

## **RINGKASAN HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian perilaku keorganisasian dengan tema kepemimpinan transformasional. Tujuan penelitian ini untuk menerapkan konsep kepemimpinan transformasional modelnya Behling dan Mc Fillen (1996) pada dunia industri manufaktur di Surakarta. Konsep kepemimpinan model Behling Mc Fillen (1996) merupakan konsep kepemimpinan transformasional yang relatif menyatukan berbagai konsep kepemimpinan transformasional. Konsep banyak diterapkan pada kepemimpinan di industri Amerika Serikat dan terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini juga dalam rangka menganalisis pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap usaha ekstra bawahan industri manufaktur di Kota Surakarta. Ada enam variabel independen kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kemampuan berempati, penyampaian misi, kepercayaan diri, penciptaan kesan, kepercayaan terhadap kompetensi bawahan dan penciptaan peluang kesuksesan karir bawahan, sedangkan variabel dependennya adalah usaha ekstra bawahan.

Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, terdiri kemampuan berempati, penyampaian misi, kepercayaan diri, penciptaan kesan, kepercayaan terhadap kompetensi bawahan dan penciptaan peluang kesuksesan karir bawahan. Adapun variabel-variabelnya sebagai berikut : 1) kemampuan berempati yaitu perilaku pemimpin didalam memahami keinginan bawahan. Pengukuran variabel ini mengadopsi model karakteristik yang dikembangkan oleh Behling dan Mc Fillend (1996). 2) penyampaian misi, yaitu

perilaku pemimpin dalam menyampaikan misi organisasi dengan antusias, ekspresif dan gaya yang menarik melalui metafora, perumpamaan, analogi atau nilai-nilai kultur organisasi. Pengukuran variabel ini mengadopsi model karakteristik yang dikembangkan oleh Behling dan Mc Fillend (1996), dengan lima poin skala likert (sangat setuju – sangat tidak setuju). 3) kepercayaan diri (*project self- assurance*), yaitu perilaku pemimpin yang bertindak dengan percaya diri dan penuh keyakinan dan bertindak memperlihatkan hal yang bersifat kepastian. 4) penciptaan kesan, yaitu perilaku pemimpin yang mempertunjukkan kemampuan dan keberhasilan dirinya sehingga memberikan kesan mendalam bagi bawahannya, misalnya tindakan pemimpin yang mempertunjukkan kemampuan-kemampuannya yang tinggi atau luar biasa seperti kecerdasan, kewibawaan, supranatural, dan sebagainya. 5) kepercayaan terhadap kompetensi bawahan (*assures followers of competency*), yaitu perilaku pemimpin yang percaya terhadap kompetensi pengikutnya antara lain bahwa bawahan dapat meningkatkan kinerjanya, mengatasi hambatan dan mengendalikan situasi disekitar mereka. Karakteristik pemimpin tipe ini menyampaikan pujian yang biasa dilakukan pemimpin terhadap bawahan yang menunjukkan kinerja yang baik. 6) penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan, yaitu perilaku pemimpin yang mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahan dengan cara memberikan target atau sasaran yang dapat dicapai oleh bawahannya, memberikan kesempatan pada bawahan untuk menyelesaikan segala sesuatu dengan caranya sendiri dan menciptakan kesempatan untuk merasakan keberhasilan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah usaha ekstra bawahan. Usaha lebih bawahan adalah usaha yang lebih dari seorang bawahan dimana dalam bekerja

penuh optimisme dan antusiasme (semangat tinggi) sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan bawahan.

Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu mengadakan kunjungan langsung ke lokasi industri manufaktur di Kota Surakarta. Jenis data adalah data primer yaitu data yang merupakan hasil pengisian angket dari para responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* didapatkan responden sebanyak 90 responden. Dari 90 responden, kuisioner yang kembali dan dapat dianalisis 80 responden. Hipotesis di uji dengan analisis regresi linier berganda, dengan serangkaian uji F test dan t test.

Hasil dari pengujian dengan menggunakan alat bantu program *software SPSS* versi 12 didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap usaha lebih bawahan. Pengujian secara terpisah mendapatkan dimensi kepemimpinan transformasional yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja lebih bawahan yaitu variabel kemampuan berempati, kepercayaan diri, dan perilaku yang memberikan kesan mendalam pemimpin kepada bawahan sedangkan tiga dimensi lainnya yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap usaha ekstra karyawan.