BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi tidak hanya menjadi tempat untuk menempuh pendidikan formal, tetapi juga merupakan ruang strategis dalam membentuk sebuah karakter, jiwa kepemimpinan, dan kemampuan sosial mahasiswa. Dalam konteks tersebut, peran organisasi kemahasiswaan sebagai salah satu media strategis yang berperan penting dalm mengembangkan potensi intelektual, sosial, dan kepemimpinan mahasiswa. Melalui organisasi kemahasiwaan tersebut dapat menjadi wadah dalam mengembangkan kemampuan nalar, hobi, minat, dan bakat mahasiswa (Sudarman, 2004).

Sebagaimana ditegaskan dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 155/U/1998 mengenai pedoman umum organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi, yang menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan berperan sebagai sarana pengembangan wawasan, peningkatan cendikiawan, serta pembentukan integritas kepribadian mahasiswa dengan kegiatan kemahasiswaan tersebut, tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal (Indonesia K. P., 1998).

Keberhasilan organisasi kemahasiswaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia nya sendiri. Anggota yang memiliki komitmen tinggi akan lebih terlibat aktif dalam program kerja yang diselenggarakan oleh organisasi, sedangkan anggota yang kurang dalam berkomitmen cenderung terlihat pasif. Pada era globalisasi yang kompetitif, organisasi harus mampu beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan anggota yang memiliki dedikasi tinggi terhadap organisasi. Salah satu faktor yang berperan dalam membentuk komitmen tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Namun, dalam realitanya HMJ/HMPS tidak terlepas dari berbagai hambatan dan tantangan, terutama dalam aspek komitmen anggota. Tidak sedikit organisasi mengalami hambatan dalam menjalankan program kerja secara konsisten akibat kurangnya partisipasi dan loyalitas anggotanya tersebut. Ketika

anggota organisasi kurang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, maka akan berdampak pada keberlangsungan kegiatan, kurangnya efektivitas program, dan lemahnya solidaritas internal.

Adapun komitmen seorang anggota dalam berorganisasi ditimbulkan oleh beberapa faktor baik dari individual maupun internal organisasi itu sendiri. Selain itu terdapat faktor yang mempengaruhi seseorang dalam menunjukkan rasa komitmen. Hubungan antara anggota dengan pemimpin merupakan salah satu elemen dari faktor pengalaman organisasi. Hal ini berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan kepribadiannya sendiri di samping itu, kepemimpinan merupakan inti dari manajemen baik dalam perusahaan maupun organisasi, karena kepemimpinan motor penggerak bagi seluruh sumber, fasilitas dan peralatan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan itu seperti seni atau aktivitas yang mendorong orang agar dapat bekerja sama didasarkan pada kemampuan seseorang dalam memimpin orang lain agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh HMJ-HMPS sebelumnya (Kartono, 2013). Dalam menjaga komitmen anggota organisasi itu sangat penting, maka dari itu diperlukan peran pemimpin yang efektif menjadi syarat utamanya.

Gaya kepemimpinan menurut pendapat para ahli terdapat banyak jenis nya dan memiliki karakteristiknya tersendiri dalam setiap situasi yang berbeda. Tetapi, dalam konteks HMJ/HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung menunjukkan bahwa tidak semua ketua umum HMJ/HMPS menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara keseluruhan. Sebagian ketua umum HMJ/HMPS masih menggunakan pendekatan yang cenderung berfokus pada pembagian tugas tanpa diiringi dengan motivasi, inspirasi, dan perhatian individual. Hal tersebut berdampak pada rendahnya partisipasi anggota, kurangnya rasa memiliki serta lemahnya komitmen anggota terhadap organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan

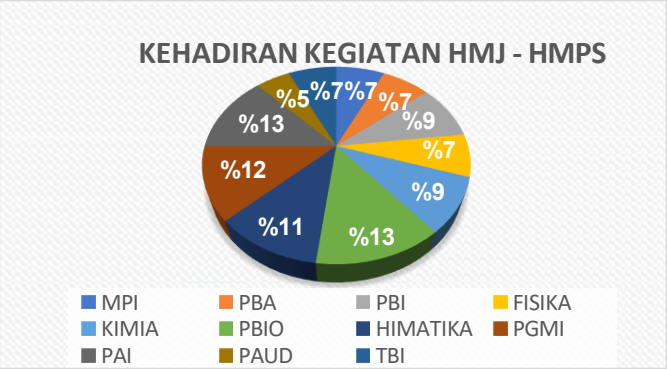
transformasional dipilih karena memiliki karakeristik yang mampu membangkitkan motivasi anggota, mendorong inovasi, serta menumbuhkan keterikatan emosional yang lebih kuat. Penerapan gaya ini diharapkan dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan komitmen dan keberlangsungan program kerja, sekaligus menjadi model kepemimpinan yang relevan bagi organisasi kemahasiswaan non – profit.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Bogar dkk pada pegawai kantor sekretaris dewan Kabupaten Siau Tagulandang-Baro Sulawesi Utara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge dalam buku mereka yang berjudul *Leadership:Theory and Practice* (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi suatu yang sangat fundamental dalam menciptakan anggota dapat berkomitmen dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional menjadi variabel yang sangat dipertimbangkan dalam meningkatkan sebuah komitmen.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian Bushra, Usman, dan Naveed (2011), mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang mendorong pemikiran inovatif karyawan, menghabiskan waktu untuk mengajar dan melatih mereka, mempertimbangkan perasaan pribadi sebelum menerapkan keputusan, membantu mereka dalam mengembangkan kekuatan mereka, hal tersebut dapat meningkatkan keterikatan emosional pekerja dengan organisasi mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian mereka yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif sebanyak 42% terhadap kepuasaan dan memiliki pengaruh positif sebanyak 16% terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 09 Desember 2024 kepada jajaran pengurus HMJ – HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025 menyatakan bahwa tidak semua anggota organisasi tersebut ikut berkontribusi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh HMJ – HMPS Fakultas

Tarbiyah dan Keguruan. Hal tersebut dapat terlihat pada saat program kerja yang masih banyak anggota tidak menghadiri kegiatan HMJ-HMPS seperti kajian mingguan, diskusi bulanan, latihan olahraga, pemberian motivasi, dan pengelelolaan hubungan komunikasi interpersonal. Seperti yang terlihat pada persentase kehadiran dibawah ini:



Gambar 1. 1 Kehadiran Kegiatan HMJ-HMPS

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa partisipasi anggota masih rendah dan belum optimal dengan nilai rata – rata dari keseluruhan anggota organisasi. Adapun nilai persentase HMJ Manajemen Pendidikan Islam 7%, HMPS Pendidikan Bahasa Arab 7%, HMPS Pendidikan Bahasa Inggris 9%, HMPS Pendidikan Fisika 7%, HMPS Pendidikan Kimia 9%, HMPS Pendidikan Biologi 13%, HMPS Pendidikan Mtematika 11%, HMPS Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah 12%, HMJ Pendidikan Agama Islam 13%, HMPS Pendidikan Anak Usia Dini 5%, dan HMPS Tadris Bahasa Indonesia 7%. Rendahnya partisipasi ini berdampak pada efektivitas program kerja, keberlangsungan kegiatan, dan solidaritas internal dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, penulis dalam penelitian ini ingin mencari tahu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota organisasi merupakan hal yang penting diperhatikan. Sebagai universitas yang bertugas dalam mendidik calon pendidik, akademisi, dan pemimpin masa depan berbasis nilai-nilai keislaman dalam mengembangkan ilmu pendidikan dan keislaman, Fakultas Tarbiyah menghadapi tantangan yang kompleks baik secara internal maupun eksternal

organisasi.

Dalam konteks HMJ/HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung tersebut, peran seorang pemimpin menjadi kunci yang menentukan arah dan semangat gerak seluruh anggotanya. Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan dengan anggota nya sendiri. Gaya kepemimpinan transformasional dengan ciri utamanya yang menekankan pada visi bersama, dorongan untuk berpikir kreatif, motivasi yang menginspirasi, serta kepeduliaan terhadap individu dengan menawarkan pendekatan yang mampu menumbuhkan suasana yang kolaboratif dan positif. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam bagaimana "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Anggota Organisasi HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalah yang dapat diajukan dalam proses penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025?
2. Bagaimana komitmen anggota organisasi HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota organisasi HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2024-2025?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional

yang diterapkan oleh HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025.

2. Untuk mengetahui komitmen organisasi HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota organisasi HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoretis

   Dapat menambah khazanah keilmuan dan wawasan dalam dunia Pendidikan dan organisasi mengenai peran seorang pemimpin dalam meningkatkan komitmen para anggotanya.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman secara langsung mengenai pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap anggota organisasi dan pada saat merasakannya kita mampu untuk mengatasinya.
   b. Bagi organisasi HMJ-HMPS, dapat memberikan pemahaman mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang insipiratif dan visioner ini mampu meningkatkan komitmen anggota organisasi dengan melibatkan para anggota HMJ-HMPS tersebut dalam mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, penelitian ini juga menjadi dasar bagi pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam merancang sebuah program pelatihan kepemimpinan agar relevan dengan kebutuhan organisasi.
   c. Bagi institusi, sebagai sebuah informasi yang bermanfaat dalam menambah pengetahuan sehingga dapat diaplikasikan pada kondisi yang

sesuai dengan fenomena yang terjadi dalam kehidupan sehari- hari. Selain itu, dapat menjadi pedoman bagi pemimpin dalam menerapkan praktik kepemimpinan yang lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kolaborasi.

E. Kerangka Berpikir

Komponen utama yang membentuk kerangka berpikir penelitian ini terdiri atas satu variabel terikat yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (variabel X) dan satu variabel bebas yaitu Komitmen Anggota Organisasi (Variabel Y).

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gagasan mengenai kepemiminan transformasional ini dikemukakan oleh James MacGregor Burn mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pola pemimpin transformasional adalah upaya untuk mencoba membangun kesadaran para anggotanya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan dalam organisasi tersebut. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional muncul sebagai respons terhadap tantangan zaman yang terus mengalami perubahan. Dinama era ini tidak bisa dihindari karena telah menjadi bagian integral dalam kehidupan organisasi, yang di dalamnya terdapat berbagai individu dengan dorongan kuat dalam mengaktualisasikan diri.

Oleh sebab itu, kepemimpin transformasional tidak hanya bertumpu pada kebutuhan akan pengakuan diri, melainkan juga mendorong para pemimpin untuk memberikan kontribusi terbaik sejalan dengan perkembangan teori manajemen dan kepemimpinan yang menekankan hubungan era tantara manusia, kinerja, dan pertumbuhan pertumbuhan organisasi (Triana, 2006). Upaya dalam membangun integrasi dalam organisasi terus dilakukan guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Secara umum, kemimpinan transformasional diartikan sebagai perilaku seorang pemimpin dalam menyampaikan perubahan kepada para anggotanya,

melalui penyusunan visi dan misi yang inspiratif , berbicara dengan penuh semangat, serta memusatkan fokus pada hal-hal yang penting. Selain itu, kepemimpinan ini juga dipahami sebagai sebuah proses dimana pemimpin melakukan berbagai tindakan untuk meningkatkan kesadaran kolega mereka mengenai nilai-nilai yang benar dan penting, mengembangkan tingkat motivasi yang lebih matang,serta mendorong mereka untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama kelompok, organisasi, atau masyarakat (Raihani, 2011). Kepemimpinan transformasional ini memiliki empat komponen dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Idealized Influence* atau Pengaruh Ideal

   Pengaruh ideal merupakan perilaku pemimpin yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi serta kebutuhan masyarakat dari pada kepentingan pribadi serta menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi.

b. *Inpirational Motivation* atau Motivasi Insipirasional

   Motivasi insipirasional merupakan perilaku pemimpin yang ditunjukkan melalui pemberian motivasi dan inspirasi kepada bawahan, serta melibatkan mereka secara aktif dalam merumuskan visi dan misi organisasi. Anggota organisasi diberikan ruang untuk berkontribusi secara maksimal dalam menyampaikan ide dan gagasannya. Pemimpin juga menyampaikan visi tentang arah organisasi di masa depan serta menyampaikan harapan yang jelas dan terbuka.

c. *Intellectual Stimulation* atau Stimulasi Intelektual

   Stimulasi intelektual adalah pemimpin menunjukkan perilaku yang mendukung pengembangan kreativitas anggota yang sebelumnya terhambat oleh prosedur birokratis, mendorong munculnya inovasi untuk mencapai tujuan organisasi, serta memberikan apresiasi atas hasil kerja keras yang dicapai dan melakukan upaya pemberdayaan terhadap anggotanya.

d. *Individualized Consideration* atau Pertimbangan Individual

   Pertimbangan individual adalah pemimpin memberikan kepedulian terhadap kapasitas masing-masing individu dalam menyelesaikan tugas, menjalin

komunikasi langsung dengan anggota atau bawhannya, memberikan kepercayaan melalui pelimpahan tanggungjawab (Avolio, 1994).

2. Komitmen Organisasi

Pada tahap awal pemahaman mengenai komitmen dalam organisasi lebih menitikberatkan pada aspek sikap, dengan fokus pada isu keterikatan emosional dan loyalitas individu terhadap organisasi (Porter, 1974). Komitmen organisasi dapat dipahami sebaga salah satu aspek perilaku yang merefleksikan tingkat keterikatan dan loyalitas anggota terhadap organisasi dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya.

Komitmen ini menunjukkan adanya orientasi nilai yang kuat dari individu terhadap organisasi dimana individu tersebut secara aktif memberikan perhatian, kepedulian, dan menjadikan kepentingan organisasi sebagai prioritas. Dalam konteks tersebut individu bersedia secara sukarela mencurahkan tenaga, memanfaatkan kemampuan, serta mengembangkan potensi diri guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Secara lebih luas komitmen ini mencerminkan sikap loyalitas anggota terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkesinambungan dimana individu menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi secara konsisten. Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasi terdiri atas tiga indikator yaitu sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

a. *Affective Commitment* atau Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah perasaan keterikatan emosional terhadap organisasi yang memotivasi individu dalam mempertahankan keanggotaan serta memba ngun dan menghargai hubungan sosial yang terjalin dalam organisasi sebagai hasil keanggotaannya.

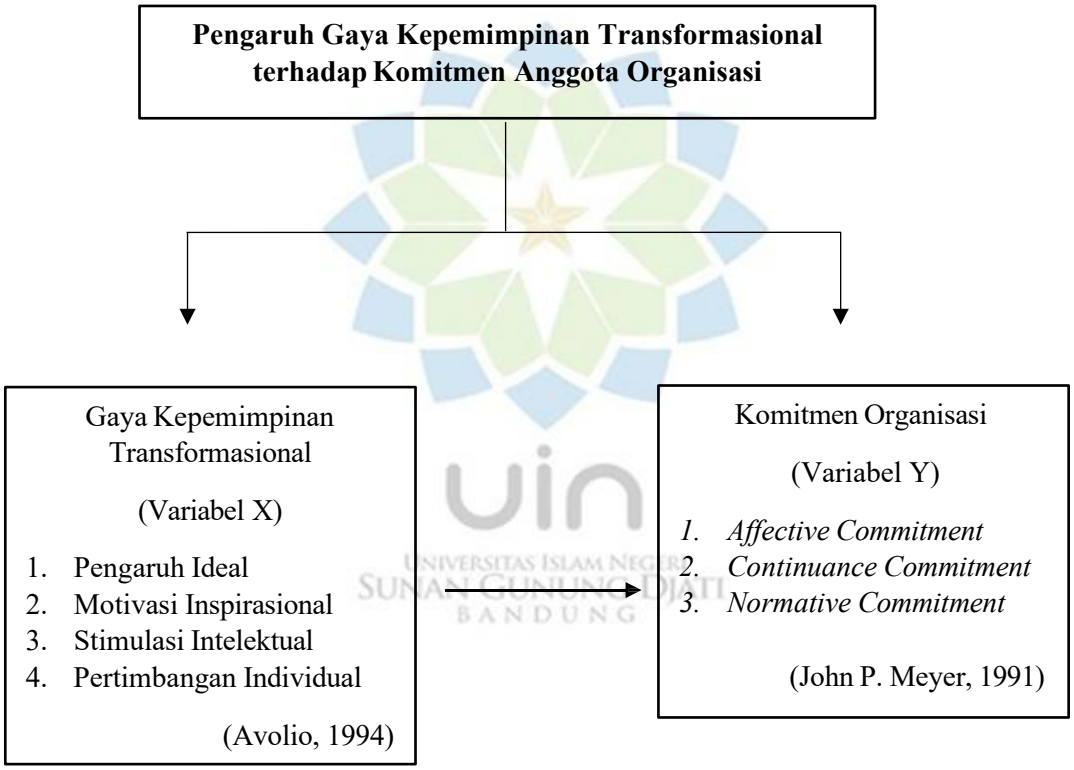
b. *Continuance Commitment* atau Komitmen Keberlanjutan

Komitmen keberlanjutan merupakan rasa kesulitan untuk meninggalkan organisasi karena adanya kebutuhan untuk tetap bertahan yang pada dasar pertimbangan biaya dan kerugian yang mungkin timbul serta penghargaan yang diperoleh dari keikutsertaan dalam organisasi tersebut.

c. *Normative Commitment* atau Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi yang timbul dari tanggung jawab moral serta didasarkan pada nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh individu dalam organisasi tersebut.

Dari ketiga komponen tersebut, komitmen dapat dipahami sebagai suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi yang berpengaruh pada keputusan individu untuk tetap bertahan atau memilih meninggalkan organisasi. Dari teori yang telah digambarkan dengan singkat diatas maka dapat dituangkan pada skema sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Kerangka Berpikir

Keterangan:

⟶ = Variabel X mempengaruhi variabel Y

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang telah terkumpul (Arikunto, 2020).

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hopotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota organisasi HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025.
2. Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota organisasi HMJ-HMPS di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024-2025.

Berdasarkan hipotesis diatas, peneliti mengajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota organisasi di HMJ/HM-PS Lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung Periode 2024- 2025.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah:

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	(Syahrial, 2022) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional yang berdampak pada Kinerja karyawan di Institut STIAMI Jakarta"	Keduanya membicarakan topik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transfomasional	Pada tempat penelitian, variabel penelitian yang lebih kompleks	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi di institut STIAMI Jakarta.

2.	(Gumgum Gumelar F.R, 2017) "Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi"	Memiliki tujuan yang sama yaitu pada gaya kepemimpin dan komitmen organisasi	Tempat penelitian	Bersifat positif. Dimana hal tersebut menunjukkan apabila tingkat gaya kepemimpinan transformasional individu tinggi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional individu tersebut.
3.	(Sofyani, 2020), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan transaksional dan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi"	Keduanya memiliki pembahasan yang sama yaitu Gaya kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi. Selain itu, menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Dalam teknik pengambilan sampel dan topik dibahas pun menjelaskan mengenai Gaya Kepempinan Transaksional	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang terbukti melalui pengujian secara simultan yang menghasilkan F hitung 11.733 > 3,22 yang merupakan F-tabel.
4.	(Maulina Syafitri, 2019) "Pengaruh Motivasi berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok terhadap Komitmen berorganisasi (Studi Mahasiswa Aktivis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)"	Pada komitmen berorganisasi dan jenis penelitian kuantitatif	Pada variabel penelitian yang dibawakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berorganisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,247 dengan demikian setiap peningkatan motivasi berorganisasi mahasiswa aktivis maka meningkatkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

				komitmen berorganisasi pula. Penelitian ini juga Menunjukkan pentingnya memperhatikan motivasi seseorang ikut bergabung dalam suatu organisasi sehinggadapat diketahui apa yang menjadi alasan seseorang untuk mau bergabung dalam suatu organisasi.
5.	(Negi Rarra, 2024) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Persatuan Mahasiswa Toraja Utara (PMTU) di Minahasa"	Keduanya membicarakan topik yang sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi	Tempat penelitian dan metode penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian tersebut	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, hal tersebut dapat dilihat dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil 0,05. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi R-square sebesar = 0,176 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 17,6% dan 82,4% merupakan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

6.	(Nurzaini, 2015)"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Psychological Empowerment* dan faktor Demografi terhadap Komitmen Organisasi"	Keduanya membahas topik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, serta metode penelitian yang digunakan.	Objek penelitian yang berkaitan	Berdasarkan hasil penelitian data pada uji hipotesis maka dapat kita ketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari dimensi kepemimpinan transformasional, dimensi *psychological empowerment* dan faktor demografi (usia, jenis kelamin, Masa kerja, Pendidikan) terhadap komitmen organisasi.
7.	(Moh Anwar Rusni, 2022), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Personal terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean Malang)"	Topik yang diangkat keduanya meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi	Variabel yang diangkat dalam penelitian ini lebih kompleks dan metode penelitian yang digunakan.	Dari hasil penelitian secara stimulant didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
8.	(Darmawan, 2018), "Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada *psyhorescue*	Memiliki tujuan penelitian yang sama, dan termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif	Variabel penelitian tambahan sebagai sasaran penelitian.	Hasil penelitian menujukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan sebesar 67% terhadap komitmen organisasi pada anggota

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

				psychorescue. Adapun pengujian hipotesis dapat dihitung dengan hasil t-hitung sebesar 8,769 sedangkan t- tabel dengan taraf signigikan 5% adalah df=N-2, maka df=40-2=38 yaitu sebesar 2.024.
9.	(Azahra,2024) "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 29 Cinangka"	Keduanya membahas mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dan termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif.	Objek penelitian yang dibawakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut yakni gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan pengaruh positif.
10.	(Fitriyah, 2017), "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jawa Beton Cabang Mojokerto"	Topik yang dibahas mengenai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi	Terdapat variabel penelitian dan tempat penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Jawa Beton Mojokerto. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional pemimpin dalam menjalankan tugas nya, maka semakin baik pula komitmen organisasi pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

				karyawan.
11.	(Zainuddin, 2020), "Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru"	Keduanya memilki topik penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Menggunakan variabel yang lebih kompleks dan terdapat metode penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komunikasi organisasi memberikan pengaruh secara bersama terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 92,2% yang berarti menunjukkan nilai yang sangat kuat dan berpengaruh.
12.	(Windiawan, 2024), "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD"	Keduanya membahas topik yang sama yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan menggunakan metode penelitian yang serupa.	Terdapat perbedaan pada variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru (t=14.194)
13.	(Mira Veranita, 2024),"Analisis Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam penetapan	Keduanya membahas topik mengenai Pengaruh kepemimpinan transformasional	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.	Penelitian ini akan mengeksplorasi konsep-konsep mengenai kunci kepemimpinan transformasional,

	kebijakan organisasi di era digital".			penetapan kebijakan organisasi dan transformasi digital, serta bagaimana ketiganya dapat saling berkaitan satu sama lainnya.
14.	(Dian, 2022), "Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam memotivasi Guru untuk Mempersiapkan Pembelajaran Daring pada saat Pandemi Covid- 19"	Keduanya membahas mengenai topik Kepemimpinan Transformasional.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.	Dari hasil penggunaan metode kualititatif ini mengacu pada kasus, mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Al-Amanah Cileunyi Bandung menghadapi situasi pembelajaran DARING akibat pandemi Covid-19. Kepala sekolah berusaha memaksimalkan potensi sumber daya dan mampu memberikan motivasi serta meransang secara intelektual.
15.	(Moh Sulhan, 2022),"Korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasaan Kerja Dosen Di Bandung"	Mengunakan metode penelitian yang sama dan pendekatan penelitian kuanttitatif.	Topik pembahasan pada variabel Y yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

				terhadap kepuasaan kinerja dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu, 0,000 < 0,05 maka terdapat korelasi atau hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasaan kinerja dosen.

Berdasarkan hasil analisis bebagai penelitian terdahulu yang relevan, peneliti menemukan perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel X (gaya kepemimpinan transformasional), tidak memiliki variabel X lainnya, dan variabel Y (komitmen organisasi). Dengan hasil penelitian sebelumnya, mendukung asumsi bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin organisasi mahasiswa, khususnya dalam meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan partisipasi aktif anggota organisasi.