

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DENGAN KOMITMEN TIM MELALUI KEPERCAYAAN INTERPERSONAL  
SEBAGAI MEDIATOR

Nama : Rizky Fadhila Apsari  
Jurusan/Program Studi : Psikologi  
Pembimbing : Dr. Drs. V. Heru Hariyanto, M.Si & Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi

ABSTRAK

Kerja tim dibutuhkan dalam suatu organisasi karena memiliki pengaruh pada efektivitas kerja salah satunya komitmen. Permasalahan yang terjadi di dalam tim terkait komitmen biasanya berasal dari kurangnya rasa percaya antara ketua dengan anggota serta kurangnya rasa bertanggung jawab. Terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi komitmen tim, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kepercayaan interpersonal. Tujuan dari penelitian ini adalah guna menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan aspek komitmen tim melalui mediasi kepercayaan interpersonal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur.

Subjek penelitian ini berjumlah 100 karyawan di UP Y yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria merupakan karyawan yang bekerja dalam tim dan merupakan pegawai tetap minimal satu tahun. Alat ukur yang digunakan adalah *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) oleh Bass dan Avolio (2000) dan diadaptasi oleh Vristanti (2016), skala kepercayaan interpersonal oleh McAllister (1995) dan di adaptasi oleh peneliti, *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Allen dan Meyer (1990) dan di adaptasi oleh peneliti ke dalam bentuk tim. Hasil dari penelitian ini menemukan adanya hubungan mediasi parsial antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif ( $Un\beta_1 = 0,154, p = 0,041$ ) melalui kepercayaan interpersonal ( $Un\beta_3 = 0,190, p = 0,033$ ), terdapat hubungan secara langsung antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen normatif ( $Un\beta_1 = 0,277, p = 0,002$ ), serta tidak adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kontinu ( $Un\beta_1 = 0,006, p = 0,933$ ) melalui kepercayaan interpersonal ( $Un\beta_3 = 0,128, p = 0,142$ ). Implikasi hasil dari penelitian ini adalah perusahaan dapat mempertahankan kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk ketua tim dan anggota timnya dalam kaitannya dengan meningkatkan serta mempertahankan kepercayaan interpersonal, sedangkan bagi ketua tim adalah untuk menguatkan kepemimpinan transformasional, ketua tim dapat menyusun tujuan/rencana kegiatan yang jelas terkait tugas untuk mendorong anggota tim bekerja lebih keras. Implikasi bagi partisipan adalah partisipan dapat menjaga hubungan baik dengan sesama anggota timnya dan bagi penelitian selanjutnya diperlukan studi lebih lanjut terkait topik yang sama dengan penelitian ini pada konteks tim.

Kata kunci: komitmen tim, kepemimpinan transformasional, kepercayaan interpersonal.

TITLE : RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
WITH TEAM COMMITMENT THROUGH INTERPERSONAL TRUST AS A  
MEDIATOR

Name : Rizky Fadhila Apsari  
Dicipline/Study Programme : Psychology  
Contributor : Dr. Drs. V. Heru Hariyanto, M.Si & Listyo Yuwanto, S.Psi., M.Psi

ABSTRACT

*Team work is needed in an organization because it has influence on work effectiveness, one of them is commitment. Problems that occur within the team regarding commitments usually come from a lack of trust between the chairman and members and a lack of sense of responsibility. There are several things that can influence team commitment, that is transformational leadership and interpersonal trust. The purpose of this study was to examine the relationship between transformational leadership and dimension of team commitment through the mediation of interpersonal trust. This study uses a quantitative approach with path analysis techniques.*

*The participants in this study were 100 employees at UP Y taken using purposive sampling technique with the criteria is employees who worked in teams and were jobholder at least one year. The measuring instruments used were Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) by Bass and Avolio (2000) and adapted by Vristanti (2016), interpersonal trust scale by McAllister (1995) and adapted by researchers, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) by Allen and Meyer (1990) and adapted by researchers in the form of teams. The results of this study are: (1) there is a partial mediation in relationship between transformational leadership and affective commitment ( $Un\beta_1 = 0.154, p = 0.041$ ) through interpersonal trust ( $Un\beta_3 = 0,190, p = 0,033$ ), (2) there is a direct relationship between transformational leadership with normative commitment ( $Un\beta_1 = 0.277, p = 0.002$ ), and (3) no relationship between transformational leadership and continuance commitment ( $Un\beta_1 = 0.006, p = 0.933$ ) through interpersonal trust ( $Un\beta_3 = 0,128, p = 0,142$ ). The implication of the results from this study are companies can maintaining activities aimed to team leaders and team members in relation to increasing and maintaining interpersonal trust, while for the team leader is to strengthen transformational leadership, the team leader can form clear vision/activity plans related to the task of encouraging team members to work harder. The implication for participants is participants can maintain good relations with their fellow team members and addition to further research are needed regarding the same topic with this research in the context of team.*

*Key words: team commitment, transformational leadership, interpersonal trust.*