.
- Ghozali, M. (2008). *Perbedaan Komitmen Organisasi ANtara Karyawan yang Dipimpin oleh Pemimpin Transaksional dengan Karyawan yang Dipimpin oleh Pemimpin Transformasional (Sebuah Studi pada Perusahaan Ritel)*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Gibson. (2000). *Organization: Behavior, Structure, Processes. Tenth Edition*. Irwin McGraw-Hill.
- Kaihatu, T. S., & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior. 7th Ed.* McGraw-Hill.
- Nugraheni, F. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepercayaan pimpinan dan Keadilan Distributif sebagai Variabel Pemediasi. Thesis MM UMS.
- Oktora, R. (2015). Gambaran Komitmen Organisasi pada Pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi Tahun 2015. Jatinangor: Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi.

- Pierro, A., Raven, B. H., Amato, C., & Belanger, J. J. (2013). Bases of Social Power, Leadership Styles, and Organizational Commitment. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1122-1134.
- Podsakof, dkk. (1990). Transformational Leader Behavior and Their Effect ion Followers, Trust In Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Rangkuti. A. A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Robbins, S., & Judge, T. A.(2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan (Transaksional & Transformasional) terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Karanganyar*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Rua, O. M. M. M. D. L., & Araujo, J. M. C. (2015). Linking Transformational Leadership and Organizational Trust: Has Organizational Commitment a Mediating Effect on It?. *Caudernos de Gestion*, 16(1), 43-62.
- Saeed, R., Hashmi, A., Lodhi, R. N., Ahmad, M., Arshad, H. M., & Ahmad, M. A. (2013). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment with a Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Journal of Basic an Applied, Scientific Research*, 3(6), 28-36.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Silalahi, B. Y. (2008). *Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Suminto, B., & Wahyu, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Verma, S. P., & Krishnan, V. R. (2013). Transformational Leadership and Follower's Organizational Commitment: Role of Leader's Gender. *NMIMS Management Review*, 23.
- Vinger, G., & Cilliers, F. (2006). Effective Transformational Leadership Behaviours For Managing Change. *Journal of Human Resource Management*, 4(2), 1-9.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in Organizations, (4th Ed)*. Upper Saddle River, NJ Prentice-Hall.