

**PEMBERIAN PELATIHAN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP UNTUK
MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN PADA
KARYAWAN DIVISI OHCD DI PT. XLOG**

Diajukan sebagai persyaratan untuk Penulisan Thesis pada
Magister Perubahan dan Pengembangan Organisasi



**Diajukan Oleh:
Albert Adityas
111724353002**

Program Studi
Magister Perubahan dan Pengembangan Organisasi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Surabaya.

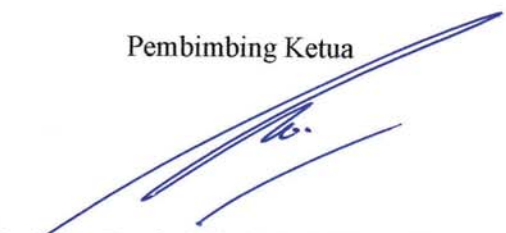
Semester Gasal 2021 / 2022

Lembar persetujuan,

USULAN PENELITIAN THESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL DESEMBER 2021

OLEH:

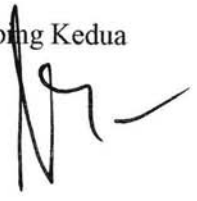
Pembimbing Ketua



Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog

NIP. 196601171990021001

Pembimbing Kedua



Prof. Dr. Cholicul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog

NIP. 196403231989031002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi

Magister Psikologi Terapan



Prof. Dr. Cholicul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog

NIP. 196403231989031002

Lembar Pengesahan,



HALAMAN PENGESAHAN

Thesis ini telah dipertahankan pada

Sidang Ujian Thesis pada,

Jumat, tanggal 7 bulan Januari tahun 2022

Dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,

Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog
NIP. 196702161991031001

Anggota,

Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog
NIP. 196803081998022001

Pembimbing Ketua,

Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog
NIP. 196403231989031002

Pembimbing Kedua,

Prof. Dr. Cholicul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog
NIP. 196403231989031002

Program Studi
Magister Psikologi Terapan
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Ketua Program Studi

Prof. Dr. Cholicul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog
NIP. 196403231989031002

Lembar pernyataan,



Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa thesis yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun pada bagian – bagian tertentu dalam thesis yang saya peroleh dari karya tulis orang lain telah saya sertakan sumbernya dengan jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiarism dalam thesis berikut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Surabaya, Desember 2021



Albert Adityas

NIM. 111724353002

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Allah Bapa serta Yesus Kristus, PuteraNya yang telah memberikan kekuatan dan berkat yang melimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan thesis ini. Thesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister di Universitas Airlangga, Surabaya. Peneliti sadar bahwa ada kekurangan dalam thesis ini. Peneliti memohon maaf apabila terdapat hal – hal yang kurang berkenan selama proses penyelesaian thesis ini.

Peneliti memiliki banyak keterbatasan dalam penyelesaian thesis ini, sehingga dengan bantuan berbagai pihak, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan thesis ini. Oleh karena itu, peneliti hendak mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak:

1. Kedua orang tua dan juga Adik peneliti yang telah memberikan bimbingan dan juga doa restu serta tak henti mendorong dalam proses penyusunan thesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog, selaku dosen pembimbing ketua yang telah memberikan arahan, bimbingan serta mendorong agar peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Cholichul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing kedua sekaligus Koordinator Program Studi Magister Psikologi Terapan, yang sejak pertengahan tahun tak henti – henti juga telah mendorong peneliti untuk segera menyelesaikan yang tertunda.
4. Bapak Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog & Ibu Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog yang telah menguji dan memberikan masukan serta umpan balik yang berguna bagi peneliti untuk kedepannya dalam menjalankan peran sebagai seorang praktisi.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama peneliti menempuh study ke-magister-an.

6. Seluruh Bapak, Ibu Dosen dan juga Staff Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya yang memfasilitasi kebutuhan – kebutuhan peneliti mulai dari awal perkuliahan sampai dengan proses penelitian ini selesai.
7. Saudari Sannie, orang tersayang yang selalu ada dan telah mendukung semua serta mendorong proses peneliti mulai dari perkuliahan, pengerjaan tugas sampai dengan penyelesaian penelitian ini.
8. Bapak Maikel B. Ibrahim selaku pimpinan Divisi OHCD pada PT. XLOG yang telah memberikan masukan serta ijin agar peneliti dapat melaksanakan penelitiannya.
9. Rekan – rekan divisi OHCD yang telah membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Semoga semua kasih dan juga kebaikan yang telah Anda semua tunjukkan membuahkan hasil yang baik juga dikemudian hari. Peneliti berharap tulisan ini dapat memberikan pengaruh yang baik bagi semua yang membaca.

Surabaya, Januari 2022

Peneliti,



Albert Adityas

NIM. 111724353002

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Studi.....	10
BAB II TINJAUAN TEORITIK.....	11
A. Kompetensi	11
B. Managerial Competencies	12
1. Pengertian Managerial Competencies	12
2. Indikator Managerial Competencies.....	13
C. Kepemimpinan	14

D. Transformational Leadership	15
1. Pengertian Transformational Leadership	15
2. Dimensi Transformational Leadership	18
3. Dampak Transformational Leadership	19
4. Hubungan antara Transformational Leadership dengan Kompetensi	20
E. Pelatihan / Training.....	21
1. Pengertian Pelatihan / training.....	21
2. Dimensi dalam Pelatihan.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Desain dan Tahapan Penelitian.....	25
1. Desain Penelitian.....	25
2. Tahapan Penelitian	27
B. Lokasi atau Setting Penelitian	28
C. Intervensi Pengembangan Organisasi.....	28
D. Instrument Assessmen	30
1. Variabel Penelitian & Definisi Operasional	30
2. Instrumen Ukur	31
3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Ukur	31
E. Teknik Analisis.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Pelaksanaan Penelitian.....	33
1. Perencanaan Waktu, Pelaksanaan dan Biaya Penelitian	33

2. Prosedur Penelitian.....	36
B. Demografi Subjek Penelitian.....	37
C. Deskripsi Data Penelitian	38
1. Hasil Managerial Competencies.....	38
2. Hasil Transformational Leadership	40
D. Hasil Penelitian.....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar kompetensi berdasar frekuensi.....	3
Tabel 1.2 Daftar kompetensi berdasarkan sifat kritikal	4
Tabel 4.1 Timeline Penelitian	33
Tabel 4.2 Detail Pelaksanaan Training	35
Tabel 4.3 Data Jenis Kelamin Karyawan.....	37
Tabel 4.4 Data Masa Kerja Karyawan	37
Tabel 4.5 Data Usia Karyawan	37
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Managerial Competencies Sebelum Training	38
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Managerial Competencies Setelah Training	39
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan T-Test menggunakan SPSS.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil survey persepsi Transformational Leadership	8
Gambar 3.1 Fase dalam melakukan Action Research.....	26
Gambar 3.2 Desain Penelitian Teknik Sampling Jenuh.....	29
Gambar 3.3 Skema Pelaksanaan Intervensi Pengembangan Organisasi.....	29
Gambar 4.1 Hasil Transformational Leadership sebelum Training.....	40
Gambar 4.2 Hasil Transformational Leadership setelah Training.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Profile Perusahaan	52
Lampiran 2 – Struktur Organisasi OHCD.....	53
Lampiran 3 – Kuesioner Managerial Competencies.....	54
Lampiran 4 – Skala MLQ – 5X.....	56
Lampiran 5 – Lembar Evaluasi Pelatihan	59
Lampiran 6 – Dokumentasi Kegiatan	61

ABSTRAK

**PEMBERIAN PELATIHAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*
UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN PADA
KARYAWAN DIVISI OHCD DI PT. XLOG**

Albert Adityas
albert.adityas.n-2017@psikologi.unair.ac.id

Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog
Program Studi Magister Psikologi Terapan Universitas Airlangga

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pengembangan bisnis suatu perusahaan. Top Management dan juga human resource harus mulai memperhatikan mengenai pengembangan kompetensi karyawan, baik itu kompetensi utama maupun kompetensi penunjang. PT. XLog pada periode tahun ini sedang mencanangkan periode untuk People Transformation, salah satu yang menjadi fokus dalam program ini adalah mengenai kepemimpinan. Leadership merupakan salah satu yang paling ditekankan, berkaitan dengan memimpin dan mengembangkan orang lain. Transformational leadership (tl) adalah gaya kepemimpinan yang dimaksud, berdasarkan survey, saat ini ada 41,18% pemimpin yang menunjukkan perilaku transformational leadership. Peneliti memberikan training pada divisi OHCD terkait dengan MC dan juga TL. Dari hasil penelitian didapati bahwa terdapat perubahan pengetahuan yang dimiliki mengenai kritikal kompetensi leadership, dari semua 11,11% menjadi 16,67%; dan mengenai TL 42% awalnya memiliki pengetahuan rendah, menjadi 100% memiliki pengetahuan tinggi mengenai TL. Penelitian ini bertujuan untuk melihat efektivitas sebuah pelatihan / training dalam meningkatkan level pengetahuan seorang karyawan, dalam hal ini untuk meningkatkan pengetahuan akan kompetensi kepemimpinan dan juga transformational leadership.

Kata kunci: competencies, transformational leadership, pelatihan

ABSTRACT

**TRAINING METHODE ABOUT TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
TO ENRICH LEADERSHIP COMPETENCY AMONG EMPLOYEE IN
OHCD DIVISION AT PT. XLOG**

Albert Adityas

albert.adityas.n-2017@psikologi.unair.ac.id

Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog

Program Studi Magister Psikologi Terapan Universitas Airlangga

Competencies are one of the factors that could determine the growth of a business in an organization or company. Top management with human resource department should take a great concern about the development of employee's competencies. By this period, PT. XLog concern about People Transformation programs, one of the focus of these programs is about leadership. Leadership is taken as the critical one, because it contain leading and managing people. Transformational leadership (tl) is one of the theme, based on survey, right now there are 41,18% leader that show transformational leader behavior. In this research, training about MC and TL was given to employee in OHCD division. Result showed that there were change in employee's knowledge about managerial competencies, especially leadership, from 11,11% become 16,67%; and 42% of the employee that had a low score in TL become 100% showed high score. This research aim to see the effectivity of a training to increase knowledge of employee about leadership competency and transformational leadership.

Keywords: competencies, transformational leadership, training