

Pengaruh Dari Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Taruna Utama Prodi Manajemen Pemasaryakatan B

Dito Febriyolas¹, Padmono Wibowo²

Manajemen Pemasaryakatan, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

Jl. Raya Gandul No.99, RT.7/RW.6, Gandul, Kec. Cinere, Kota Depok, Jawa Barat 16514

Email : febriyo.last@gmail.com padmonowibowo@gmail.com

Abstract Found that the relationship between transformational leadership and affective commitment is transmitted through perceived work impact. In this research, the population is cadets of the Correctional Science Polytechnic class 55 Correctional Management Study Program class B with a sample of 30 cadets. The method of collecting data for this study is to distribute questionnaire links or questionnaires using google form randomly which are then processed using SPSS v27 64Bit. the result is HO is rejected and there is a significant effect of variable x ony

Keywords: Leadership Transformation, Affective Commitment, Variables

Abstrak menemukan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif ditransmisikan melalui dampak kerja yang dirasakan. Pada penelitian ini, populasinya Taruna Politeknik Ilmu Pemasaryakatan angkatan 55 Prodi Manajemen Pemasaryakatan kelas B dengan sample 30 Taruna. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan membagikan link kuesioner atau angket menggunakan google form secara acak yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS v27 64Bit. hasilnya HO ditolak dan ada pengaruh signifikan variabel x terhadap y

Kata Kunci: Transformasi Kepemimpinan, Komitmen Afektif, Variable

PENDAHULUAN

Sebagai teori kepemimpinan yang dominan, kepemimpinan transformasional telah menerima banyak perhatian ilmiah selama empat dekade terakhir. Hingga saat ini, terdapat banyak literatur dalam administrasi publik yang telah mendokumentasikan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, sikap, dan perilaku karyawan (misalnya, Bellé, 2013; Caillier, Memang, kepemimpinan transformasional, pada intinya, dapat memengaruhi sikap pengikut dan komitmen mereka terhadap pemimpin dan organisasi (Bass & Riggs, 2016). dan organisasi (Bass & Riggio, 2006).

Dalam penelitian ini, kami berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi afektif karyawan. Bukti-bukti empiris telah menunjukkan pengaruh langsung pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif (Bono & Judge, 2003; Bono & Riggio, 2006). Namun, tujuan dari penelitian ini lebih dari sekadar menguji peran mediasi dampak pekerjaan yang dirasakan. Kami juga bertujuan untuk menguji apakah sentralisasi berfungsi sebagai kondisi batas yang membatasi rantai efek yang dimulai dengan kepemimpinan transformasional dan dampak kerja yang dirasakan dan berakhir dengan komitmen afektif. Bagaimanapun juga, "kepemimpinan tidak ada dalam ruang hampa" (Osborn, Hunt, & Jauch, 2002, p. 798); pemahaman yang komprehensif tentang proses

kepemimpinan membutuhkan pemeriksaan menyeluruh menyeluruh tentang faktor-faktor kontekstual di mana kepemimpinan terjadi (Avolio et al, 2009; Porter & Mclaughlin, 2006). Sentralisasi adalah salah satu faktor kontekstual yang dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap terjadinya dan efektivitas kepemimpinan (Walter & Bruch, 2010; Wright & Pandey, 2010).

Oleh karena itu, kami mengusulkan bahwa otoritas pengambilan keputusan yang terpusat di tingkat yang lebih tinggi organisasi dapat menggagalkan upaya pemimpin transformasional tingkat atas untuk menanamkan rasa dampak pekerjaan pada karyawan. Singkatnya, setiap keputusan yang berdampak dibuat di atas "tingkat gaji" pekerja yang melakukan pekerjaan yang sebenarnya. Struktur keputusan seperti itu akan juga akan menghambat upaya pemimpin transformasional tingkat atas untuk menumbuhkan komitmen afektif karyawan melalui peningkatan persepsi mereka tentang dampak pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tahapan-tahapan yang dilalui untuk melakukan penelitian ini adalah merumuskan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis dan membuat kesimpulan terhadap hasil penelitian. Pada penelitian ini, populasinya Taruna Politeknik Ilmu Pemasaryakatan angkatan 55 Prodi Manajemen Pemasaryakatan kelas B dengan sample 30 Taruna

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah dengan membagikan link kuesioner atau angket menggunakan google form secara acak yang kemudian diolah dengan menggunakan SPSS v27 64Bit. Variabel pada penelitian ini ada dua yaitu variable Transformation Leadership dan Affective commitment dimensi tersebut memiliki 8 items pertanyaan. Sedangkan untuk variable Affective memiliki 3 butir items pertanyaan.

Dalam mengukur instrument pertanyaan valid dan reliable atau tidak, peneliti menggunakan cara menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh dari responden. Sedangkan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya work engagement terhadap kinerja pegawai peneliti menggunakan Teknik regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

a) Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data tidak menyimpang dari gambarantentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel.

		Correlations								
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	jumlah	
X1	Pearson	1	.530**	.354	.315	.792**	.583**	.375*	.400*	.757**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.003	.055	.090	.000	.001	.041	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson	.530**	1	.700**	.613**	.530**	.530**	.530**	.463**	.876**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.003	.003	.003	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson	.354	.700**	1	.613**	.354	.177	.354	.154	.671**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.055	.000		.000	.055	.350	.055	.416	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson	.315	.613**	.613**	1	.118	.118	.118	.155	.553**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.090	.000	.000		.534	.534	.534	.414	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson	.792**	.530**	.354	.118	1	.583**	.375*	.400*	.723**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.055	.534		.001	.041	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson	.583**	.530**	.177	.118	.583**	1	.375*	.582**	.688**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.350	.534	.001		.041	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson	.375*	.530**	.354	.118	.375*	.375*	1	.764**	.688**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.041	.003	.055	.534	.041	.041		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson	.400*	.463**	.154	.155	.400*	.582**	.764**	1	.691**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.028	.010	.416	.414	.028	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
jumlah	Pearson	.757**	.876**	.671**	.553**	.723**	.688**	.688**	.691**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	-.189	.099	.507**
	Sig. (2-tailed)		.317	.604	.004
	N	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	-.189	1	.380*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.317		.038	.000
	N	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.099	.380*	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.604	.038		.000
	N	30	30	30	30
jumlah	Pearson Correlation	.507**	.606**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan table correlation dalam SPSS, didapatkan hasil :

1. Sig X_1 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**
2. Sig X_2 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**
3. Sig X_3 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**
4. Sig X_4 terhadap total : 0,002 < 0,05 : **Valid**
5. Sig X_5 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**
6. Sig X_6 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**
7. Sig X_7 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**
8. Sig X_8 terhadap total : 0,000 < 0,05 : **Valid**

Uji validitas juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel, yaitu:

Variabel X (*Transformational Leadership*) memiliki 8 item pernyataan mengenai *Transformational Leadership*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,361. Item dinyatakan valid apabila R hitung > R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*transformational leadership*) adalah sebagai berikut:

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X_1	0,757	0,361	Valid
X_2	0,876	0,361	Valid

X_3	0,671	0,361	Valid
X_4	0,553	0,361	Valid
X_5	0,723	0,361	Valid
X_6	0,688	0,361	Valid
X_7	0,688	0,361	Valid
X_8	0,691	0,361	Valid

1) Variabel Y (*Affective commitment*) memiliki 3 item pernyataan mengenai *Affective commitment*. Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai r tabel adalah 0,361. Item dinyatakan valid apabila R hitung > R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*transformational leadership*) adalah sebagai berikut:

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y_1	0,507	0,361	Valid
Y_2	0,606	0,361	Valid
Y_3	0,779	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua bisa dipakai untuk pengujian selanjutnya dan dinyatakan VALID karena memenuhi R hitung > R tabel.

b) Reliabilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama.

Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

- 1) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument pengukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table *reliability statistics* dalam SPSS, didapatkan hasil :

1) Variabel X (*Transformational Leadership*)

Reliability Statistics

Cronbach 's Alpha	N of Items
.773	9

Nilai Cronbach's Alpha dari *Transformational Leadership* yang terdiri dari 8 item pernyataan yaitu 0,773. Hal tersebut mengindikasikan *Affective commitment* artinya

pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

2) Variabel Y (*Affective commitment*)

Reliability Statistics

Cronbach 's Alpha	N of Items
.719	4

Nilai Cronbach’s Alpha dari *Affective commitment* yang terdiri dari 3 item pernyataan yaitu 0,719. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize d Residual

N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.79425346	
Most Extreme Differences	Absolute	.227	
	Positive	.110	
	Negative	-.227	
Test Statistic		.227	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.	.082 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.075
		Upper Bound	.089

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig.Sig (2-tailed) sebesar 0,082. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,082 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Regresi Linear

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.464 ^a	.216	.188	

a. Predictors: (Constant), x

Dari tabel Model Summary, diketahui nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0.464$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0.216$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif lemah dan variabel X menerangkan variabel Y sebesar 21,6% dan 78,4% diterangkan oleh variabel lain.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.314	1	3.314	7.698	.010 ^b
	Residual	12.053	28	.430		
	Total	15.367	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

Pada tabel anova diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.010 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Dengan begitu variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Y.

▲ Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.538	2.848		2.295
	x	.205	.074	.464	2.774

a. Dependent Variable: y
Persamaan regresi $Y = 6.538 + 0.005X$

Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	6.567	7	.938	1.450	.236
Regression	6.567	1	6.567	10.423	.003
Residual	8.799	28	.314		
Groups	2.506	1	2.506	3.873	.062
Deviation from Linearity	4.061	6	.677	1.046	.423
Within Groups	14.233	22	.647		
Total	20.800	29			

Pada tabel anova diatas diketahui nilai signifikan dari deviation from linearity sebesar $0.423 > 0.05$, artinya dua variabel mempunyai hubungan linear karena nilai signifikansi > 0.05

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, kami berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi afektif karyawan. Bukti-bukti empiris telah menunjukkan pengaruh langsung pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif (Bono & Judge, 2003; Bono & Riggio, 2006). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tahapan-tahapan yang dilalui untuk melakukan

penelitian ini adalah merumuskan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis dan membuat kesimpulan terhadap hasil penelitian. Pada penelitian ini, populasinya Taruna Politeknik Ilmu Pemasarakatan angkatan 55 Prodi Manajemen Pemasarakatan kelas B dengan sample 30 Taruna, terdiri dari 8 pertanyaan dari variabel X dan 3 pertanyaan dari variabel Y, semua data yang dimasukkan valid, HO ditolak. Dengan begitu variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Y, hubungan antarvariabel adalah positif lemah dan variabel X menerangkan variabel Y sebesar 21,6% dan 78,4% diterangkan oleh variabel lain.

SARAN

Saran Teoritis:

1. Melakukan Penelitian Lanjutan: Mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dalam konteks yang lebih luas. Penelitian tersebut dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, serta melihat variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.
2. Pengembangan Teori Kepemimpinan: Dalam konteks kepemimpinan transformasional, diperlukan pengembangan teori yang lebih komprehensif dan rinci. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan karakteristik individu dalam kerangka teoritis kepemimpinan transformasional. Selain itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme dan proses yang terlibat dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi juga dapat menjadi arah penelitian yang menarik.

Saran Praktis:

1. Pelatihan Kepemimpinan: Organisasi Prodi Manajemen Pemasarakatan B dapat menyediakan pelatihan kepemimpinan yang difokuskan pada pengembangan keterampilan dan karakteristik kepemimpinan transformasional. Pelatihan ini dapat membantu pemimpin untuk memahami dan mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam interaksi sehari-hari dengan taruna utama.
2. Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung: Penting untuk membangun budaya organisasi yang mendukung dan mendorong kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi. Organisasi dapat mendorong kolaborasi, partisipasi, dan saling dukung antara

pemimpin dan anggota organisasi. Selain itu, penting juga untuk mempromosikan nilai-nilai seperti integritas, inovasi, penghargaan terhadap kontribusi, dan pertumbuhan individu.

3. Mekanisme Pengakuan dan Penghargaan: Membangun mekanisme yang jelas dan transparan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi taruna utama yang menunjukkan komitmen tinggi. Hal ini dapat berupa penghargaan formal, pengakuan publik, atau peluang pengembangan karir yang lebih baik. Mekanisme pengakuan dan penghargaan ini dapat memotivasi dan meningkatkan loyalitas serta komitmen taruna utama terhadap organisasi.

REFERENSI

- Aiken, M., & Hage, J. (1968). Organizational interdependence and intra-organizational structure. *American Sociological Review*, 33, 912-930.
- Andrews, R., Boyne, G. A., Law, J., & Walker, R. M. (2009). Centralization, organizational strategy, and public service performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19, 57-80.
- Ashkanasy, N. M., & Tse, B. (2000). Transformational leadership as management of emotion: A conceptual review. In N. M. Ashkanasy, C. E. J. Hartel, & W. J. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Theory, research and practice* (pp. 221-235). Westport, CT: Quorum Books.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1988). Transformational leadership, charisma, and beyond. In J. G. Hunt, B. R. Baliga, H. P. Dachler, & C. A. Schriesheim (Eds.), *Emerging leadership vistas* (pp. 29-49). Lexington, MA: Lexington Books.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 19, 256-277.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barroso Castro, C., Villegas Perinan, M. M., & Casillas Bueno, J. C. (2008). Transformational leadership and followers' attitudes: The mediating role of psychological empowerment. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1842-1863