ABSTRAKSI

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG DIMODERASI OLEH SUBSTITUT KEPEMIMPINAN

Pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh substitut kepemimpinan telah menimbulkan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh Substitut Kepemimpinan

Penelitian ini dengan menggunakan data primer, pemgambilan data dilakukan secara sampling terhadap sejumlah 95 responden, yang dilakan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan beralamatkan di Jl. Undaan Wetan 40-44 Surabaya. Pengambilan sampel yang dilakukan secara sampling dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk pengambilan sampel, sebelumn digunakan diuji terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Setelah teruji validitas dan reliabilitasnya maka pengambilan sampel dapat dilanjutkan.

Setelah data terkumpul maka data dianlisis. Pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dianalisis dengan menggunakan metode regresi sederhana. Sedangkan pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh substitut kepemimpinan dianalisis dengan menggunakan metoda *MRA* (*Moderated Regreesion Analysis*)

Hasil analisis adalah, pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional adalah positif dan signifikan, dan substitut kepepemimpinan adalah sebagai variabel moderator. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasional sebesar +0,209 (α = 0,12), dengan tingkat signifikasi 5%. Sedangkan, substitut kepemimpian sebagai variabel moderator yang memoderasi pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasional dengan menggunakan analisis regresi uji residual moderasi menghasilkan koefisien regresi sebesar -0,096 (α = 0,21) dengan tingkat signifikasi 5%.

Kata Kunci : Kepemimpian Transformasional, Substitut Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT MODERATED BY THE SUBSTITUTE FOR LEADERSHIP

The influence of transformational leadership behavior towards organizational commitment which is moderated by the substitute for leadership has raised the writer's interest to do a research on it. The object of this research is to analyze the influence of transformational leadership behavior towards organizational commitment, and the influence of transformational leadership behavior towards organizational commitment which is moderated by the substitute for leadership.

The research was conducted by using primary data. The data were achieved by collecting samples from 95 respondents, which was done at the Adi Husada Undaan Wetan Hospital, located at Surabaya. The taking of the samples was done by using questionnaires. The questionnaires, before being used for the sampling, were tried in order to test their validity and reliability. After their validity and reliability was proven, the sampling could be carried out.

The data then were analyzed as soon as they were collected. The influence of transformational leadership behavior towards organizational commitment was analyzed by using a simple regression method. On the other hand, the influence of transformational leadership behavior towards organizational commitment which is moderated by the substitute for leadership was analyzed by using the MRA (Moderated Regression Analysis) method.

The result of the analysis was : the influence of transformational leadership behavior towards organizational commitment is positive and significant, and the substitute for leadership is the moderator variable. The effect was shown by the big influence of transformational leadership behavior towards organizational commitment, by as much as +0.209 (α = 0.12), with the significance rate of 5%. On the other hand, the substitute for leadership as a moderator variable which moderates the influence of transformational leadership behavior towards organizational commitment which used moderation residue test produced a regression coefficient as big as –0.096 (α = 0.21) with a significance rate of 5%.

Key words : Transformational Leadership, he Substitute for Leadership, and Organizational Commitment.

RINGKASAN

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG DIMODERASI OLEH SUBSTITUT KEPEMIMPINAN

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu mempengaruhi nilai dan aspirasi pengikut, mengaktifkan, mendorong dan membangkitkan kekuatan pengikut dan merubahnya dari kepentingan sendiri kepentingan organisasi (Bass, 1985; Yukl,1999; dalam Podsakoff, MacKenzie & Bomer, 1996). Potsakoff *et al.*, (1990, dalam Podsakoff, MacKenzie, dan Bommer,1996) memperlakukan enam dimensi kunci perilaku transformasional yang meliputi *Articulating a vision*, *Providing an appropriate model*, *Fostery the acceptence of group goals*, *High performance expectation*, *Providing individualized suport*, *Intellectual stimulation*.

Begitu pula Podsakoff, MacKenzie, dan Bommer (1996), mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepercayaan , dan kepuasan karyawan, komitmen dan juga OCB melalui kepercayaan kepada pemimpin. Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menghasilkan kinerja bawahan yang lebih dari yang ditetapkan, tingkat usaha *extra* bawahan ini kemungkinan disebabkan oleh komitmen mereka pada atasan, motivasi kerja intrisik mereka, tingkat pengembangan diri mereka atau perasaan keinginan atau misi yang menggerakan mereka melebihi batas standar.

Komitmen merupakan rasa ketertarikan secara emosional atau intelektual pada beberapa rangkaian tindakan, bisa mencakup hubungan seseorang dengan individu lain, kelompok atau organisasi (Eisenberger *et al.*, 1980). Para ahli telah membedakan bentuk tiga komitmen organisasional (Greenberg dan Baron, 2000), yang meliputi *Continuance Commitment, Normative Commitment, dan Affective Commitment.* Pemimpin transformasional mampu meraih komitmen karyawan yang lebih tinggi dan mempengaruhi mereka merubah *self-interest* individu untuk hal yang lebih baik bagi kelompok atau organisasi mereka, tidak hanya karisma tetapi juga dengan memberi nasehat, arahan, dan didikan (Bass, 1985).

Berdasarkan teori kepemimpinan yang menyatakan gaya kepemimpinan tertentu akan lebih efektif apabila berada dalam situasi tertentu, maka dari itu terdapat sejumlah fakta situasi dan kondisi yang mungkin akan memoderasi atau bahkan memediasi perilaku pemimpin pada kinerja ataupun variabel kriteria bawahan (Dionne *et al.*, 2002). Aspek situasi yang menghapuskan atau memperkuat dari ciri-ciri atau perilaku dari seorang pemimpin disebut variabel moderator situasional; teori yang menjelaskan efektifitas kepemimpinan dalam hal variabel moderator disebut teori kontingensi, (Yukl, 2006). Substitut kepemimpinan adalah variabel–

variabel situasional yang dapat mensubstitusi, menetralkan, atau meningkatkan dampak dari kepemimpinan (Kreiner dan Kinicki, 2000). Karakteristik bawahan meliputi *ability, experience, training, and knowledge; indifference toward organizational reward; professional orientation; need for independence*.

Penelitian ini dengan menggunakan data primer, pemgambilan data dilakukan secara sampling terhadap sejumlah 95 responden, yang dilakan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan beralamatkan di Jl. Undaan Wetan 40-44 Surabaya. Pengambilan sampel yang dilakukan secara sampling dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk pengambilan sampel, sebelumn digunakan diuji terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Setelah teruji validitas dan reliabilitasnya maka pengambilan sampel dapat dilanjutkan

Hasilnya terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional pada komitmen oganisasional. Dengan metode regresi sederhana, pengaruh tersebut ditunjukkan oleh besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasional sebesar +0,209 (α = 0,12) . dengan tingkat signifikasi pada 5%. Selain itu substitut kepemimpian sebagai variabel moderator dapat memoderasi pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasional. Dengan menggunakan analisis regresi uji residual moderasi tersebut menghasilkan koefisien regresi sebesar -0,096 (α = 0,21) dengan tingkat signifikasi pada 5%.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO ORGANISATIONAL COMMITMENT WHICH IS MODERATED BY SUBSTITUTE OF LEADERSHIP

The transformational leader is a leader who can influence value and aspiration of follower and change it from self interest to organization interest (Bass, 1985; Yukl. 1999; in Podsakoff, MacKenzie and Bomer 1996). Podsakoff et al, (1990, in Podsakoff, Mackenzie, and Bomer, 1996) treat six keys dimension behavior transformational which include Articulating a vision, Providing an appropriate model, Fostery the acceptance of group goals, Hight performance expectation, Providing individualized support, intellectual stimulation.

Also, Podsakoff, MacKenzie, dan Bommer (1996) explained how acts of transformational leadership would shape belief, satisfaction, commitment, and OCB of the workers. All deepens the trust towards existing leadership. Bass (1985) explained that transformational leadership creates above average performance of the subordinates. This would explain the level of their commitment towards the existing leadership, their intrinsical work motivation, their self-realisation and self-development. Those explained their eagerness and mission spirit to reach above-average level.

Commitment is an emotional and intellectual self-inclination on a range of human acts, and could cover a relationship between individuals, in groups or organisations. (Eisenberger et al., 1980). Experts explained three distinct organizational commitment (Greenberg and Baron, 2000) i.e. Continuance Commitment, Normative Commitment, and Affective Commitment. Transformational leadership could consolidate the commitment of the subordinates to reach higher level, and transform their self-interest into organization performance. This was employed not only through charisma, but also by direction, counsel, and education. (Bass, 1985).

Referring to theory of leadership which explains certain leadeship that could be effective in a certain situation, there are situations and conditions which would moderate and event mediate the acts of the leader towards subordinates' performance or the variable of criteria (Dionne et al, 2002). The aspect of situation which eliminate or fortify certain characteristics or acts of a leader are the variable of situational moderator; this theory explains the effectiveness of leadership in the variable of moderator –defined as theory of contigency. (Yukl, 2006). Substitutive for leadership is situational variables which could substitute, neutralize, or increase the impact of leadership (Kreiner and Kinicki, 2000). The characteristics of subordinates covers ability, experience, training, and knowledge; indifference toward organizational reward; professional orientation; need for independence.

This subject was taken up further through research in and on the Hospital of Adi Husada Undaan Wetan, Surabaya (Jl. Undaan Wetan 40-44

Surabava). The research was mainly based on sampling method. Questionaries were employed.The collation then was analysed. Its validity and realibility were tested. The analysis was employed through simple regression analysis and moderating regression analysis.

This process explains the impact and influence of transformational leadership towards towards organisational commitment. The simple regression method provides the explanation of that impact and influence as high as +0,209 (α = 0,12), and their significant level reach 5%. Further, substitutive leadership as the variable of moderator could play a moderation role towards transformation leadership in abovementioned case. The residual test of regression analysis explains the regression coefficient of the moderation as high as -0,096 (α = 0,21), and their significant level reach 5%.