



**Universitas Katolik Parahyangan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A  
SK BAN –PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional  
dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah  
Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung**

Skripsi

Oleh:

Yan Ferguson Sipayung  
2015310002

Bandung  
2021



**Universitas Katolik Parahyangan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A  
SK BAN –PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020*

**Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional  
dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah  
Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung**

Skripsi

Oleh:  
Yan Ferguson Sipayung  
2015310002

Pembimbing  
Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A

Bandung  
2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Publik  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik




**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Yan Ferguson Sipayung  
Nomor Pokok : 2015310002  
Judul : Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung.

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Rabu, 14 Juli 2021  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**  
Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**  
Hubertus Hasan, Drs., M.Si.

:   
\_\_\_\_\_

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

## Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yan Ferguson Sipayung

NPM : 2015310002

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung

Dengan ini saya menyatakan skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 23 Juni 2021



Yan Ferguson Sipayung

## ABSTRAK

Nama : Yan Ferguson Sipayung

NPM : 2015310002

Judul : Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung

---

Penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung ditinjau dengan menggunakan dua variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard M. Bass, didasarkan dengan dimensi Pengaruh Idealisasi, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual, serta Komitmen Organisasi dari John P. Meyer, dan Natalie J. Allen (1990) dengan dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan.

Metode dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan eksplanatori dan strategi dalam penelitian menggunakan survei. Berdasarkan sampel yang digunakan seluruh jumlah total populasi yaitu 89 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung dengan menggunakan Teknik Sensus. Kemudian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Berdasarkan uji statistik deskriptif dengan mengukur distribusi frekuensi, *central tendency*, dan median, serta untuk mengukur hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* dan menggunakan bantuan *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional dari dimensi Pengaruh Idealisasi, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual berada kategori tinggi, serta tingkat komitmen organisasi dari dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan berada kategori tinggi, selanjutnya, terdapat korelasi yang positif dengan derajat kekuatan hubungan agak kuat serta memiliki hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung karena hasil yang agak kuat secara otomatis koefisien determinasi agak kuat.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi

## **ABSTRACT**

*Name : Yan Ferguson Sipayung*

*NPM : 2015310002*

*Title : Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment in the Personnel and Human Resources Development Agency of North Lampung Regency Lampung Province*

---

*The research was conducted to determine the relationship between transformational leadership and organizational commitment in the Agency for Personnel and Human Resources Development of North Lampung Regency, Lampung Province, reviewed using two variables, namely transformational leadership by Bernard M. Bass, based on the dimensions of Idealization Effect, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individual Consideration, and organizational commitment from John P. Meyer, and Natalie J. Allen (1990) with dimensions of affective commitment, normative commitment, and continuance commitment.*

*The research method uses quantitative methods, with an explanatory approach and the strategy in research uses surveys. Based on the sample used, the total population is 89 in the Agency for Personnel and Human Resources Development, North Lampung Regency, Lampung Province, using the Census Technique. Then the data collection techniques in this study used interviews and distributed questionnaires to employees. Based on descriptive statistical test by measuring the distribution of frequency, central tendency, and median, as well as to measure the relationship between transformational leadership and organizational commitment using the Spearman Rank formula and using the Statistical Package for The Social Science (SPSS) assistance.*

*The results showed that the level of transformational leadership from the dimensions of Idealization Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individual Consideration was in the high category, and the level of organizational commitment from the dimensions of affective commitment, normative commitment, continuance commitment was in the high category, furthermore, there was a positive correlation with the degree of the strength of the relationship is rather strong and has a significant relationship between transformational leadership and organizational commitment in the Personnel and Human Resources Development Agency of North Lampung Regency, Lampung Province because the results are rather strong, automatically the coefficient of determination is rather strong.*

*Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur, kepada Tuhan Maha Esa, memberi rahmat karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan berjudul **“Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung”**. Skripsi diajukan memenuhi syarat pencapaian gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan, Kota Bandung. Skripsi ini masih jauh kata sempurna, setiap saran, kritik membangun harapan menjadi lebih baik.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak membantu proses penyusunan skripsi. Khususnya kepada Bapak Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A meluangkan waktunya membimbing peneliti menyusun skripsi, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik memberikan ilmu pengetahuan luas dan sangat bermanfaat bagi penulis.
2. Bapak Huznaini, Pak Malik, Ibu Risa, Pak Feri terima kasih atas bantuan dalam penyusunan skripsi.
3. Keluarga tercinta, Mama, Kak Leny, Abang Rait, Jhosua, Jocelyn, Kak Evi, Abang Saragih, Jhason dan Theresia selalu support penulis.
4. Bang Ibong, Bang Aldo, Bang Bade, Bang Sura, Bang Agung, Kak Wawaw, Bang Tumpal, Bang Aron, Bang Kayshan, Bang Andre Lubis, saudara-saudara Harimau Sumatera, terima kasih untuk keluarga kecil di Bandung yang selalu memotivasi, support penulis.
5. Bang Tondi, Bang Jimy, Bang Gary, Bang Tawarikh, Kak Nia, terima kasih selalu memberikan saran, masukan, support penulis.
6. Gilbert Danovan, Andreas Tamba Tua teman dari lampung kuliah di Unpar, teman publik Angkatan 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, terima kasih telah memberikan ilmu pengetahuan baru serta pengalamannya.
7. Teman HMPSIAP 2016-2017, HMPSIAP 2017–2018 terkhusus teman Seni Olahraga berpartisipasi kerjasama, ADV 2014, 2015,2016 bekerja sama melaksanakan bakti desa.
8. Waldi Hotsen Sipayung, Abrial, Erik, Rifan, Dimas, Kristin, terima kasih memberikan masukan dalam perkuliahan.

Besar harapan skripsi dapat bermanfaat untuk banyak orang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, 23 Juni 2021

Yan Ferguson Sipayung  
2015310002

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR BAGAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penelitian .....	9
BAB II RANCANGAN PENELITIAN .....	11
2.1 Pengertian Rancangan Penelitian .....	11
2.2 Tipe Rancangan Penelitian yang Digunakan.....	12
BAB III KERANGKA TEORI .....	14
3.1 Kepemimpinan Transformasional .....	14
3.1.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional.....	14
3.1.2 Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	16
3.2 Komitmen Organisasi .....	19
3.2.1 Definisi Komitmen Organisasi .....	19
3.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi .....	20
3.3 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi .....	23
3.4 Model Penelitian .....	27
3.5 Hipotesis .....	28
BAB IV METODE PENELITIAN .....	29
4.1 Pengumpulan Data.....	29
4.1.1. Populasi dan Sampling .....	29



4.1.2. Pengukuran Variabel .....	30
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
4.1.4 Teknik Pengumpulan Data .....	43
4.1.5 Instrumen Penelitian .....	44
4.2 Analisis Data .....	45
<b>BAB V HASIL.....</b>	<b>50</b>
5.1 Data Responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung .....	50
5.2 Deskripsi Kepemimpinan Transformasional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung .....	54
5.2.1 Pengaruh Idealisasi .....	54
5.2.2 Motivasi Inspirasional .....	57
5.2.3 Stimulasi Intelektual .....	60
5.2.4 Pertimbangan Individual .....	63
5.3 Deskripsi Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung .....	65
5.3.1 Komitmen Afektif .....	66
5.3.2 Komitmen Normatif .....	69
5.3.3 Komitmen Berkelanjutan.....	71
5.4 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung.....	75
<b>BAB VI PEMBAHASAN.....</b>	<b>79</b>
<b>BAB VII KESIMPULAN dan SARAN .....</b>	<b>84</b>
7.1 Kesimpulan .....	84
7.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>

LAMPIRAN .....	90
----------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	31
Tabel 4.2	Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi .....	33
Tabel 4.3	Kategori Respon untuk Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi.....	36
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional .....	38
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	39
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional .....	42
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	42
Tabel 4.8	Lima Kategori Derajat Kekuatan Hubungan antara Variabel .....	47
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung .....	50
Tabel 5.2	Usia Responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung.....	51
Tabel 5.3	Pendidikan Responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung .....	52
Tabel 5.4	Masa Kerja Responden di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung .....	53
Tabel 5.5	Pengaruh Idealisasi.....	55
Tabel 5.6	Kategorisasi Pengaruh Idealisasi.....	56
Tabel 5.7	Motivasi Inspirasional .....	57
Tabel 5.8	Kategorisasi Motivasi Inspirasional.....	59
Tabel 5.9	Stimulasi Intelektual.....	61
Tabel 5.10	Kategorisasi Stimulasi Intelektual.....	62
Tabel 5.11	Pertimbangan Individual .....	63
Tabel 5.12	Kategorisasi Pertimbangan Individual .....	65

Tabel 5.13 Komitmen Afektif .....	66
Tabel 5.14 Kategorisasi Komitmen Afektif .....	68
Tabel 5.15 Komitmen Normatif .....	69
Tabel 5.16 Kategorisasi Komitmen Normatif .....	71
Tabel 5.17 Komitmen Berkelanjutan .....	72
Tabel 5.18 Kategorisasi Komitmen Berkelanjutan .....	74
Tabel 5.19 Korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi.....	75
Tabel 5.20 Kesimpulan Uji Hipotesis Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi.....	78

## DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Model Penelitian .....	27
Bagan 5.1 Kurva Hipotesis .....	78

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasi penting, karena bekerja lebih keras lebih memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi<sup>1</sup>. Komitmen bisa dibilang salah satu faktor terpenting dalam terlibat dalam dukungan karyawan untuk inisiatif perubahan<sup>2</sup>, dengan bekerja keras untuk tujuan organisasi, pegawai memiliki banyak faktor gagasan seperti kewajiban menjalankan tugas dengan disiplin, bertanggung jawab untuk tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan aspek penting, dari situasi ketika itu dikonseptualisasikan kepentingan positif dengan entitas organisasi yang lebih besar, diukur kesediaan untuk mendukung organisasi, merasa bangga sebagai anggota organisasi, memiliki identifikasi pribadi dengan organisasi<sup>3</sup>. Situasi menjalankan tugas berkualitas, pegawai menerapkan nilai organisasi, pegawai merasa bangga karena dapat mempertahankan rasa bagian dimiliki dari organisasi.

Selanjutnya, komitmen organisasi menjadi semakin penting, karena tingkat komitmen organisasi rendah menyebabkan kerugian, dimana harus mengeluarkan biaya untuk melatih karyawan baru direkrutnya tentu tidak dapat dilakukan dalam

---

<sup>1</sup> J. P. Meyer, and N. J. Allen, '*TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*' Di unduh dari <https://www.employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf> pada (20-12-2020).

<sup>2</sup> L. Herscovitch, and J. Meyer, '*Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model*' *Journal of Applied Psychology*, Vol 87, No 3, (2002): 474. Di unduh dari <https://pdfs.semanticscholar.org/9312/dd5ea1992501e1c1e6ea452062874faf16b1.pdf> pada 20-12-2020.

<sup>3</sup> J. P. Meyer, and N. J. Allen, *Op.cit.*, 1.

waktu singkat.<sup>4</sup> Faktor kerugian dimiliki organisasi seperti pegawai meninggalkan organisasi, ketika menerima pegawai baru, atau untuk memperbaiki berkomitmen lebih baik maka dilakukan pelatihan, sehingga perlu mengeluarkan biaya dengan waktu cukup lama.

Komitmen organisasi sangat penting dimiliki bagi setiap anggota organisasi, karena dengan adanya komitmen tinggi maka anggota organisasi akan lebih giat lagi dalam menjalankan tugas diberikan kepada mereka<sup>5</sup>, Sejalan dengan penelitian Ronny Fernando Silali, bahwa diperlukan komitmen organisasi yang sangat tinggi dalam suatu organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional<sup>6</sup>.

Berdasarkan penjelasan diatas, ketika pegawai bekerja keras, mempunyai kecenderungan menerapkan nilai organisasi dengan baik sesuai tujuan, maka dapat mempengaruhi situasi kualitas bekerja, seperti pegawai rajin, taat bekerja, disiplin dan bertanggung jawab, selain itu memiliki banyak gagasan dalam menjalankan tugas, demi tercipta tujuan organisasi.

Selain itu, komitmen organisasi penting karena ada kaitan antara komitmen dan keinginan hasil organisasi seperti kehadiran regular, pergantian karyawan lebih

---

<sup>4</sup> Fransiska, 'Relations Transformational Leadership Style with Commitment Organizational (Case PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Main Branch Pekanbaru)' Jurnal JOM Fisip, Vol 2, No 2, (2015): 3. Di unduh dari <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/download/6813/6502> pada 20-12-2020.

<sup>5</sup> R. Humala, 'Kepemimpinan Transformasional dengan komitmen organisasi karyawan' Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol 02, No 02, (2014): 229. Di unduh dari <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1999/2101> pada 20-12-2020.

<sup>6</sup> R. F. Silali, 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi (Studi pada karyawan Industri Jasa Konstruksi PT. Multi Structure Duri)' Jurnal JOM FISIP, Vol 3, No 2, (2016): 7. Di unduh dari <https://www.neliti.com/publications/184548/hubungan-gaya-kepemimpinan-transformasional-dengan-komitmen-organisasi-studi-pada> pada 21-12-2020.

sedikit dan peningkatan produktivitas<sup>7</sup>. Menurut Meyer dan Allen, model komitmen organisasi di kembangkan, ada tiga pendekatan komitmen organisasi yaitu: afektif, kontinuitas, normatif<sup>8</sup>. Selanjutnya, Meyer dan Allen mengemukakan bahwa, karyawan dengan komitmen afektif kuat tetap karena mereka ingin, mereka memiliki komitmen berkelanjutan kuat karena mereka perlu, mereka memiliki komitmen normatif kuat karena mereka harus melakukannya<sup>9</sup>.

Berdasarkan temuan penelitian di lapangan mengenai komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung tampak sebagai berikut. Dimensi afektif dari komitmen organisasi, dikemukakan F sebagai berikut:

“Selama bekerja lima tahun Mas, saya merasa senang, bahagia dalam bekerja nyaman, karena suasana dalam bekerja juga antara pegawai satu dengan lain, saling mendukung, selain itu juga bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung ini kami seperti keluarga besar karena pegawai satu dengan pegawai lainnya baik, ramah, sopan, selain itu tidak membandingkan bawahan sama atasan, dimana semua nya sama Mas, selain itu Mas untuk emosional pegawai disini tidak ada, karena dalam menyelesaikan tugas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung ini selalu saling membantu setiap pegawai, maka cepat selesai tugas nya sesuai waktu yang ditentukan Mas, dan karena merasa senang, nyaman dalam bekerja Mas saya ingin tinggal disini karena keluarga Mas.”<sup>10</sup>

<sup>7</sup> S. Khasawneh, A. Omari, and A. M. Abu-Tineh, 'The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Case for Vocation Teachers in Jordan' *Journal Educational Management Administration & Leadership*, Vol 40, No 4, (2012): 503. Di unduh dari <https://www.researchgate.net/publication/241647162> pada 21-12-2020.

<sup>8</sup> N. J. Allen, and J. P. Meyer, 'The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization' *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63, No 1, (1990): 3. Di unduh dari <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328> pada 21-12-2020

<sup>9</sup> O. N. Solinger, W. V. Olffen, and R. A. Roe, 'Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment' *Journal of Applied Psychology*, Vol 93 No 1 (2008): 71. Di unduh dari <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.93.1.70> pada 21-12-2020.

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan F di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung (17. 09. 2019).



Dimensi berkelanjutan dari komitmen organisasi dikemukakan M sebagai berikut:

“Ya, Alhamdulillah selama lima tahun kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung saya tidak memiliki hutang, dan perasaan untuk keluar kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung belum ada Mas, untuk rasa bersalah saya tidak pernah Mas, contoh nya mengenai pekerja ketika saya merasa sulit saya bertanya dengan pegawai lainnya Mas, saya sangat setia Mas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung, selain merasakan nyaman bekerja, saling membantu antar pegawai, saya banyak mendapatkan ilmu pengetahuan disini Mas.”<sup>11</sup>

Dimensi normatif dari komitmen organisasi dikemukakan H sebagai berikut:

“Kewajiban pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan arahan yang ditetapkan dan tidak mengundur-undur waktu di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung, selanjutnya pengalaman individu pegawai dalam mengikut kegiatan atau partisipasi seperti contoh kegiatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), kegiatan prajabatan itu dari CPNS menjadi PNS, dan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung ini tetap dengan organisasi, karena pegawai disini saling membantu satu sama lain dalam menjalankan tugas.”<sup>12</sup>

Berdasarkan temuan lapangan dari tiga dimensi komitmen organisasi dalam situasi bekerja terlihat baik, karena pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan M di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung (17. 09. 2019).

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan H di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung (17. 09. 2019).

Provinsi Lampung menjalankan tugas profesional merupakan kewajiban untuk tujuan organisasi, pegawai juga mempertahankan, menerapkan nilai organisasi untuk bekerja lebih baik, dan berkualitas.

Menurut penelitian Ronny Fernando Silali, bahwa salah satu faktor menentukan tinggi rendahnya komitmen organisasi adalah kepemimpinan dalam organisasi.<sup>13</sup> Komitmen organisasi tersebut dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional yang mampu mengartikulasikan sebuah visi, dan memberikan dukungan kepada individu, ungkap Fransiska<sup>14</sup>. adanya tingkat komitmen organisasi dapat ditentukan oleh kepemimpinan transformasional karena pengikut selalu didukung, motivasi serta pengikut fokus pada masalah komitmen organisasi.

Selanjutnya, dikemukakan oleh Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti kepemimpinan transformasional membangun visi strategis, mengkomunikasikan visi tersebut untuk menciptakan komitmen terhadap visi.<sup>15</sup> berdasarkan hasil dari wawancara lakukan dengan H dikemukakan sebagai berikut:

“Kepemimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung melakukan tugas sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, selain itu pemimpin selalu mengikuti pelaksanaan seminar yang sifatnya pembinaan, memberikan informasi terbaru, permasalahan yang ada di daerah masing”, pemimpin melaksanakan tugas dengan mengontrol, evaluasi pekerja pegawai yang telah dilaksanakan agar sesuai dengan perintah pemimpin. Selanjutnya, pemimpin selalu mengundang bawahan

---

<sup>13</sup> R. F. Silali, *Op.cit.*, 2.

<sup>14</sup> Fransiska, *Op.cit.*, 3.

<sup>15</sup> S. M. B. Al Zefeiti, 'The influence of Transformational Leadership Behaviours on Organizational Commitment in Omani Governmental Organizations' *International Journal of Business and Management*, Vol 12, No 4, (2017): 114. Di unduh dari [https://www.researchgate.net/profile/Salim\\_Al\\_Zefeiti/publication/315747707\\_The\\_Influence\\_of\\_Transformational\\_Leadership\\_Behaviours\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_in\\_Omani\\_Governmental\\_Organizations/links/58e9b662aca2729d8cd2d275/The-Influence-of-Transformational-Leadership-Behaviours-on-Organizational-Commitment-in-Omani-Governmental-Organizations.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Salim_Al_Zefeiti/publication/315747707_The_Influence_of_Transformational_Leadership_Behaviours_on_Organizational_Commitment_in_Omani_Governmental_Organizations/links/58e9b662aca2729d8cd2d275/The-Influence-of-Transformational-Leadership-Behaviours-on-Organizational-Commitment-in-Omani-Governmental-Organizations.pdf) pada 21-12-2020.

untuk mengikuti pelatihan dan diklat, sehingga bawahan memiliki keterampilan, pengetahuan luas dan berkualitas.”<sup>16</sup>

Kepemimpinan transformasional membangkitkan diri individu, kesadaran tinggi untuk masalah utama, baik kelompok, organisasi, sementara meningkatkan kepercayaan pengikut secara bertahap memindahkan mereka dari perhatian akan keberadaan menjadi perhatian pencapaian, pertumbuhan serta perkembangan<sup>17</sup>. Sebagai individu memiliki karakteristik tertentu diposisikan untuk memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan berkomitmen pada tujuan organisasi, sehingga berkinerja melebihi ekspektasi.<sup>18</sup>

Sehingga kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan keterampilan, kreatif, bertanggung jawab untuk mengambil keputusan dalam mengatasi masalah, evaluasi pekerjaan pegawai dilaksanakan, selanjutnya, kepemimpinan memberikan perhatian, memotivasi, membimbing pegawai meningkatkan kerja lebih baik.

Penelitian ini mengkaji lebih dalam mengenai tingkat hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi, berjudul **“Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung”**

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan H di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung (17. 09. 2019).

<sup>17</sup> B. M. Bass, and B. J. Avolio, ”*Developing Transformational Leadership:1992 and Beyond*” *Journal of European Industrial Training*, Vol 14, No 5, (2007): 22. Di unduh dari [https:// www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090599010135122/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090599010135122/full/html) pada 22-12-2020.

<sup>18</sup> D. Hemsworth, J. Muterera, and A. Baregheh, ‘*Examining Bass’s Transformational Leadership In Public Sector Executives: A Psychometric Properties Review*’ *Journal of Applied Business Research*, Vol 29, No 3, (2013): 854. Di unduh dari [https://www.researchgate.net/publication/286586969\\_Examining\\_Basss\\_Transformational\\_Leadership\\_In\\_Public\\_Sector\\_Executives\\_A\\_Psychometric\\_Properties\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/286586969_Examining_Basss_Transformational_Leadership_In_Public_Sector_Executives_A_Psychometric_Properties_Review) pada 22-12-2020.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Kepemimpinan transformasional penting karena fokus pada tujuan organisasi, disisi lain kepemimpinan transformasional perlu dipertahankan seperti dipercaya, dikagumi, dihormati, bertanggung jawab. Begitu pula dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung, dimana pemimpin memberikan motivasi, menginspirasi, mempengaruhi pegawai melaksanakan tugas, juga memberikan perhatian pegawai, pengawasan untuk perkembangan tugas dilakukan serta memberikan pelatihan kepada pegawai.

Selanjutnya, seorang pegawai memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan tugas, penting komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung dapat disiplin, bertanggung jawab dalam bekerja, serta pegawai setia untuk bekerja, sehingga pegawai memberikan pelayanan sesuai aturan.

Dalam penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung ingin mengetahui seberapa tinggi tingkat kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi, selain penelitian fokus pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. Berdasarkan latar belakang dipaparkan di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung, berikut rumusan pertanyaan penelitian:

1. Seberapa tinggi tingkat kepemimpinan transformasional organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung?
2. Seberapa tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung?
3. Seberapa kuat tingkat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan tingkat komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian bertujuan berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, untuk menguji seberapa tinggi tingkat kepemimpinan transformasional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung, serta seberapa tinggi tingkat komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung. Fokus penelitian untuk menyelidiki seberapa tinggi tingkat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan tingkat komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, harapan peneliti dapat memberikan manfaat secara teoritik maupun empirik, sebagai berikut:

Manfaat teoritis:

Hasil penelitian, untuk memberikan sumbangan pemikiran, serta pengetahuan akademisi lebih luas di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi, dilakukan penelitian untuk memenuhi syarat kelulusan pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Manfaat praktis:

Hasil penelitian, untuk menambah wawasan, serta meningkatkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Provinsi Lampung.

#### **1.5 Sistematika Penelitian**

Sistematika dalam penelitian terdiri dari:

1. Bab I, memuat tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.
2. Bab II, memuat tentang rancangan penelitian digunakan oleh peneliti.
3. Bab III, memuat tentang kerangka teoritis digunakan dalam penelitian.

4. Bab IV, memuat tentang populasi, sampling, pengukuran, penskalaan, uji validitas, uji reliabilitas, pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis data dipergunakan peneliti dalam penelitian.
5. Bab V, memuat tentang menguraikan temuan peneliti dalam lapangan.
6. Bab VI, memuat tentang menjelaskan analisis data dari temuan lapangan.
7. Bab VII, memuat tentang kesimpulan, serta saran.