

ABSTRACT

The leader plays an important role in managing an organization. Some responsibilities of leaders cover defining and focusing attention on the goals, allocating scarce resources, building relationships with subordinates, and determining the correct direction for the achievement of organizational goals. This can be achieved if there is willingness and ability of subordinates who knowingly perform tasks or work in the absence of coercion from the leadership. This kind of leadership style is called transformational leadership that is expected to be able to grow the performance of subordinates or employees in an organization, with a high spirit of dedication to the organization (organizational commitment).

This study aims to examine the effect of transformational leadership styles on employee performance where is organizational commitment as an intervening variable. Transformational leadership style is characterized into four types, namely : charisma, inspiration, intellectual stimulation, and individualized consideration. Organizational commitment consist of personal characteristics, job characteristics, structural characteristics, and work experience. The employee's performances are characterized into quality of work, quantity of work, cooperation with other's work, and time of work. Data collection was conducted by distributing questionnaires to all employees at STIM AMP YKPN Yogyakarta, which consists of groups of lecturer, administrative staff, and pramubhakti. There were 54 valid out of total 59 questionares distributed.

The overall hypothesis testing is done by t-test, reliability test, and regression analysis. Finding in this analysis proves that transformational leadership style did not significantly influence employee performance directly, but gives effect on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. In terms of employee performance itself, there was no difference in performance between groups of lecturer, administrative staff and pramubhakti.

Key words : transformational leadership, organizational commitment, employees performance

ABSTRAK

Pemimpin memegang peran penting dalam mengelola sebuah organisasi, guna menentukan dan memfokuskan perhatian pada tujuan, mengalokasikan sumberdaya yang langka, membina hubungan dengan bawahannya, serta menetapkan arah yang benar bagi tercapainya tujuan organisasi. Peran tersebut dapat terwujud apabila ada kemauan dan kemampuan bawahan yang secara sadar menjalankan tugas atau pekerjaannya tanpa adanya unsur paksaan dari pimpinan. Oleh sebab itu pemimpin mempunyai peran penting dalam mempengaruhi bawahannya agar mereka secara sadar mengikuti apa yang diinginkannya tanpa menggunakan paksaan. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan seperti ini yang disebut sebagai gaya kepemimpinan transformasional yang diharapkan untuk mampu menumbuhkan kinerja bawahan atau karyawan dalam sebuah organisasi, dengan dilandasi semangat pengabdian terhadap organisasi (komitmen organisasional) yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interveningnya. Gaya kepemimpinan transformasional dikarakteristikan menjadi 4 (empat) macam, yakni *charisma*, *inspiration*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Sedang untuk komitmen organisasional terdiri atas *karakteristik pribadi*, *karakteristik pekerjaan*, *karakteristik structural*, dan *pengalaman kerja*. Dan untuk kinerja karyawan dikarakteristikan menjadi *Quality of Work*, *Quantity of Work*, *Cooperation with other's work*, dan *Time of work*. Untuk itu selanjutnya dilakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada semua karyawan yang ada di lembaga STIM "AMP" YKPN Yogyakarta, yang terdiri atas kelompok dosen, karyawan administrasi, dan karyawan pramubhakti, yang akhirnya terkumpul bahan untuk analisis sebanyak 54 orang responden dari yang seharusnya 59 orang responden.

Pengujian terhadap keseluruhan hipotesis dilakukan dengan *uji-t*, *uji reliabilitas*, serta *analisis regresi*. Temuan dalam analisis ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung dan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Sedangkan dari sisi kinerja karyawan itu sendiri, ternyata tidak terdapat perbedaan kinerja antara kelompok dosen, karyawan administrasi dan karyawan pramubhakti.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, kinerja karyawan