

PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Hendriawan Patadungan¹

¹Institut Kesehatan dan Bisnis Kurnia Jaya Persada
Email: hendripatadungan@gmail.com

Abstract: *This research is to see and analyze the Role of Leadership on Organizational Commitment. Where the sample used as a respondent is as many as 50 Pegawai Kantor Dinas Perikanan Kota Palopo. The data collection technique used was by distributing questionnaires to respondents. The research method used is simple linear regression. Where the results of the research are that the Leadership Role has a significant positive effect on Organizational Commitment, which means that if the leadership role is good then Organizational Commitment will be good, and vice versa. Thus, a good leadership role will increase Organizational Commitment.*

Keywords: *Leadership; Organizational Commitment; Employee*

Abstrak: Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Peran kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Dimana hasil penelitiannya adalah Peran kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional, yang berarti bahwa jika peran kepemimpinan baik maka Komitmen Organisasional akan baik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, peran kepemimpinan yang baik akan meningkatkan Komitmen Organisasional.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Komitmen Organisasional; Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Agar organisasi mencapai visinya, sumber daya manusia (SDM) yang terampil sejauh ini merupakan komponen organisasi yang paling penting. Menurut Rivai dan Sagala (2013), manajemen sumber daya manusia (SDM) diperlukan karena SDM memainkan peran penting dalam mewujudkan misi organisasi (Sedarmayanti, 2014).

Proses memberikan arahan dan pengaruh kepada anggota organisasi atas tugas-tugas yang berhubungan dengan tugas dikenal sebagai kepemimpinan organisasi. dan membujuk anggotanya bahwa tim atau organisasi tidak dapat berhasil kecuali semua anggotanya bekerja sama untuk mencapai tujuan menyeluruh yang sama (Kaok et al.,

2019) Kepemimpinan yang terbentuk dalam suatu organisasi pada akhirnya menentukan keberhasilannya. Penyesuaian individu diperlukan untuk mendukung perubahan organisasi karena lingkungan organisasi berubah dan menjadi lebih kompetitif dan rumit, menuntut setiap organisasi untuk lebih responsif agar dapat bertahan (Eka & Wibowo, 2021).

Bagian penting dari sebuah instansi mana pun adalah kepemimpinan. Manusia membutuhkan kepemimpinan karena keterbatasan bawaan kita. Ini adalah asal dari memimpin dan mengikuti. Karakteristik individu, kebiasaan, metode mempengaruhi orang lain, interaksi, status dalam organisasi, dan gagasan tentang pengaruh yang sah semuanya digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan (Rivai, 2020). Konsep dan rumusan kepemimpinan atau leadership termasuk dalam kategori ilmu sosial terapan karena sangat membantu dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki otoritas manajerial dan kemampuan untuk mempengaruhi individu lain (Roemintoyo, 2013).

Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan tim untuk mencapai visi dan tujuannya, kepemimpinan organisasi memainkan peran penting dan strategis dalam setiap organisasi. Organisasi dirancang terutama sebagai lokasi di mana individu dapat berkumpul dan berkolaborasi secara terorganisir dan logis (Kustianto, 2020). Dapat dikatakan bahwa sesuatu adalah organisasi jika memenuhi prasyarat dan mengejar tujuan yang sama. Organisasi dapat ditemukan di mana-mana, mulai dari yang ada di sekolah atau BEM hingga yang ada di tingkat desa seperti Karang Taruna dan yang menghubungkan negara-negara di dunia seperti ASEAN atau PBB.

Seorang pemimpin memenuhi peran ketika dia menggunakan hak dan kewajibannya, yang merupakan fitur dinamis dari posisi atau status. bagian yang sangat penting dalam sistem pendidikan karena pada hakikatnya siswa membutuhkan guru untuk membantu mereka mengembangkan diri dan memanfaatkan keterampilan dan bakat mereka sebaik-baiknya. Khusus bagi pendidik di sekolah dan perguruan tinggi, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas mengatur dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan pendampingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Seberapa besar komitmen karyawan terhadap organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan

(Roemintoyo, 2013).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Samsudin dalam (Eka & Wibowo, 2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk membujuk dan memotivasi orang lain agar mau bekerja sama dengannya sebagai satu tim untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai bakat atau pengalaman yang dimiliki seseorang dalam menggerakkan atau menginspirasi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto dalam (Michael & Nawawi, 2020) para pemimpin menggunakan jenis keterampilan yang berbeda yaitu Keterampilan Teknis, Keterampilan Manusiawi, keterampilan konseptual

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Nadapdap, 2017) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau institusi. Keadaan psikologis orang yang berhubungan dengan tingkat komitmen, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip inti organisasi, serta keinginan mereka untuk terus bekerja untuk itu. Menurut Indra Kharis dalam (Sari et al., 2021) indikator komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Dinas Perikanan Kota Palopo, berlokasi di Jalan Abd. Dg Mappuji Kota Palopo. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif, yaitu data jumlah pegawai yang terdaftar di Kantor Dinas Perikanan Kota Palopo. Sumber data yang digunakan yaitu data yang diperoleh penulis secara langsung melalui penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah Penelitian Lapangan yang dimana penelitian yang dilakukan dengan mendatangi Kantor Dinas Perikanan Kota Palopo untuk memperoleh data informasi dengan menggunakan teknik

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan memberikan kuesioner. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai pada Kantor Dinas Perikanan Kota Palopo yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini mengambil sampel seluruh pegawai Kantor Dinas Perikanan Kota Palopo. Analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda, suatu analisis untuk menguji variabel X dan Y dengan menggunakan rumus yang diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 23 yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta persamaan regresi

X = Peran Kepemimpinan

e = *standard error*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.1
Hasil Persamaan Regresi Mengenai Peran kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.974	3.414		3.214	.002
Peran kepemimpinan	.680	.098	.707	6.925	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil olahan data regresi melalui program komputerisasi (SPSS versi 23) nampak bahwa antara penilaian Peran kepemimpinan dengan Komitmen Organisasional, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,974 + 0,680X + e$$

Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 10,974 atau konstanta bernilai positif, menyatakan bahwa jika ada peran kepemimpinan (X) konstan, maka Komitmen Organisasional akan naik sebesar 10,974 dengan asumsi (X) tetap.
- b. Koefisien regresi peran kepemimpinan (X) sebesar 0,680 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) peran kepemimpinan baik yang dimiliki karyawan maka akan memungkinkan karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang lebih baik sebesar 0,680 dengan asumsi faktor lain tetap.

4.1.2 Uji-t

Untuk dapat menguji apakah ada pengaruh variabel peran kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dilakukan uji t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Uji t untuk variabel peran kepemimpinan (X) terhadap komitmen organisasional pada Tenaga Pendidik Smkn 10 Luwu, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. $H_o : \beta_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara X terhadap Y)
- b. $H_a : \beta_i \neq 0$ (ada pengaruh antara X terhadap Y)
- c. Level of confidence = 95% dengan probability kesalahan $\alpha = 0.05$
- d. Daerah kritis $t_{tabel} = 2.012$, $t_{hitung} = 4.074$

Karena $t_{hitung} (6.925) > t_{tabel} (2.012)$ dengan nilai *probability* $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Kantor Dinas Perikanan sehingga hipotesis nol (H_o) ditolak dan H_a diterima, dan hipotesis ini telah teruji secara empiris.

4.2. PEMBAHASAN

Untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja, kepala dinas harus memiliki strategi yang tepat. Hasil temuan menyatakan bahwa peran kepala sekolah dalam memberikan pelatihan, memberikan kesempatan mengembangkan model pembelajaran, melaksanakan supervisi, evaluasi, dan pemberian reward, dapat mengakibatkan guru lebih semangat dalam bekerja (Fitranti et al., 2021). Komitmen organisasi, menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Nadapdap, 2017) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau institusi. Keadaan psikologis orang yang berhubungan dengan tingkat komitmen, kepercayaan,

dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan prinsip inti organisasi, serta keinginan mereka untuk terus bekerja untuk itu.

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang di mana dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan peran kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan menghasilkan komitmen organisasional yang baik pula (Khasanah & Himam, 2019). Begitu juga sebaliknya peran kepemimpinan yang tidak baik dan tidak sesuai dapat mengganggu karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan tidak berkomitmen dalam bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Peran kepemimpinan Terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa jika peran kepemimpinan baik maka komitmen organisasional akan baik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, peran kepemimpinan yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional. Saran yang diajukan dari hasil penelitian ini adalah Pemerintah Kota Palopo hendaknya menerapkan memperhatikan pola kepemimpinan kepala dinas agar dapat menopang komitmen pegawai dalam bekerja. Kemudian, untuk penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti kembali tentang peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Hal ini disebabkan karena dari hasil analisis variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan

6. DAFTAR PUSTAKA

Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2).

- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3).
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13392>
- Fitranti, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2021). Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren. *Jurnal Basicedu*, 5(6). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1826>
- Kaok, M., Yusuf, R. M., & Dewi, A. R. S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan talent management terhadap pengembangan karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1).
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Kustianto, Y. E. A. (2020). Pengaruhi Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3661>
- Michael, M., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1).
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.5399>
- Rivai, A. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Roemintoyo, R. (2013). Manajemen Kultur Sekolah (Konsep, Operasional, dan Temuan-Temuan Penelitian). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Dan Kejuruan*, 6(2), 125–139. <https://doi.org/10.20961/jiptek.v6i2.12624>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.