



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau

The Influence of Transformational Leadership on Organizational Commitment to the Regional Leadership of Muhammadiyah (PWM) Riau

M. Fikry Hadi^{1*)}, Risnal Diansyah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

²Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

*) email: fikrihadi@umri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: April 2018

Accepted: Mei 2018

Published: Juni 2018

Keywords:

Leadership,
Transformational,
Organizational, Charisma,
Inspirational Motivation,
PWM Riau.

JELClassification:

Abstract

The role of human resource management in an organization or union is a guarantee for the union in achieving its objectives. In a study to measure organizational commitment consists of three things, namely: affective commitment associated with the level of an employee emotionally bound, involved and familiar with the organization; Continuous commitment is an assessment of the costs associated with leaving the organization. Based on the research, it can be concluded that transformational leadership in the form of charisma has no influence on organizational commitment in Muhammadiyah Regional Leadership Riau Province, as well as inspirational motivation, does not give influence to organizational commitment of Muhammadiyah Regional Leadership. while intellectual stimulation, and individualized consideration has a positive influence on organizational commitment to the Regional Leadership of Muhammadiyah Riau Province. Thus, Members of the Muhammadiyah organization are committed because of their Muhammadiyah Organization, not the views of their individual leaders, especially charism and intellectual stimulation.

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, setiap organisasi baik yang berorientasi laba maupun yang bukan berorientasi laba (Non-profit) (Termasuk didalamnya perserikatan), akan dihadapkan kepada suatu situasi yang cukup kompleks dan rumit. Hal ini dapat dilihat pada tingginya tingkat persaingan yang akan dihadapi, baik ditingkat internasional apalagi ditingkat nasional. Beberapa masalah yang tidak luput dari perhatian adalah sangat pesatnya kemajuan teknologi, ditambah lagi dengan penyusutan energi dan sumber daya lainnya, tingginya tekanan terhadap peningkatan kelestarian lingkungan dan masalah-masalah eksternal lainnya yang sangat mempengaruhi terhadap kemajuan suatu organisasi. Disisi lain, masalah internal yang sering terjadi adalah minimnya pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dalam organisasi, kurangnya penekanan visi dalam organisasi, dan yang paling penting adalah kemampuan seorang pemimpin dalam organisasi muhammadiyah yang mampu memanagerkan organisasi dengan efektif dan efisien, sehingga mempengaruhi komitmen organisasi dalam kemuhammadiyah.

Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi non-profit, dalam pengelolaan organisasinya dilakukan oleh sekelompok pimpinan untuk menjalankan manajemen organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perserikatan merupakan jawaban dari permasalahan yang akan dihadapi nantinya, tujuannya adalah guna meningkatkan kontribusi kader muhammadiyah terhadap Muhammadiyah sebagai organisasi dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah itu sendiri. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan Muhammadiyah dalam mencapai tujuannya bergantung kepada manusia yang mengelola Muhammadiyah itu sendiri. Hanya perserikatan yang memiliki SDM/kader dengan kualitas dan profesionalisme yang tinggi saja yang mampu bersaing dan juga dapat mengembangkan perserikatan Muhammadiyah. Untuk itulah dalam menghadapi tantangan, maka Muhammadiyah perlu mengembangkan strategi yang baik agar kader Muhammadiyah selalu bersemangat dalam bekerja dan menumbuhkan motivasi, loyal terhadap perserikatan yang pada akhirnya akan bermuara pada komitmen organisasional itu sendiri.

Kepemimpinan dalam hal ini adalah tulang punggung serta jawaban dalam pengembangan perserikatan agar dapat bertahan menghadapi goncangan eksternal maupun internal pada Muhammadiyah itu sendiri, karena Muhammadiyah tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan perserikatan, begitu juga dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam ataupun di luar perserikatan. Seorang pemimpin haruslah mampu menciptakan visi, dengan menggunakan kekuasaannya untuk membuat iklim perserikatan yang kondusif serta harus dapat mempengaruhi bawahan guna pencapaian tujuan perserikatan.

Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan saat ini, sehingga menuntut sistem manajemen yang tangguh dan komitmen organisasional yang tinggi agar perserikatan berjalan dengan baik serta mampu mengantisipasi persaingan yang ada. Komitmen organisasional dalam hal ini merupakan komitmen kader terhadap organisasi ditempat mereka berada. Ini berkembang dari studi awal mengenai loyalitas kader muhammadiyah yang diharapkan ada pada setiap kader. Komitmen organisasional atau komitmen kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh kader muhammadiyah yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan pengaruhnya kepada yang dipimpin sehingga mereka yang dipimpin dapat loyal terhadap organisasi, khususnya faktor kharismatik dan inspirational motivation. Hal ini akan menjadi menarik mengingat Muhammadiyah sebagai organisasi non-profit. Kepemimpinan transformasional pada organisasi non-profit ini menjadi sesuatu yang berbeda karena organisasi Muhammadiyah ini bergerak dalam dakwah. Pada penelitian ini, pengaruh

kepemimpinan transformasional pada organisasi non-profit inilah yang yang menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini Majelis pada PWM Riau yang menjadi focus penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Luthans (2005) mengatakan bahwa hal tentang kepemimpinan mungkin sudah sering ditulis, diteliti secara formal, dan secara informal dibahas melebihi topik-topik lain. Sekalipun demikian, masih ada kontroversi mengenai kepemimpinan. Sebagai contoh, seperti yang ditulis dalam artikel seorang guru kepemimpinan, Warren Bennis yang berjudul “*The End of Leadership*”, dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak dapat dicapai tanpa inklusi penuh, inisiatif, dan kerja sama karyawan. Dengan kata lain, seorang tidak bisa menjadi pemimpin yang hebat tanpa pengikut.

Kepemimpinan Kharismatik

Robbins (2003) mengatakan bahwa menurut teori kepemimpinan kharismatik, para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu kepemimpinan mereka. Meski terdapat sejumlah studi yang berupaya mengidentifikasi karakteristik personal pemimpin kharismatik, catatan dokumentasi terbaik telah mengisolasi lima karakteristik tersebut – mereka mempunyai visi, berkeinginan untuk mengambil resiko demi pencapaian visi mereka, peka terhadap baik kendala-kendala lingkungan maupun kebutuhan pengikut, serta menunjukkan perilaku yang luar biasa – yang membedakan para pemimpin kharismatik dari yang non-kharismatik.

Karakteristik pokok kepemimpinan kharismatik adalah:

- a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi – ditunjukkan dengan sasaran ideal – yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo; dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Resiko personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar; dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma

Kepemimpinan kharismatik mungkin tidak selalu diperlukan untuk mencapai tingkat tinggi kinerja karyawan. Mungkin paling tepat ketika tugas pengikut memiliki komponen ideologis atau ketika lingkungan melibatkan stres dan ketidakpastian yang tinggi. Alasan itu dapat menjelaskan mengapa pemimpin kharismatik lebih besar kemungkinan muncul dalam politik, agama, waktu perang, atau ketika perusahaan bisnis memperkenalkan produk yang benar-benar baru atau menghadapi krisis yang mengancam kehidupannya.

Kepemimpinan Visioner

Robbins (2003) juga mengatakan bahwa istilah visi berulang kali muncul di seluruh pembahasan tentang kepemimpinan kharismatik, tetapi kepemimpinan visioner jauh lebih dari sekedar kharisma. Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik tentang masa depan organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat dibanding saat ini. Visi ini, jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa “mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.”

Tinjauan terhadap berbagai definisi menemukan bahwa visi dalam beberapa hal berbeda dari bentuk-bentuk lain penetapan arah: "Visi memiliki gambaran yang jelas dan mendorong, yang menawarkan cara yang inovatif untuk memperbaiki, yang mengakui dan berdasarkan tradisi serta terkait dengan tindakan-tindakan yang dapat diambil orang untuk merealisasikan perubahan. Visi menyalurkan emosi dan energi orang. Bila diartikulasikan secara tepat, visi menciptakan kegairahan sebagaimana yang dimiliki orang terhadap peristiwa-peristiwa olah raga dan kegiatan-kegiatan pengisi waktu luang lainnya yang membawa energi dan komitmen ke tempat kerja.

Sifat dasar visi yang menentukan keberhasilan tampaknya adalah kemungkinannya memberi inspirasi yang berpusat pada nilai dan dapat diwujudkan disertai gambaran dan artikulasi yang unggul. Visi hendaknya mampu menciptakan kemungkinan-kemungkinan yang memberi aspirasi, dan menawarkan tatanan baru yang dapat menghasilkan kualitas organisasi yang lebih unggul. Visi kemungkinan akan gagal jika visi tersebut tidak menawarkan pandangan masa depan yang jelas terlihat lebih baik bagi organisasi dan anggota-anggotanya. Visi yang diinginkan itu harus cocok dengan waktu dan lingkungan serta mencerminkan keunikan organisasi. Orang-orang dalam organisasi harus juga yakin bahwa visi itu dapat dicapai. Visi hendaknya terlihat menantang namun bisa dilaksanakan. Visi yang memiliki artikulasi yang jelas dan imajinasi yang ampuh akan lebih mudah diterima.

Begitu visi diidentifikasi, para pemimpin ini tampaknya memiliki tiga kualitas yang berlainan dengan efektivitas peran visioner mereka. Pertama adalah kemampuan untuk menjelaskan visi ke orang lain. Pemimpin perlu menjelaskan visi dilihat dari segi tindakan-tindakan dan sasaran-sasaran yang dituntut melalui komunikasi lisan dan tertulis yang jelas. Keterampilan kedua adalah kemampuan mengungkapkan visi tidak hanya secara verbal melainkan melalui perilaku kepemimpinan. Ini menuntut berperilaku dalam cara-cara yang secara berkesinambungan memuat dan mendorong kembali visi. Keterampilan ketiga adalah kemampuan memperluas visi ke dalam berbagai konteks kepemimpinan yang berbeda. Ini merupakan kemampuan untuk mengurutkan aktivitas-aktivitas sehingga visi dapat diterapkan ke dalam berbagai situasi. Misalnya, visi harus menjadi penuh arti bagi orang-orang di bagian akuntansi sama penuh artinya bagi orang-orang di bagian pemasaran dan bagi karyawan di bagian lainnya.

Kepemimpinan Transformasional

Perspektif kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin merubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan memperlihatkan model visi sebuah organisasi atau unit kerja dan mendorong pekerja untuk melaksanakan visi tersebut (Mc. Shane and Glinow, 2003). Dengan mengungkapkan suatu visi para pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan.

Kepemimpinan transformasional menurut Luthans (2005) adalah suatu model kepemimpinan yaitu seseorang pemimpin mampu mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis; mampu menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual dan menaruh perhatian terhadap perbedaan-perbedaan yang dimiliki bawahannya.

Menurut Robbins (2003) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Pada kepemimpinan transformasional, diharapkan mendapat hasil yang superior dengan menggunakan satu atau lebih komponen kepemimpinan transformasional.

Luthans (2005) yang menjelaskan pendapat Bass tentang dimensi kepemimpinan transformasional adalah:

- a. Charisma yang didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk membangkitkan kebanggaan, kepercayaan dan rasa hormat terhadap bawahannya dan mampu mengkomunikasikan secara efektif pengertian misi dan visi organisasi yang dipimpinya.
- b. Inspirational yang menggambarkan sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan dan mengekspresikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.
- c. Intellectual stimulation merupakan perilaku pemimpin yang mendorong bawahannya untuk selalu berinovasi dan kreatif terhadap pemecahan masalah-masalah yang dihadapi, menawarkan ide-ide baru guna merangsang bawahannya untuk memikirkan kembali cara-cara yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan dan mempengaruhi para bawahannya untuk memandang masalah-masalah tersebut dari perspektif yang baru.
- d. Individual consideration yang merupakan perilaku pemimpin yang selalu peduli terhadap pengembangan kemampuan atau karir bawahannya, memperlakukan bawahan sebagai seorang individu, berusaha untuk mengerti keinginan bawahan dan berfungsi sebagai penasehat dan pelatih.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah emosional karyawan yang diarahkan, diidentifikasi, dilibatkan dalam organisasi tertentu (Mc. Shane dan Von Glinow: 2003). Itu adalah komitmen afektif seseorang – yaitu loyalitasnya terhadap organisasi. Komitmen afektif dapat juga mengarah kepada loyalitas kepada teman sekerja, konsumen, atau profesi. Sepanjang komitmen afektif, karyawan memiliki berbagai macam tingkat komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan terjadi ketika karyawan percaya dalam ketertarikannya untuk menetap dengan organisasi. Dengan kata lain, komitmen bentuk ini menilai ikatan dengan organisasi lebih daripada tambahan emosional. Komitmen berkelanjutan adalah motivasi untuk bertahan karena tingginya biaya untuk meninggalkannya.

Dalam penelitian ini, penulis mempergunakan pengukuran komitmen organisasional menurut Mutiara S. Panggabean (2004) yang mengemukakan pendapat Allen and Meyer (1990) dengan lebih jelas lagi adalah sebagai berikut: a) Affective Commitment adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi; b) Continuance Commitment adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi; c) Normative Commitment merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan bentuk survey dengan model pengujian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X), yang terdiri dari idealized influence (charisma) (X1), inspirational motivation (X2), intellectual stimulation (X3) dan individualized consideration (X4) Sedangkan objek penelitian yang menjadi variabel terikat (dependent) adalah komitmen organisasional. Penelitian ini akan membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau.

Aspek yang diteliti dalam hal ini adalah berhubungan dengan kepemimpinan transformasional yaitu terdiri dari charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation,

individual consideration terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang dijelaskan dikajian pustaka mengandung arti emosional karyawan yang diarahkan, diidentifikasi, dilibatkan dalam organisasi tertentu.

Dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan bentuk survei dengan model pengujian deskriptif, yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan terhadap para kader di Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau. Mengingat terlalu luasnya cakupan kader yang ada di PWM Riau, maka pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pada Majelis yang ada di PWM Riau.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua cara yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti dan menelaah berbagai literatur maupun penelitian terdahulu yang relevan dengan topic penelitian. Sedangkan studi lapangan dilakukan dengan observasi, kuesioner, wawancara dan pengumpulan dokumen terhadap objek penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada didalam kuesioner, sehingga dapat diketahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui indeks yang dapat menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta fakta pelaksanaan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional dari karyawannya. Sedangkan analisis verifikatif dilakukan untuk meneliti besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Uji asumsi klasik OLS dilakukan untuk melihat apakah model yang telah dibuat tidak melanggar asumsi-asumsi klasik yang berlaku dalam persamaan regresi linier. Adapun uji klasik OLS yang terpenting adalah asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1: Uji Validitas Variabel X

Variabel	No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r kritis	Kesimpulan
X1	X1.1	0.642	0.1562	valid
	X1.2	0.664	0.1562	valid
	X1.3	0.728	0.1562	valid
X2	X2.4	0.669	0.1562	valid
	X2.5	0.719	0.1562	valid
	X2.6	0.698	0.1562	valid
	X2.7	0.694	0.1562	valid
X3	X3.10	0.656	0.1562	valid
	X3.11	0.676	0.1562	valid
	X3.8	0.648	0.1562	valid
	X3.9	0.652	0.1562	valid
X4	X4.12	0.635	0.1562	valid
	X4.13	0.622	0.1562	valid
	X4.14	0.617	0.1562	valid
	X4.15	0.624	0.1562	valid

Variabel X (kepemimpinan transformasional) diukur dengan 15 item pertanyaan. Hasil uji validitas terhadap 15 item pernyataan diperoleh semua item memiliki nilai r hitung $> 0,1562$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid. Hasil perhitungan terlihat pada tabel 1.

Variabel Y (komitmen organisasional) diukur dengan 15 item pertanyaan. Hasil uji validitas terhadap 15 item pernyataan diperoleh semua item memiliki nilai rhitung > 0,1562 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid. Hasil perhitungan terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Uji Validitas Variabel Y

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
Y.1	0.503	0.1562	valid
Y.2	0.507	0.1562	valid
Y.3	0.378	0.1562	valid
Y.4	0.493	0.1562	valid
Y.5	0.771	0.1562	valid
Y.6	0.683	0.1562	valid
Y.7	0.608	0.1562	valid
Y.8	0.529	0.1562	valid
Y.9	0.587	0.1562	valid
Y.10	0.652	0.1562	valid
Y.11	0.673	0.1562	valid
Y.12	0.674	0.1562	valid
Y.13	0.681	0.1562	valid
Y.14	0.703	0.1562	valid
Y.15	0.685	0.1562	valid

Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh hasil item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid, maka dilanjutkan dengan uji realibilitas. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas Spearman Brown untuk masing masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3: Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas (r)	Nilai batas	Kesimpulan
X_1 (<i>charisma</i>)	0.852	0.1562	reliabel
X_2 (<i>inspirational motivation</i>)	0.829	0.1562	reliabel
X_3 (<i>intellectual stimulation</i>)	0.792	0.1562	reliabel
X_4 (<i>individualized consideration</i>)	0.759	0.1562	reliabel
Y (komitmen organisasional)	0.883	0.1562	reliabel

Pengaruh Charisma & Inspirational Motivation Terhadap komitmen Organisasional

Tabel 4: Ringkasan Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.648	5.078		5.641	.000
Charisma (X1)	-.141	.496	-.032	-.285	.776
Ins Motivation (X2)	.026	.440	.008	.060	.952
Intel Stimulation (X3)	1.394	.385	.414	3.623	.000
Indvl Consideration (X4)	.828	.336	.260	2.466	.015

R -Squared = .363

F -Statistics = 15.228 Sig. .000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi (Y)

Hasil perhitungan koefisien regresi berdasarkan data penelitian yang diperoleh dapat ditulis dalam persamaan regresi taksiran sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 28.648 + (-0.141) X1 + 0,026 X2 + 1.394 X3 + 0,828 X4$$

Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan koefisien regresi hasil taksiran bertanda positif dan negatif. Hasil ini memberikan gambaran, berdasarkan penilaian anggota yang menjadi responden, adanya hubungan yang linear positif dan negatif dari variabel bebas kepemimpinan transformasional (X) yang terdiri dari charisma (X1), inspirational motivation (X2), intellectual stimulation (X3) dan individualized consideration (X4).

Dapat dijelaskan untuk variabel charisma (X1) memiliki koefisien regresi negatif, berarti jika rata-rata skor charisma (X1) meningkat sebesar satu satuan maka rata-rata skor komitmen organisasional (Y) akan mengalami penurunan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar (-0.141) pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan). Selanjutnya variabel inspirational motivation (X2) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika rata-rata skor inspirational motivation (X2) meningkat sebesar satu satuan maka rata-rata skor komitmen organisasional (Y) akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,26 pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan). Selanjutnya variabel intellectual stimulation (X3) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika rata-rata skor intellectual stimulation (X3) meningkat sebesar satu satuan maka rata-rata skor komitmen organisasional (Y) akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 1.394 pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan). Dan variabel individualized consideration (X4) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika rata-rata skor individualized consideration (X4) meningkat sebesar satu satuan maka rata-rata skor komitmen organisasional (Y) akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,828 pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan).

Uji F

Nilai F hitung untuk model regresi yang diperoleh adalah 15.228 dengan signifikansi (p-value) = 0,000 (sangat kecil). Penentuan hasil pengujian (penerimaan atau penolakan H₀) dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai F tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = 4 dan 107 = 2,46. Maka dapat diambil keputusan untuk menolak H₀. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional (X), yang terdiri dari idealized influence (X1), inspirational motivation (X2), intellectual stimulation (X3) dan individualized consideration (X4) di Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru terhadap komitmen organisasional (Y).

Koefisien Determinasi

Nilai R-square pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional yang terdiri dari idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru terhadap komitmen organisasional (Y). Diperoleh koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,363. Ini berarti bahwa 36,3% perubahan komitmen organisasional Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru dapat dijelaskan (ditentukan/dipengaruhi) oleh idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration dalam kepemimpinan transformasional. Sedangkan 63,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti.

Jadi dapat dikatakan bahwa idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration dalam kepemimpinan transformasional secara

bersama-sama turut menentukan komitmen organisasional di Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru.

Uji T

Nilai tabel t-student dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas = $112-4-1 = 107$ untuk pengujian satu sisi adalah 1,659. Kriteria pengujian satu sisi adalah “tolak H_0 jika t-hitung > t-tabel”.

Nilai t-hitung untuk variabel bebas charisma sebesar -0,285 lebih kecil dari nilai t-tabel = 1,659 dan nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$). Maka dapat diambil keputusan untuk menerima H_0 .

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dalam bentuk inspirational motivation terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel inspirational motivation sebesar 0,060 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,952. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya.

Nilai t-hitung untuk variabel bebas inspirational motivation sebesar 0,060 lebih kecil dari nilai t-tabel = 1,659 dan nilai signifikansi 0,952 lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$). Maka dapat diambil keputusan untuk menerima H_0 . Hasil pengujian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam bentuk inspirational motivation total berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru.

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dalam bentuk intellectual stimulation terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel intellectual stimulation sebesar 3,623 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,000. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya.

Nilai t-hitung untuk variabel bebas intellectual stimulation sebesar 3,623 lebih besar dari nilai t-tabel = 1,659 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$). Maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 . Hasil pengujian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam bentuk intellectual stimulation berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru.

Besarnya pengaruh intellectual stimulation dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients pada tabel 4.37. Diperoleh koefisien beta sebesar 0,414 dan korelasi X3 dengan Y sebesar 0,570. Jadi secara parsial kepemimpinan transformasional dalam bentuk intellectual stimulation berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru sebesar $0,414 \times 0,570 \times 100\% = 23,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kepemimpinan transformasional dalam dimensi intellectual stimulation yang diterapkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru.

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional dalam bentuk individualized consideration terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung untuk variabel individualized consideration sebesar 2,466 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,015. Penentuan hasil

pengujian (penerimaan/penolakan H₀) dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya.

Nilai t-hitung untuk variabel bebas individualized consideration sebesar 2,466 lebih besar dari nilai t-tabel = 1,659 dan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$). Maka dapat diambil keputusan untuk menolak H₀. Hasil pengujian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam bentuk individualized consideration berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru

Besarnya pengaruh individualized consideration dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients pada tabel 4.37. Diperoleh koefisien beta sebesar 0,260 dan korelasi X₄ dengan Y sebesar 0,511. Jadi secara parsial kepemimpinan transformasional dalam bentuk individualized consideration berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru sebesar $0,260 \times 0,511 \times 100\% = 13,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik kepemimpinan transformasional dalam dimensi individualized consideration yang diterapkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Provinsi Riau di Pekanbaru.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, bahwa kepemimpinan transformasional dalam bentuk charisma (X₁) tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional, begitu juga dengan inspirational motivation (X₂). variabel charisma dan inspirational motivation tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap komitmen organisasional, berdasarkan pengamatan lapangan banyak anggota dalam organisasi muhammadiyah memiliki komitmen di sebabkan oleh Organisasi Muhammadiyahnya, bukan dilihat dari individu, sehingga dimensi charisma dan inspirational motivation tidak memiliki dampak langsung terhadap komitmen organisasional pada Pimpinan Wilayah Provinsi Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*, 10th Edition. New York. Mc Graw Hill Companies, Inc
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Prentice Hall. Pearson Education, Inc
- Mc. Shane, Steven L & Mary Ann Von Glinow. (2003). *Organizational Behavior, Second Edition*. New York: Mc Graw Hill
- Mutiara S. Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor .Ghalia Indonesia
- Hadi, M. Fikry (2009). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada rumah sakit swasta di Pekanbaru*. Pekanbaru. Universitas Padjajaran.