

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA PERSATUAN MAHASISWA TORAJA UTARA (PMTU) DI MINAHASA**

**Negi Rarra'**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : negirarra986@gmail.com

**Deetje J. Solang**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : deetjesolang@unima.ac.id

**Marssel M. Sengkey**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
Email : mmsengkey@unima.ac.id

Naskah masuk: 20 Februari 2024

Naskah diterima: 26 Februari 2024

Naskah dipublikasikan: 1 Maret 2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi Pada Anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara (PMTU) Di Minahasa, untuk mengetahui perbedaan gaya kepemimpinan transformasional jika dilihat dari jenis kelamin, dan untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasi jika dilihat dari jenis kelamin serta untuk mengetahui perbedaan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi jika dilihat dari umur. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 118 dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 210 anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara Di Minahasa. Berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan, terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional (X) dan komitmen organisasi (Y), hal tersebut dapat dilihat dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi R-Square sebesar = 0,176 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 17,6% dan 82,4% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada nilai t-test for equality of means yaitu  $0,000 < 0,05$  dan  $0,001 < 0,05$ , yang memiliki arti bahwa terdapat perbedaan responden laki-laki dan perempuan pada variabel X dan Y. Berdasarkan karakteristik usia pada variabel X dan Y disimpulkan memiliki perbedaan dan yang terbanyak berada pada rentang usia 20-21 Tahun sebanyak 72,5%.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi.

**Abstract:** This study aims to determine the effect of transformational leadership style on organizational commitment in members of the North Toraja Student Association (PMTU) in Minahasa, to determine differences in transformational leadership style when viewed from gender, and to determine differences in

*organizational commitment when viewed from gender and to determine differences in transformational leadership style and organizational commitment when viewed from age. In this study using quantitative research methods. The subjects in this study amounted to 118 of the total population of 210 members of the North Toraja Student Association in Minahasa. The results of this study also show the coefficient of determination  $R\text{-Square of} = 0.176$ , which means that the effect of transformational leadership style on organizational commitment is 17.6% and 82.4% is the influence of other factors not included in this study. In the  $t\text{-test}$  value for equality of means, namely  $0.000 < 0.05$  and  $0.001 < 0.05$ , which means that there are differences between male and female respondents on variables  $X$  and  $Y$ . Based on age characteristics on variables  $X$  and  $Y$ , it is concluded that there are differences and the most are in the age range of 20-21 years as much as 72.5%.*

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang mendukung kelancaran program kerja dan operasional organisasi, tergantung pada tingkat komitmen yang tinggi dari mereka terhadap organisasi. Allen dan Meyer menyebutkan komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional dengan organisasi, identifikasi diri dengan organisasi dan keterlibatan dalam organisasi (Aisyah, 2015). Jika seseorang menunjukkan komitmen terhadap organisasi, maka mereka lebih aktif terlibat dalam organisasi. Komitmen ini memiliki fungsi untuk mengikat individu pada suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi memunculkan keterlibatan yang aktif dalam organisasi, sedangkan individu yang tidak menunjukkan adanya komitmen organisasi cenderung tidak ingin terlibat dalam organisasi.

Sebuah organisasi memerlukan anggota yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, agar dapat memberikan kontribusi dalam kemajuan organisasi. Sebuah organisasi perlu anggota organisasi yang mempunyai sifat dan sikap yang baik serta berkualitas yang akan sangat membantu dan berperan penting terhadap keberhasilan suatu organisasi, yaitu dengan berkomitmen tinggi pada organisasi (Syafitri dan Armida, 2019).

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada pengurus Persatuan Mahasiswa Toraja Utara (PMTU) di Minahasa, bahwa tidak semua anggota aktif didalam

organisasi. Dapat dilihat saat ada kegiatan organisasi banyak anggota yang tidak hadir atau berperan aktif dalam kegiatan seperti ibadah rutin, olahraga bersama, perkunjungan ulang tahun dan kegiatan lainnya. Meskipun begitu, masih terdapat mahasiswa yang setia didalam organisasi ini. Hal ini dibuktikan dengan adanya anggota yang masih tetap mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi. Selain itu, anggota dalam organisasi tersebut tetap bertanggung jawab atas tugasnya yang dimiliki pada organisasi. Hal ini diketahui berdasarkan adanya kepanitian yang dibentuk pengurus. Anggota memilih untuk terlibat dalam kepanitian tersebut dan ikut serta menyukseskan kegiatan yang diadakan organisasi, seperti kegiatan turnamen futsal, ibadah natal, rapat umum, ibadah mingguan, diskusi bersama dan kegiatan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa anggota yang masih tetap aktif dan berperan dalam kegiatan organisasi memiliki komitmen organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan adanya komitmen organisasi yang bagus supaya dapat menunjang mahasiswa dalam perannya sebagai anggota organisasi. Anggota-anggota organisasi yang berkomitmen tinggi bisa dilihat dari keaktifan, menyumbangkan ide, pendapat, dan saran yang akan membuat organisasi maju dan berkembang serta dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berkomitmen dalam organisasi. Menurut Meyer dan Allen, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

organisasi yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan pengalaman organisasi (Aisyah, 2015). Dalam faktor pengalaman organisasi, salah satu aspeknya yaitu hubungan antara anggota dengan pemimpin. Hal ini berkaitan dengan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Sesuai dengan pendapat Koesmono yang mengatakan bahwa kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap stress kerja dan komitmen organisasi anggotanya (Suwanto dkk, 2022). Dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan organisasi (Kartono, 2013). Dalam suatu organisasi menjaga komitmen anggota adalah hal yang penting, oleh sebab itu peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan yang efektif menjadi syarat utamanya (Desianti, 2005). Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk dapat bertahan dalam masa yang akan datang. Burns telah membagi kepemimpinan berdasarkan gaya

kepemimpinannya menjadi dua kategori, yaitu kepemimpinan transformasional (transformational leadership) dan kepemimpinan transaksional (transaccional leadership) (Gumelar dan Nurohmi, 2017).

Gaya transformasional dapat meningkatkan komitmen anggotanya terhadap organisasi dan mampu meningkatkan kreativitas anggota tersebut (Safdar & Liu, 2017). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memiliki kharisma, mampu memberikan motivasi, mampu memberikan inspirasi ide dan gagasan, serta pemimpin yang mampu mendengarkan suara anggotanya (Cote, 2017). Dalam kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara yang menginspirasi dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Bass, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional berupa kemampuan mempengaruhi anggota, memotivasi anggota, mendorong anggota agar dapat inovatif, serta peduli terhadap anggota, perubahan dan permasalahan yang terjadi di organisasi (Virgianty dkk., 2021).

Dari hasil observasi dan wawancara dengan anggota PMTU, diketahui bahwa kepemimpinan diorganisasi tersebut sudah baik, hanya saja masih terdapat sebagian anggota PMTU yang kurang aktif. Namun hal yang dilakukan pemimpin dalam organisasi tersebut sudah baik, karena sudah mampu memotivasi anggotanya dengan memberikan reward kepada anggota

yang memiliki IPK bagus, memotivasi bakat anggotanya dengan menyediakan program kerja minat bakat. Pemimpin juga ikut berpartisipasi jika anggota mengalami musibah seperti sakit maupun duka. Pemimpin menjadi inspirasi bagi anggotanya dengan bertindak adil kepada semua anggota, memiliki hubungan yang baik, ramah, dan bertanggung jawab atas tugas nya. Selain itu, pemimpin juga menerima masukan, dan menanggapi ide-ide yang disampaikan oleh anggota dalam rapat organisasi. Hal tersebut merupakan ciri dari gaya kepemimpinan transformasional. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya di organisasi formal tetapi juga di organisasi nonformal seperti organisasi masyarakat.

Untuk menumbuhkan jiwa komitmen anggota dalam berorganisasi tentu sangat dibutuhkan seorang pemimpin, yang mana pemimpin itu akan membuat anggotanya merasa nyaman di dalam suatu organisasi. Pemimpin harus menciptakan hubungan yang baik terhadap sesama anggotanya. Setiap organisasi tentu memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda-beda. Pemimpin yang menerima masukan dari anggotanya tentu memberikan pengaruh positif terhadap anggota dalam berorganisasi, begitu pula sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang buruk maka akan memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen anggotanya. Sehingga demi suksesnya organisasi tentunya pemimpin harus mengenal dengan baik sifat-sifat pribadi anggotanya serta

mampu menggerakkan potensi dan tenaga anggotanya.

Berdasarkan dengan beberapa jurnal dari penelitian sebelumnya serta mencoba mengkaitkan dengan fakta permasalahan yang terjadi di Organisasi PMTU di Minahasa, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara (PMTU) di Minahasa”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah sebuah pendekatan dalam penelitian yang digunakan saat peneliti ingin meneliti keterkaitan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih (Sarwono, 2012). Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan karena terdapat 2 variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara

acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugyiono, 2017).

Pada penelitian ini, responden berjumlah 118 orang dari seluruh populasi yaitu 210 anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara (PMTU) di Minahasa. Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10%. Penelitian dilakukan selama dua bulan, mulai dari Oktober sampai November. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu berupa kuesioner online.

Penelitian ini menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Ester Della Marandof berdasarkan teori Mayer & Allen yang terdiri dari 21 item. Kemudian untuk skala komitmen organisasi menggunakan skala yang dikembangkan oleh Muhammad Abdul Faruk berdasarkan teori Bass dan Jung. Penelitian ini menggunakan skala likert yang memiliki skor 1 sampai 4. Terdapat dua jenis item yang digunakan yaitu item favorable dan unfavorable.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji deskriptif

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Jawaban yang responden berikan dideskripsikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi.

Pada deskripsi variable gaya kepemimpinan transformasional (X), dari data tersebut bisa dideskripsikan

bahwa nilai minimum 37, nilai maksimum sebesar 52, mean 44.32, dan standar deviasi yaitu 3.221. Sedangkan variable komitmen organisasi (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 45, nilai maksimum sebesar 64, mean 53.92, dan standar deviasi yaitu 4.479.

Tabel 1 Deskripsi Jenis Kelamin

Karakteristik		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	34,7%
	Perempuan	77	65,3%
	Total	118	100%

Berdasarkan gambaran responden penelitian, diketahui bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 77 (65,3%). Sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 (34,7%).

Hasil uji kategorisasi tingkatan data setiap variabel penelitian.

Tabel 2 Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Interval	Frekuensi	Presentasi	Kategori
$X < 30$	0	0	Rendah
$30 \leq X < 45$	67	56,8%	Sedang
$45 \leq X$	51	43,2%	Tinggi
Total	118	100%	

Data tersebut menunjukkan responden yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dengan kategori sedang sebanyak 67 dengan presentase 56,8%, responden yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dengan kategori tinggi sebanyak 51 dengan presentase 43,2%. Dengan data tersebut dapat diketahui penerimaan anggota mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dominan berkategori sedang.

Tabel 3 Kategorisasi Komitmen Organisasi

Interval	Frekuensi	Presentasi	Kategori
$X < 38$	0	0	Rendah
$38 \leq X \leq 57$	84	72,2%	Sedang
$57 \leq X$	34	28,8%	Tinggi
Total	118	100%	

Tabel 3 menunjukkan responden yang memiliki komitmen organisasi dengan kategori sedang sebanyak 84 dengan presentase 72,2%, responden yang memiliki komitmen organisasi dengan kategori tinggi sebanyak 34 dengan presentase 28,8%. Dengan data tersebut dapat diketahui penerimaan anggota mengenai variabel komitmen organisasi dominan berkategori sedang.

Data penelitian ini layak untuk diuji selanjutnya karena memenuhi uji asumsi klasik yaitu data bersifat normal, linear dan homogen. Berdasarkan hasil uji normalitas antar variabel menunjukkan *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 ( $> 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel penelitian terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil diperoleh nilai signifikan *linierity*  $0.000 < 0.05$  dan *Deviation From Linearity Sig.* adalah  $0,235 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uji homogenitas, didapatkan hasil  $0,348 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogen.

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program komputer SPSS 24 for Windows untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan

transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi atau tidak.

Tabel 4 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 <sup>a</sup>	.176	.168	4.084
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional				

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,176 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) adalah sebesar 17,6% dan sisanya 82,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien konstanta yang ditemukan adalah 28,090 dan nilai koefisien untuk gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,583. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 poin, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,583.

Tabel 5 Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.074	1	412.074	24.702	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1935.078	116	16.682		
	Total	2347.153	117			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional						

Dari output  $F_{hitung} = 24.702$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Sehingga, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh

yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya hasil uji H2 yaitu perbedaan gaya kepemimpinan transformasional pada anggota PMTU Di Minahasa jika dilihat dari jenis kelamin.

Untuk melihat perbedaan tingkat antara responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dilakukan uji independen sampel t-test.

Tabel 6 Uji T

Group Statistics					
Jenis Kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
GK T	Laki-Laki	41	43,83	2,428	0,379
	Perempuan	77	45,58	2,844	0,324

Berdasarkan hasil perhitungan uji beda (t) dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada rata-rata antara laki-laki dan perempuan, terdapat perbedaan mean yaitu pada laki-laki 43,83 dan perempuan 45,8, sehingga dapat disimpulkan secara statistika untuk jenis kelamin pada gaya kepemimpinan transformasional memiliki perbedaan. Sehingga jika dilihat dari mean, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada jenis kelamin ini lebih banyak berpengaruh pada perempuan.

Hasil Independent *samples t-test* untuk jenis kelamin pada Gaya Kepemimpinan Transformasional bisa dilihat bahwa *levene statistic* mendapatkan nilai sig. sebesar 0,243>0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yang sama,

selanjutnya dapat dilihat pada kolom *t-test for equality of means* untuk melihat hasil uji hipotesis ini, Sig. (2- tailed) adalah 0,001 karena nilai 0,001 < 0,05, hal ini menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan Gaya Kepemimpinan Transformasional antara perempuan dan laki laki diterima.

Selanjutnya hasil uji H3 yaitu Perbedaan komitmen organisasi pada anggota PMTU Di Minahasa jika dilihat dari jenis kelamin.

Tabel 7 Uji T

Group Statistics					
Jenis Kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KO	Laki-Laki	41	50,24	4,024	0,628
	Perempuan	77	53,00	3,663	0,417

Berdasarkan hasil perhitungan uji beda (t) dilihat dari jenis kelamin dalam variabel komitmen organisasi menunjukkan mean pada laki-laki sebesar 50,24 dan jenis kelamin perempuan sebesar 53,00. Sehingga jika dilihat dari mean, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pada jenis kelamin ini lebih banyak berpengaruh pada perempuan.

Hasil Independent *samples t-test* untuk jenis kelamin pada komitmen organisasi bisa dilihat bahwa *levene statistic* mendapatkan nilai sig. sebesar 0,550>0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yang sama, dan selanjutnya dapat dilihat pada kolom *t-test for equality of means* untuk melihat hasil uji hipotesis ini Sig. (2- tailed) adalah 0,000 karena nilai 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis



yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara perempuan dan laki laki diterima.

Terakhir untuk hasil uji H4 Perbedaan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dilihat dari usia.

Tabel 8 Kategori Usia

Umur					
		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulat ive Percent
Vali d	18-19	22	18.6	18.6	18.6
	20-21	86	72.9	72.9	91.5
	22-23	10	8.5	8.5	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa masing-masing usia memiliki persen dan frekuensi yang berbeda. Pada usia 18-19 tahun memiliki 18,6 %, pada usia 20-21 tahun memiliki 72,9% dan 22-23 tahun memiliki 8,5%. Karakteristik usia disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berusia 20-21 Tahun sebanyak 72,9 %.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota PMTU Di Minahasa

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.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin mampu menempatkan dirinya dengan baik diantara para anggotanya dengan kata lain duduk sama rendah berdiri sama tinggi.

Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, mampu memberikan inspirasi ide dan gagasan, serta pemimpin yang mampu mendengarkan suara anggotanya (Cote, 2017). Sehingga terjadi proses interaksi dan komunikasi yang nyaman antar keduanya yang mampu menciptakan rasa respect, menghormati, trust, dengan begitu hubungan dalam hal ini perintah pimpinan dapat diimplementasikan dan dijalankan anggota sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai secara maksimal (Yukl, 2013).

Kepemimpinan transformasional dapat menciptakan seorang anggota memiliki komitmen organisasi. Seorang anggota yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam organisasi dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi (Allen dan Meyer). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan memberdayakan anggota, maka dapat memengaruhi komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan anggota (Bass, 1990). Para anggota merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berpartisipasi dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi. Jika ketua PMTU memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan sering memunculkannya maka komitmen organisasi pada anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara di Minahasa lebih tinggi.

2. Perbedaan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Anggota PMTU Di Minahasa jika dilihat dari jenis kelamin

Berdasarkan hasil perhitungan uji beda (t) dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa terdapat perbedaan mean yaitu pada laki-laki 43,83 dan perempuan 45,58, sehingga dapat disimpulkan secara statistika untuk jenis kelamin pada gaya kepemimpinan transformasional memiliki perbedaan. Sehingga jika dilihat dari mean, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada jenis kelamin ini lebih banyak berpengaruh pada perempuan.

Hasil analisis gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa pemimpin laki-laki dan perempuan sama-sama menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Namun jika dilihat dari hasil nilai mean gaya kepemimpinan transformasional perempuan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Pernyataan ini didukung oleh peneliti yang menyatakan bahwa pemimpin perempuan memiliki kualitas kepemimpinan yang lebih transformasional dibandingkan pemimpin laki-laki (Silva & Mendis, 2017). Resener tahun 1991 juga memberikan penekanan yang lebih besar pada perempuan dibandingkan laki-laki dalam gaya kepemimpinan transformasional (Sari dkk, 2021). Dalam penelitiannya, Resener mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan ini melibatkan

partisipasi, motivasi, dan kekuasaan (dengan kharisma). Hal ini didukung pernyataannya yang mengatakan perempuan terlihat lebih menggunakan “kepemimpinan transformasional” dari pada laki-laki yaitu memotivasi orang-orang dengan mentransformasi kesenangan diri individu ke dalam tujuan-tujuan kelompok.

3. Perbedaan Komitmen Organisasi pada Anggota PMTU Di Minahasa jika dilihat dari jenis kelamin

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik individu mencakup variabel seperti jenis kelamin (Meyer dan Allen, 1997). Berdasarkan hasil perhitungan uji beda (t) dilihat dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai jumlah sampel laki-laki 41 orang dan perempuan 77 orang sehingga berjumlah 118 subjek, dapat dilihat pada rata-rata antara laki-laki dan perempuan, terdapat perbedaan mean yaitu pada laki-laki 50.24 dan perempuan 53.00, sehingga dapat disimpulkan secara statistika untuk jenis kelamin pada Komitmen Organisasi memiliki perbedaan. Sehingga jika dilihat dari mean, variabel komitmen organisasi pada jenis kelamin ini lebih berpengaruh pada perempuan. Jenis kelamin merupakan perbedaan biologis laki laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksi (Asizah dkk, 2016). Meyer dan Allen menemukan adanya perbedaan komitmen organisasi pada jenis kelamin laki laki dan perempuan dimana dalam penelitiannya anggota perempuan memiliki komitmen organisasi perempuan lebih tinggi dibanding

dengan anggota laki laki (Siswanto, 2021). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi menyatakan bahwa perempuan lebih berkomitmen karena ingin tetap tinggal pada organisasi atau perusahaan secara emosional dan jika anggota perempuan meninggalkan perusahaan hanya akan mendapat kerugian karena belum tentu setelahnya mendapatkan pekerjaan atau organisasi yang serupa (Mulyana, 2019).

Berdasarkan temuan Meyer dan Allen tahun 1997 (Siswanto, 2021), serta penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Mulyana (Pertiwi dan Mulyana, 2019), dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih memiliki komitmen dalam suatu organisasi karena adanya keterlibatan emosional yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini dapat mencakup rasa keterikatan terhadap nilai-nilai organisasi, relasi, dan faktor lainnya. Perempuan lebih berkomitmen karena memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi atau perusahaan secara emosional (Pertiwi dan Mulyana, 2019).

4. Perbedaan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dilihat dari usia.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 65,8%. Mayoritas responden berusia 20-21 Tahun sebanyak 72,9%. Usia 20-21 tahun umumnya mencerminkan tahap akhir atau mendekati tahap akhir pendidikan tinggi. Pada masa ini, mahasiswa sudah memiliki pemahaman

yang lebih matang tentang minat mereka, serta memiliki peluang untuk menerapkan pengetahuan akademis mereka dalam konteks praktis melalui partisipasi dalam organisasi. Keterlibatan dalam organisasi mahasiswa dapat menjadi sarana bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan, kolaborasi, dan pemecahan masalah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini terlihat dari hasil nilai signifikan regresi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya, terdapat perbedaan Gaya Kepemimpinan Transformasional antara perempuan dan laki laki dan terdapat perbedaan komitmen organisasi antara perempuan dan laki laki. Kemudian terdapat perbedaan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada anggota PMTU dilihat dari usia. Mayoritas responden berusia 20-21 tahun sebanyak 72,9%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Siti. 2015. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasa marga Cabang Belmara. Jurnal Diversita Volume 1, Nomor 1, Juli 2015
- Asizah, S., dkk. (2016). Kontekstual Gender Islam dan Budaya. Makassar: Kemitraan Universitas Masyarakat (KUM) UIN Alauddin Makassar.

- Cote, R. (2017). A comparison of leadership theories in an organizational environment. *International Journal of Business Administration*, 8(5), 28-35.
- Desianty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 2(1).
- Gumelar dan Nurohmi, A. F. (2017). Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 6(2), 82-87.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali.
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Status Pernikahan Pada Perawat Rumah Sakit “X” Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 06,(1985), 1–6.
- Safdar, S., & Liu, S. (2017). Effect of transformational leadership on employee creativity through organizational commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 61-67.
- Sari, Stefany Ghaniah Kriska, Febe Yuanita Ratna, and Febe Yuanita Ratna. 2021. “Perbedaan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender Dan Usia Pemimpin Perusahaan Keluarga Mahasiswa Universitas Ciputra.” *Performa* 4(6):900–911. doi: 10.37715/jp.v4i6.1715.
- Silva, Suranga, and Kanchana Mendis. (2017). “Male vs Female Leaders: Analysis of Transformational, Transactional & Laissez-Faire Women Leadership Styles Expectation of Sri Lanka Tourism View Project Tourism Leaders’ Summit View Project.” *European Journal of Business and Management* 9(July 2019):19–26.
- Syafitri, M., & Armida, S. (2019). Pengaruh Motivasi Berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Berorganisasi (Studi Mahasiswa Aktivis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang). *Jurnal Ecogen*, 2(3), 575-586.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS); tuntunan Praktis Penyusunan Skripsi*.
- Siswanto, D. A. F., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(03), 193-203.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwarto, S., Japlani, A., & Sartika, M. (2022). Pengaruh Leadership Style, Task Demands, Job Stress Terhadap Organizational Commitment Perawat Rumah Sakit Di Metro Saat Pandemi Covid-19. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 194-204.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organization*. Pearson.