

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional

Paulus Umbu Lede¹, Katrina P Daido², Oktavianus Bili, Yunita Ngongo, Marlince Mesa

Universitas Stella Maris Sumba

ledepaulusumbu@gmail.com, rincydaido06@gmail.com, vianBili@gmail.com, yunitangongo41@gmail.com,
inchemeha858@gmail.com,

Alamat : Radamata, Loura, Kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur

Korespondensi Penulis : ledepaulusumbu@gmail.com

Abstract. *Leaders function to guide, direct, mentor, build work motivation, drive the organization, establish good communication, carry out regular supervision, and direct their subordinates to the targets they want to achieve. In this regard, it is the obligation of every leader to motivate his subordinates to work better, the leadership role is also a way that a person has to influence a group of people or subordinates to work together and make efforts with enthusiasm and confidence to achieve the goals that have been set. The success of an organization, both as a whole and as a group within a particular organization, really depends on the effectiveness of leadership to increase employee motivation or enthusiasm for their duties and responsibilities.*

Keywords: *Quality, motivation and leadership function*

Abstrak. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektifitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Kata kunci: Kualitas, motivasi dan fungsi kepemimpinan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat

menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektifitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Drucker (Tika, 2010:152) secara khusus memandang gaya kepemimpinan adalah kerja. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Pemimpin tidak hanya terlahir dalam hirarki manajerial ataupun bersifat formal, akan tetapi dapat juga terlahir dalam kelompok kerja non formal.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pimpinan dalam motivasi kerja

RUMUSAN MASALAH

Seberapa besar pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan ?

METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif memiliki karakteristik alami (*Natural serfing*) sebagai sumber data langsung, deskriptif, proses lebih dipentingkan dari pada hasil. Analisis dalam penelitian kualitatif cenderung dilakukan secara analisis induktif dan makna makna merupakan hal yang esensial. (Lexy Moleong, 2006: 04).

Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, atau *natural setting*, sehingga penelitian ini sering disebut penelitian *naturalistic*. Obyek yang alami adalah objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek dan keluar dari objek relatif tidak berubah. Dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrumen. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *Human instrument*. Untuk menjadi instrumen peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi objek yang diteliti menjadi jelas dan bermakna. Kriteria data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti. Data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yang sekedar terlihat, terucap, tetapi data yang mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut (Sugiyono, 2008: 02).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Darsono (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan kepemimpinan memiliki pengaruh yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pemimpin didalam mempengaruhi karyawan sehingga para karyawan tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa merasa dipaksa. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan. didapatkan bahwa pada perusahaan, pemimpin sering mendapatkan hambatan antara lain, fasilitas yang minim, kondisi cuaca yang tidak menentu sehingga pemimpin dituntut harus pandai membuat situasi yang nyaman, komunikatif dan dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, hal ini dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain.

Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam perusahaan, kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting, sebab seorang karyawan yang sudah puas dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Wesiati Setyaningsih (2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan.

Kepemimpinan merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan teman kerja dan hubungan sosial ditempat kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Durbin (2005) kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, agar tujuan organisasi dapat dicapai. Pendapat tersebut memberi indikasi bahwa kepemimpinan yang baik akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja Perusahaan.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

Tabel 2 pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Mode		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	

1						
1	(Constant)	23.642	7.778		3.040	.005
	kepemimpinan	.485	.216	.364	2.243	.000

SIMPULAN

Kualitas Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

[94107014.pdf](#) diakses 13 Maret 2014.

Arif, Rusdan. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang)". Skripsi S-1 Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang. http://eprints.undip.ac.id/18929/1/Arif_Rusdan.pdf diakses pada 1 Desember 2014.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.

Bass, B. M & Avolio. 1993. *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly.

Buhler, Patricia. 2001. *Alpha Tech Yourself : Management Skills dalam 24 Jam*. Alih bahasa : Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, M. Rudi Atmoko. Jakarta : Prenada Media.

Dewo, Tertio Kunto. TT. "Kreativitas Dalam Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Pt. Pamindo Prima Utama Mandiri". *Jurnal Psikologi*. <http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel>

Fauzan, Muhammad Baihaqi. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)". Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.

Herminingsih, Anik. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan "Optimal"* Vol. 5, No.1. <http://ejournal-unisma.net/ojs/index.php/optimal/article/view/443/417> diakses 13 April 2014.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Ivancevich, Jhon M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangg

Jakarta: Bumi Aksara.

Jakarta: Rineka Cipta.