

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KOMITMEN AFEKTIF DENGAN KEPERCAYAAN PADA PEMIMPIN  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR KEJAKSAAN  
KEPULAUAN MENTAWAI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH:**

**DIAN SAFITRI**

**18059072/2018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**


Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif dengan Kepercayaan pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi di Kantor Kejaksaan Kepulauan Mentawai

NAMA : DIAN SAFITRI  
NIM / BP : 18059072 / 2018  
JURUSAN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI

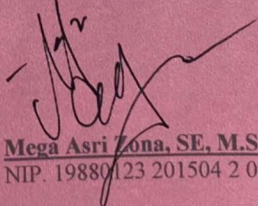
Padang, Juni 2022

Disetujui Oleh :

Mengetahui :  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D  
NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing

  
Mega Asri Zona, SE, M.Sc  
NIP. 19880123 201504 2 002


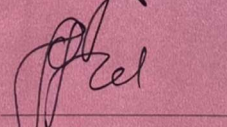
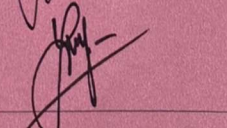
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif  
dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi di Kantor Kejaksaan  
Negeri Kepulauan Mentawai

NAMA : DIAN SAFITRI  
NIM / BP : 18059072 / 2018  
JURUSAN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Di Depan Tim Penguji  
Jurusan Manajemen (S1)  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang

Padang, Juni 2022

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Mega Asri Zona, SE, M.Sc	Ketua	
Dr. Syahrizal, M.Si	Anggota	
Yuki Fitria, SE, MM	Anggota	



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tugas akhir berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif dengan Kepercayaan Pada Pemimpin di Kantor Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai.”, adalah asli karya saya sendiri.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan di dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Juni 2022  
Yang membuat pernyataan



*Dian Safitri*  
Dian Safitri  
BP/NIM: 2018/18059072

## ABSTRAK

**Dian Safitri  
(2018/18059072)** : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi di Kantor Kejaksaan Kepulauan Mentawai**

**Dosen Pembimbing** : **Mega Asri Zona, SE, M.Sc**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pegawai kantor kejaksaan kepulauan mentawai. (2) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan pada pemimpin pegawai kantor kejaksaan kepulauan Mentawai. (3) Pengaruh Kepercayaan pada pemimpin terhadap komitmen afektif pegawai kantor kejaksaan kepulauan mentawai. (4) Kepemimpinan transformasional memediasi kepercayaan pada pemimpin terhadap komitmen afektif pegawai kantor kejaksaan kepulauan mentawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kejaksaan Kepulauan Mentawai yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan melalui software SPSS 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif kantor kejaksaan negeri kepulauan Mentawai. (2) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan pada pemimpin kantor kejaksaan negeri kepulauan Mentawai. (3) kepercayaan pada pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif kantor kejaksaan negeri kepulauan Mentawai (4) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dengan kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel mediasi di kantor kejaksaan kepulauan Mentawai

**Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan Pada Pemimpin dan Komitmen Afektif.**

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif dengan kepercayaan pada kepemimpinan sebagai variabel mediasi di kantor kejaksaan kepulauan mentawai”. Salam dan salawat kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Perengki susanto SE., M.Sc., Ph.D selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Ibu Mega Asri Zona, SE,M.Sc selaku pembimbing yang luar biasa dalam meluangkan waktu, memberikan arahan, saran, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si dan Yuki Fitria, SE, M.M selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
4. Ibu Awisal Fasyani, S.P,M.M selaku dosen pembimbing akademik
5. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta kepada pegawai dan staf yang telah membantu di bidang administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.

8. Kedua orang tua tercinta Ayah (Alm. H.Hendri) dan Ibu (Hj. Nurmeli Sari Bulan) Skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa dan pengorbanannya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggaan yang luar biasa kepada Abang saya jauhardi adli dan Kakak yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis dan juga yang telah mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
9. Orang-orang tersayang Erick Saputra, Friska Atrelia, Cely Okta Wirsi, Bang Frangka, Titania Avrelia, ka indah, Shinta Maretadevi, Siti Fazira Azzahra, ayu nur permana, elita, inne bunga, sabillilah dorongan dan juga bantuan agar terselesaikannya skripsi ini.
10. Senior Jurusan Manajemen 2016 dan 2017 yang telah bersedia menjadi tempat bertanya oleh penulis.
11. Teman-teman Jurusan Manajemen 2018, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia di kemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritikan yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, Mei 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Teori.....	10
1. Komitmen Afektif.....	10
2. Kepemimpinan Transformasional.....	13
3. Kepercayaan Pada Pemimpin.....	19
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Konseptual.....	24
D. Hipotesis Penelitian.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
A. Desain Penelitian.....	26



B.	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	26
C.	Populasi dan Sampel.....	26
D.	Jenis Dan Sumber Data Penelitian.....	27
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	28
F.	Definisi Operasional Variabel.....	28
G.	Instrumen Penelitian.....	30
H.	Uji Instrumen Penelitian.....	30
I.	Teknik Analisis Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>38</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
B.	Hasil Penelitian.....	40
C.	Pembahasan.....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>69</b>
A.	Kesimpulan.....	69
B.	Saran.....	70
C.	Keterbatasan.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Turnover Pegawai PNS Kejaksaan Kepulauan Mentawai Tahun 2017s/d 2021.....	6
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. Data Jumlah Pegawai Kejaksaan kepulauan Mentawai.....	27
Tabel 4. Instrumen Penelitian.....	30
Tabel 5. Total Capaian Responden.....	33
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	42
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Komitmen Afektif.....	44
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional.....	46
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kepercayaan Pada Pemimpin.....	50
Tabel 13. Uji Validitas Y.....	53
Tabel 14. Uji Validitas X.....	53
Tabel 15. Uji Validitas Z.....	54
Tabel 16. Uji Realibilitas Instrumen.....	55
Tabel 17. Uji Normalitas Persamaan Pertama.....	56
Tabel 18. Uji Normalitas Persamaan Kedua.....	57
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir.....	24
Gambar 2. Struktur Organisasi Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai.....	40
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas.....	59
Gambar 4. Metode Kausal Step.....	59
Gambar 5. Metode Sobel Test.....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan modal terpenting perusahaan, karena Kualitas sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, yang mana sumber daya manusia merupakan pelaksana kegiatan dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia akan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2010:10).

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik dan benar, sehingga hal ini mampu membangun sebuah komitmen didalam diri karyawan, komitmen yang tertanam di dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi (Eisenberg & Rhodes, 2002).

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya akan menggerakkan karyawan tersebut untuk bekerja secara rutin, bersedia untuk melindungi aset-aset perusahaan, dan mempercayai tujuan perusahaan yang akan diraih (Pramadani & Fajrianti, 2012).

Secara umum komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008) komitmen organisasi yaitu kondisi dimana seseorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan tujuan dari organisasi dan berharap untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut. Allen & Meyer, (1990) mengelompokkan komitmen organisasional ke dalam tiga kategori, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Ketiga kategori ini adalah sebuah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Komitmen afektif dapat diartikan sebagai perasaan memiliki dan identifikasi (menjadi bagian dari diri karyawan) yang dapat meningkatkan keikutsertaan karyawan dalam kegiatan organisasi, dorongan untuk mewujudkan tujuan organisasi, dan keinginan untuk menetap di dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi, seperti menurunkan risiko pegunduran diri karyawan, menurunkan tingkat absensi karyawan, karyawan dapat menghargai nilai-nilai perusahaan dan patuh pada norma dan praktik kebijakan organisasi serta karyawan yang memiliki komitmen afektif akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menampilkan performa kerja yang lebih baik (Meyer & Allen, 1997).



Komitmen afektif merupakan penentu penting dari dedikasi karyawan dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen afektif akan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi dengan memiliki keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki Komitmen afektif yang kuat akan terus berkerja dalam organisasinya karena mereka menginginkan melakukan hal tersebut. Beberapa penelitian lain menunjukkan komitmen afektif ini menjadi penting karena pada dasarnya komitmen ini terdapat kesesuaian nilai antara organisasi dengan pekerja dan juga komitmen ini menunjukkan alasan para pekerja untuk tetap tinggal pada pekerjaannya karena kelekatan secara emosional oleh para pekerjan (Islam et al., 2021; Siagian, 2021; Suryadinatha & Rahyuda, 2017).

Oh & Oh (2017) juga membuktikan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki rasa identifikasi yang kuat dan rasa memiliki dalam sebuah organisasi. Suryadinatha (2017) mengatakan bahwa bahwa komitmen afektif itu sendiri dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.

Ribeiro, Gomes, et al., (2018) gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang signifikan, yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Semedo et al., (2018) juga mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam lingkungan organisasi, dan gaya pengawasan yang diadopsi oleh para pemimpin secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Ribeiro, Yucel, et al., (2018) mengatakan bahwa pemimpin yang transformasional mengubah karyawan dengan meningkatkan motivasi dan komitmen, dan memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Fahira (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendorong keterlibatan emosional karyawan sehingga mereka mau bekerja keras melebihi imbalan yang diberikan oleh organisasi. Tyler & Blader (2002) kepemimpinan juga akan meningkatkan sikap emosional positif karyawan ketika seorang pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada karyawan dan menghargai usaha mereka. Dalam hal ini ditunjukkan dalam penelitian (Sudha Ramachandran, 2009) bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen afektif.

Menurut Yukl (2010) para pengikut dari seorang pemimpin transformasional akan merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Arici (2018) mengatakan bahwa ketika bawahan merasa mendapatkan dukungan, kepercayaan dari atasan mereka, mereka akan mengembangkan tanggung jawab untuk membalasnya dengan perilaku yang baik dan hasil pekerjaan yang layak. Sebaliknya, ketika bawahan memiliki pemimpin yang tidak diinginkan, hubungan antara bawahan dan atasan akan cenderung menunjukkan perilaku yang merugikan, seperti sabotase layanan, absensi, turnover dan ketidak-sopanan kerja.

Kepercayaan pada signifikansi kepemimpinan telah dicatat oleh para sarjana selama beberapa dekade (Dirks & Ferrin, 2002). Ini adalah proses jangka panjang dari interaksi timbal balik antara para pemimpin dan pengikut mereka. Tingkat kepercayaan dapat mempengaruhi tingkat pertukaran sosial, memprediksi perilaku pengikut (M.Podsakoff et al., 1990). Ketika bawahan berpikir pemimpin mereka adalah dapat dipercaya, hubungan yang harmonis dan stabil dapat

terbentuk. Pekerja yang puas dapat dengan antusias mengikuti dan mendukung pemimpin mereka dan mengerahkan lebih banyak upaya untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Kong, 2008). Dari sebuah perspektif emosional, mereka lebih terikat pada pemimpin dan organisasi mereka; milik mereka komitmen afektif ditingkatkan (Yan 2012).

Kepercayaan pada pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara efisien dan meningkatkan kinerja karyawan perilaku kewarganegaraan organisasi. Perhatian dan dukungan para pemimpin juga dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi pada organisasi dengan hati yang positif dan sikap (Baruch, 1998). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka (Colquitt et al., 2019) Kepercayaan pada pemimpin berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Kejaksaan R.I. adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan, Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang dipilih oleh dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi, dan Kejaksaan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan. Mengacu pada Undang-Undang No. 16 Tahun 2004 yang menggantikan UU No. 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan R.I., Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Di

dalam UU Kejaksaan yang baru ini, Kejaksaan RI sebagai lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan harus melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenangnya secara merdeka, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya pada Pasal 2 ayat 2 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004(Presiden Republik Indonesia, 2004).

Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai adalah salah satu dari unit organisasi Kejaksaan RI yang melaksanakan tugas dan fungsi kejaksaan di daerah kabupaten/kota yang menjalankan wilayah hukum di Kabupaten Kepulauan Mentawai. Diresmikan oleh Jaksa Agung RI pada tahun 2003 dan resmi menjalankan tugas fungsi dan wewenang kejaksaan RI setelah diresmikan. Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai dipimpin oleh Kepala Kejaksaan Negeri dibantu oleh sub bagian pembinaan dan kepala seksi bidang. Untuk mencari peningkatan lebih lanjut dari sumber daya manusia selengkap sumber daya lainnya, terlepas dari jumlah sumber daya yang tersedia, secanggih apapun infrastruktur yang dimiliki dan digunakan aktivitas perusahaan / instansi tidak akan berjalan tanpa pekerja terampil ini akan berjalan seperti yang diharapkan. Hal yang sama juga terjadi pada Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai, keterlibatan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai, maka didapatkan fenomena masih rendahnya tingkat komitmen afektif pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai. Yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen afektif pegawai pada Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai, yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan dan tingkat

ketidakhadiran pegawai. Ini menunjukkan rendahnya tingkat kesadaran pegawai akan nilai-nilai organisasi. Fenomena lain yang ditemukan yaitu masih rendahnya partisipasi pegawai dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya keinginan pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan tidak bersedia untuk melaksanakan pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya.

Ada banyak model kepemimpinan, salah satunya ialah kepemimpinan transformasional yang memainkan peranan penting bagi berjalannya organisasi. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa pemimpin transformasional ialah para pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi keuntungan organisasi. Kepercayaan pada pemimpin adalah pernyataan psikologis yang terjadi ketika anda menyetujui untuk membuat diri anda sendiri menjadi rentan terhadap orang lain karena anda memiliki ekspektasi positif mengenai bagaimana hal-hal akan berubah (Robbins & Judge, 2015). Penelitian ini mencoba menggunakan pemediasi kepercayaan pada pemimpin dengan objek penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu. Adanya kepercayaan yang dimiliki oleh bawahan pada pemimpin tentu akan berdampak baik bagi kondisi internal organisasi yang mampu berdampak kepada produktivitas, karena bawahan merasa bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalahgunakan oleh pemimpin begitu pun sebaliknya. Dengan demikian, para pemimpin yang transformasional memperoleh level kepercayaan yang lebih tinggi, kepercayaan mampu meningkatkan komitmen afektif para bawahan. Seperti dalam penelitian Perry (2004), menyatakan bahwa kepercayaan



berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, hasil yang serupa diperoleh juga dari penelitian Hon dan Lu (2010).

Berdasarkan fenomena-fenomena dan latar belakang diatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahas lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif dengan Kepercayaan Pada Pemimpin sebagai variabel mediasi di kantor Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan komitmen afektif adalah tentang keterikatan emosional seorang pegawai dengan organisasi dan kepemimpinan transformasional dengan kepercayaan pada pemimpin sebagai mediasi di Kantor Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus kepada permasalahan yang muncul, maka penelitian ini dapat dibatasi pada Komitmen Afektif, Kepemimpinan Transformasional dan kepercayaan pada pemimpin Pegawai Kejaksaan Kepulauan Mentawai.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pegawai Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan pada pemimpin Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai?
3. Bagaimana pengaruh kepercayaan kepada pemimpin terhadap komitmen afektif pegawai Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai?
4. Apakah kepemimpinan transformasional memediasi kepercayaan pada pemimpin terhadap komitmen afektif pegawai Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif pegawai kantor Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan pada pemimpin pegawai kantor Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai.
3. Pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap komitmen afektif pegawai kantor Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai.
4. Kepemimpinan transformasional memediasi kepercayaan pada pemimpin terhadap komitmen afektif pegawai kantor Kejaksaan Negeri Kepulauan Mentawai.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah

terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

## **2. Bagi Umum**

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan Pustaka bagi peneliti yang membahas masalah ini.

## **3. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan atau instansi sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang nantinya dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan komitmen afektif Kejaksaan Kepulauan Mentawai.