

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI OLEH PEMBERDAYAAN  
PSIKOLOGI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DI WARU SIDOARJO**

**NUZULUL FATIMAH  
RATNA SARI DEWI**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
Jl. Wisata Menanggal 42 A Surabaya  
Nuzululf1025@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the direct effect of transformational leadership style, mediated by organizational commitment on employee empowerment psychology. This research was conducted by a quantitative approach, Sample in this study were all employees of PT. PLN (Persero) in WaruSidoarjo. Using sampling accidental and simple regression analysis with SPSS 17.0 software. After testing the hypothesis, the obtained  $t_{count} > t_{table} = 3.571 > 1.657$  thus concluded that leadership style variable Transformasional no significant influence on Organizational Commitment. And to the results of Psychology Empowerment through path analysis with Sobel test calculation at 15.67 with 0:05 significance level that is equal to 1657 it was concluded that the coefficient of 0.18165 significance mediation means no influence psychological empowerment in the style of transformational leadership on organizational commitment. And the results of this study stated that the effect on the Transformational Leadership Organizational Commitment in mediation by Empowerment Psychology.*

***Key words:** Transformational Leadership, Organizational*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh pemberdayaan psikologi. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisa metode statistik. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) di WaruSidoarjo. Pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana dengan software SPSS 17.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $t_{Hitung} > t_{Tabel} = 3,571 > 1,657$  sehingga disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dan untuk hasil Pemberdayaan Psikologi melalui analisis jalur dengan perhitungan sobel test sebesar 15.67 dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.657 maka disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,18165 signifikansi berarti ada pengaruh mediasi pemberdayaan psikologi dalam gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Dan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di mediasi oleh Pemberdayaan Psikologi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Organisasi

## PENDAHULUAN

Dalam era teknologi dan informasi, bangsa Indonesia menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya, atau lebih khususnya peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai titik sentral bagi pembangunan nasional. Semakin kerasnya kompetisi dewasa ini memaksa perusahaan-perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang mereka miliki guna mempertahankan kelangsungan hidup mereka.

Dalam mengelola organisasi ataupun perusahaan saat ini menuntut adanya perubahan-perubahan dari yang tradisional menjadi yang lebih modern. Perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik, apabila didukung dengan lingkungan yang mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun sampai tingkat dibawahnya. Dalam menghadapi perubahan tentunya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang memberikan andil untuk meningkatkan kinerja dan komitmennya dalam bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku dari masing karyawan yang didukung dengan kepemimpinan diperusahaan yang solid.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (James Stoner dalam Baihaqi, 2010). Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama

untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan". (Luther Gulick dalam Handoko:2009). Manajemen mempunyai beberapa fungsi yang berguna bagi suatu perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan.

### 1) Perencanaan (*Planing*)

Perencanaan adalah kegiatan yang berhubungan dengan pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, program prosedur, metode, sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan-kegiatan yang meliputi penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibuthkan untuk mencapai tujuan organisasi, perencanaan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, yang akan membawa kearah tujuan, penugasan tanggung jawab tertentu serta pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

### 3) Penyusunan personalia (*Staffing*)

Penyusunan personalia adalah proses penempatan, pelatihan dan pengembangan para karyawan dalam lingkungan kerja yang produktif.

### 4) Pengarahan (*Leading*)

Pengarahan adalah suatu fungsi untuk mendapatkan dan membuat para karyawan melakukan apa yang diinginkan oleh perusahaan serta harus karyawan lakukan.

### 5) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah suatu fungsi manajemen yang mempunyai empat unsur, yaitu penetapan standar pelaksanaan, penetapan ukuran-ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang ditetapkan dan pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas organisasi dalam menerapkan konsep-konsep dan teknik-teknik analisis jabatan, perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, seleksi pegawai, orientasi pegawai, pemberian gaji pegawai, pelatihan gaji pegawai, pemberian insentif finansial, pemberian tunjangan, pemberian kualitas kehidupan kerja, penilaian prestasi kerja, dan manajemen karir pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler:2001). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Edwin B Filippo dalam Handoko: 2011).

Tiap ahli memberikan definisi yang berbeda mengenai kepemimpinan. Namun pada dasarnya definisi kepemimpinan tersebut tidak saling bertentangan bahkan saling mendukung satu dengan yang lain. Beberapa ahli menggabungkan proses mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, dan tingkah laku

orang lain untuk digerakkan kearah tujuan tertentu. (Menurut Suyuti 2001 dalam Baihaqi 2010). Sedangkan sondang (2008), mendefinisikan kepemimpinan adalah “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya, sehingga mau melakukankehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya”. Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya kemampuan pimpinan dalam memberikan pengaruh yang kuat (karisma), membangkitkan motivasi, menstimulasi intelektual dan memberikan perhatian secara personal terhadap bawahan yang diukur berdasarkan tingkat bawahan. Menurut Robbins dalam Ardi Yulianto (2013) mengemukakan bahwa “kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempengaruhi pengikut-pengikut untuk mengatasi kepentingan diri karyawan demi kebaikan organisasi dan mampu menimbulkan efek yang mendalam terhadap pengikut-pengikutnya”.

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Aktami,2008 dalam Annisa & Zulkarnain 2012). Menurut Gibson et al dalam Wenny Pramudiana (2006), Komitmen Organisasi adalah merumuskan suatu definisi melalui komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Meyer dan Allen dalam Arizal (2013) berpendapat, "*Organizational commitment is defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization*".

Menurut Conger dan Kanungo dalam Debora (2006) pemberdayaan merupakan suatu teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pemberdayaan dapat didefinisikan dalam dua kelompok besar yaitu pemberdayaan dalam konstruk relasional dan pemberdayaan dalam konstruk motivasional. Definisi dari konstruk relasional dirumuskan sebagai konsep relasional yang digunakan untuk menggambarkan persepsi tentang kekuasaan atau kendali yang dimiliki seorang pelaku atau sebuah unit organisasi terhadap pihak-pihak lain.

Pemberdayaan Psikologis adalah konstruk kognitif yang mengacu pada motivasi intrinsik tiap individu menurut Thomas dan Velthouse dalam Syaiful Rahman (2007), sehingga acuan pemberdayaan sebagai keyakinan personal bahwa karyawan mempunyai peran yang berhubungan dengan organisasi. Robbins dalam Abdurrohmam (2012) juga menyatakan bahwa dalam bekerja akan terjadi interaksi baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan, selain itu karyawan juga harus mengikuti kebijakan dan peraturan dalam organisasi, serta diminta untuk selalu memperlihatkan kinerja yang baik, walaupun terkadang mereka harus bekerja pada lingkungan yang kurang ideal, sehingga dalam hal ini pekerjaan sangat berhubungan dengan masalah

kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh individu.

Menurut penelitian dari Zhu, Koh and Bhatia (2004) dengan judul "*Transformational Leadership And Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment And Moderating Role of Structural Distance*". Departement of Manajemen and Organization, National University of Singapore. Penelitian tersebut menyelidiki hubungan alternatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologi. Sampel yang diambil adalah 520 staf perawat yang dipekerjakan oleh sebuah rumah sakit publik di Singapura. Hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologi menengahi hubungan diantara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status, kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Sugiyono : 2006).

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *accidental Sampling* (Maholtra:2003) yaitu teknik pengambilan sampel dimana sampel dipilih berdasarkan karyawan yang kebetulan dijumpai untuk dimintai pendapat. Yang menjadi syarat pertimbangan dalam pengambilan sampel *Accidental sampling* pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN

(PERSERO) di Waru Sidoarjo yang berjumlah 150 orang. Jenis penelitian yang digunakan (1) data kuantitatif, hasil uji statistik SPSS 17.0 dari kuesioner responden diolah dan ditunjukkan pada uji validitas serta uji reliabilitas tentang variabel independen(X) dan variabel mediasi(Z) terhadap variabel independen(Y) pada seluruh karyawan PT. PLN(PERSERO) di Waru Sidoarjo, (2) data kualitatif, yaitu data yang berasal dari responden/seluruh staff operasional dan staff manager PT. PLN (PERSERO) di Waru Sidoarjo (Sanusi:2013). Misal, hasil observasi, wawancara dan kuesioner yang telah disebar oleh peneliti kepada tiap responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT.PLN (PESERO) Waru di Sidoarjo, jumlah kuisisioner yang dibagi sebanyak 150 angket. Dari 150 kuisisioner yang dibagi semuanya dapat masuk kembali kepada peneliti, karena ketika membagi kuisisioner peneliti menunggu dan sedikit memberikan penjelasan terhadap responden. Setelah terisi, peneliti menarik kembali kuisisioner dari responden, dan ternyata tidak semua kuisisioner yang kembali tersebut dijawab dengan lengkap oleh responden, maka peneliti menyisihkan kuisisioner yang lengkap jawabannya untuk dianalisis. Dari 150 kuisisioner hanya 130 yang memenuhi syarat dan untuk selanjutnya diolah kedalam alat analisis dengan bantuan program SPSS 17.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Pemberdayaan Psikologi (Z)

terhadap Komitmen Organisasi (Y). Maka keseluruhan dari hasil analisis data akan dibahas menurut Sunarto dalam Vyna Priandini (2007), yang menyatakan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional terdiri dari: Karisma, Inspirasi, Rangsangan Intelaktual, Pertimbangan Individu.

a) Berdasarkan hasil analisis deskripsi tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional (X).

1) Pada indikator Kebijakan Yang Tegas, Menurut Sunarto dalam Priandini (2007) gaya kepemimpinan yang ditandai dengan adanya kemampuan pimpinan dalam memberikan pengaruh yang kuat (Karisma), Hal ini mencerminkan bahwa Pimpinan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo sudah cukup tegas dalam menentukan kebijakan hal ini dapat ditunjukkan pada sebagian besar jawaban responden yang masih didominasi jawaban setuju.

2) Pada indikator Kemampuan Komunikasi Pimpinan, menurut Robbins (2006) pimpinan harus menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak bagi para pengikut. sudah terlaksana, hal ini mencerminkan bahwa Pimpinan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo sudah mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi perusahaan, dikarenakan sebagian besar responden menjawab setuju.

- 3) Pada indikator Meningkatkan Kesadaran Karyawan, menurut Sunarto dalam Vyna Priandini (2007) mengatakan pemimpin yang menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang diteliti. Hasil menunjukkan belum terlaksana dengan baik, dikarenakan sebagian besar responden menjawab sangat tidak setuju. Jawaban ini mencerminkan bahwa Pimpinan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo masih belum dapat memberikan *problem solver* pada tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawannya.
  - 4) Pada indikator Meningkatkan Motivasi Karyawan, menurut Sunarto dalam Vyna Priandini (2007) mengatakan pemimpin harus memberikan dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para karyawan. Sudah terlaksana dengan baik dikarenakan sebagian besar responden menjawab setuju. Jawaban ini mencerminkan bahwa Pimpinan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo mampu memberikan motivasi karyawan secara moril kepada karyawannya.
- b) Sedangkan hasil analisis deskripsi tentang Pemberdayaan Psikologi (Z). Menurut Spreitzer (2005) konsep *Psychological Empowerment* (Pemberdayaan psikologi) sebagai peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaan yang termanifestasi dalam empat bentuk kognisi : Keberartian, Kecakapan, Penentuan diri, Dampak. Berdasarkan hasil analisis deskripsi tentang Pemberdayaan Psikologi (Z).
- 1) Pada indikator Kesamaan Perilaku dan Keyakinan Karyawan. Menurut Spreitzer (2005) penghayatan mengenai arti dan nilai dari sebuah profesi (*meaning*). Hal ini sesuai dikarenakan sebagian besar responden menjawab setuju, jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo mempunyai kesamaan visi dan misi dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan.
  - 2) Pada indikator Karyawan Bekerja Cepat dan Terampil, menurut Spreitzer (2005) dorongan dari dalam diri yang membuat individu yakin bahwa pengetahuan dan skills yang dimiliki memadai untuk melakukan aktifitas tuntutan profesi. Hal ini sesuai dikarenakan sebagian besar responden menjawab setuju, jawaban ini mencerminkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Waru-Sidoarjo sudah mampu bekerja secara cepat dan terampil pada setiap pekerjaannya.
  - 3) Pada indikator Kebebasan Membuat Keputusan, menurut Spreitzer (2005) dorongan dari dalam diri untuk bebas menentukan dan mengatur teknik melakukan kerja atau aktifitas dalam profesi. Hal ini terlaksana dengan baik dikarenakan sebagian besar responden

menjawab setuju, jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo dapat menentukan pilihan (memiliki kebebasan membuat keputusan) dalam memulai dan mengatur tindakan yang akan diputuskan dalam sebuah pekerjaan tetapi masih ada sedikit rasa kekhawatiran dalam diri karyawan dikarenakan kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan.

- 4) Pada indikator Hasil Kinerja Positif. Menurut Spreitzer (2005) dorongan diri dalam diri yang menyebabkan individu merasa dirinya penting dan berpengaruh terhadap lingkungan kerja atau lingkup profesi. Hal ini terlaksana dengan baik dikarenakan sebagian besar responden menjawab setuju, jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo berusaha semaksimal mungkin memberikan hasil kinerja yang positif pada organisasi serta administratif perusahaan dalam jangka panjang demi kepentingan bersama.
- c) Sedangkan hasil analisis deskripsi tentang Komitmen Organisasi (Y). menurut Allen dan Mayer dalam Yudi Sutaro,(2003) komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga bentuk komitmen, yaitu: Komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, komitmen normatif. Berdasarkan analisis deskriptif tentang komitmen organisasi (Y).
  - 1) Pada indikator menikmati pekerjaan dan jabatannya.

Menurut Allen dan Mayer dalam Yudi Sutaro,(2003) menyatakan keterikatan emosional pada organisasi karena mengidentifikasi dengan terlibat dalam organisasi dan senang menjadi anggota suatu organisasi tersebut. Hal ini benar adanya karena sebagian besar responden menjawab setuju, jawaban ini juga menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (PERSERO) Waru Sidoarjo sangat menikmati pekerjaan dan jabatannya saat ini didalam perusahaan meskipun didera kebijakan pimpinan yang kontroversial.

- 2) Pada indikator Karyawan Menggantungkan Hidupnya di Perusahaan. Menurut Allen dan Mayer dalam Yudi Sutaro,(2003) sebagai kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dilakukan. Hal ini benar adanya karena sebagian besar responden menjawab setuju, jawaban ini juga menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo memang menggantungkan hidupnya di perusahaan ini tanpa memperhitungkan kebijakan negatif yang dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Pada indikator Memelihara Hubungan Dengan Organisasi. Menurut Allen dan Mayer dalam Yudi Sutaro,(2003) dapat dilihat dengan kepercayaan akan suatu tanggung jawab pada suatu organisasi. Hal ini tidak sesuai

dikarenakan sebagian besar responden menjawab tidak sangat setuju, jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo tdk dapat memelihara hubungan dengan organisasi karena tidak adanya kewajiban moral serta tidak mempunyai solidaritas yang tinggi pada perusahaan.

Semua ini mencerminkan bahwa Komitmen Organisasi (Y) yang ditunjukkan oleh karyawan PT PLN (Persero) Waru-Sidoarjo pada perusahaan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Pemberdayaan Psikologi (Z).

Dari uji regresi parsial (Uji T) untuk nilai Sig. konstanta pada model linear (a) dapat diketahui hasil output nilai Sig. konstanta model linear sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan untuk menolak  $H_0$  yang berarti koefisien regresi a signifikan. Sedangkan cara yang lainnya dengan membandingkan antara  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ . Diketahui bahwa konstanta pada model linear (a) dari perhitungan dengan bantuan program SPSS 17.0 diketahui nilai  $T_{hitung} = 5.682$ . *Level of significance* (a) 0,05 atau 5% derajat kebebasan (dk), untuk pembilang yaitu  $k = 2$  untuk penyebut  $= (n - k - 1) = 130 - 2 - 1 = 127$ . Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan nilai  $T_{tabel} = 1,657$ . Dari hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% dengan uji T dua sisi  $= a / 2 = 0,05$  dan derajat kebebasan = 127 diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel} = 5.682 > 1,657$  ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga disimpulkan bahwa variabel X dan Z ada pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen

Organisasi pada karyawan PT.PLN (PESERO) di Waru Sidoarjo.

Dari uji regresi parsial (Uji T) untuk nilai Sig. koefisien regresi variabel  $X(b_1)$  dapat diketahui hasil output nilai Sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka disimpulkan untuk menolak  $H_0$  yang berarti koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) signifikan. Sedangkan cara yang lainnya dengan membandingkan antara  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ . Diketahui bahwa koefisien regresi variabel X dari perhitungan dengan bantuan program SPSS 17.0 diketahui nilai  $T_{hitung} = 3,571$ . *Level of significance* (a) 0,05 atau 5% derajat kebebasan (dk). Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan nilai  $T_{tabel} = 1,657$ . Dari hipotesis tersebut pada tingkat kepercayaan 95% dengan uji T dua sisi  $= a / 2 = 0,05$  dan derajat kebebasan = 127 diperoleh  $T_{hitung} > T_{tabel} = 3,571 > 1,657$  ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga disimpulkan bahwa variabel X ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y pada karyawan PT.PLN (PESERO) di Waru Sidoarjo.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologi di PT.PLN (PESERO) di Waru Sidoarjo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologi di PT.PLN (PESERO) di Waru Sidoarjo dapat teruji kebenarannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Luther Gulick, "Management is a Science", *Academy of Management Journal*, Vol.8, No.1..., Maret 1965, Halaman 7 – 13 dalam *Ibid*, hal 14. (buku *Manajemen edisi 2 T. Hani Handoko*, Universitas Gajah Mada.
- Baihaqi, M.F. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- .2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta