

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KECAMATAN LUBUK BASUNG

Oleh

Riski Efendi¹ & Ice Kamela

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

E-Mail: riskiefendi1901@gmail.com, icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi untuk menjaga reputasi dan eksistensinya tidak terlepas dari komitmen organisasi yang dimiliki pegawainya. Ketika setiap pegawai bekerja dengan komitmen yang tinggi pada organisasi, tentu pegawai tersebut akan merasa bangga, dan berusaha memajukan instansi yang menjadi tempat mereka bekerja [1]. Namun tidak semua instansi yang memiliki pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi. Menurut [2] terdapat beberapa perilaku dalam bekerja yang menunjukkan komitmen pegawai pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja. [3] menyatakan di pegawai pemerintah di sejumlah negara berkembang, relatif memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal tersebut di sebabkan karena ketidaktepatan dalam pemilihan gaya kepemimpinan, lemahnya motivasi dan semangat kerja pegawai. Pekerjaan yang monoton dari hari kehari menciptakan rasa bosan, rendahnya tantangan yang dihadapi akibat variasi pekerjaan yang rendah mendorong komitmen organisasi yang dimiliki pegawai cenderung menurun.

Salah satu instansi yang dikelola pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang memiliki perwakilan di sejumlah kabupaten adalah Dinas Perhubungan, tepatnya berlokasi di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

Berdasarkan data kepegawaian di lingkungan Dinas Perhubungan di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam diketahui kasus absensi tertinggi terjadi di Bulan Desember tahun 2022 yaitu sebanyak 27 kasus, serta terjadi di bulan April 2023 yaitu mencapai 33 kasus. Jika diamati dari grafik kasus kemangkiran atau absensi terus terjadi setiap bulannya, namun tidak setinggi di bulan Desember 2022 dan April 2023, namun jumlah kasus masih di golongan tinggi. Tingginya kasus kemangkiran pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan di Kecamatan Lubuk Basung tersebut menunjukkan rendahnya

komitmen sejumlah pegawai pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja. Jika fenomena tersebut terus dibiarkan maka akan mengganggu tercapainya target dan kinerja instansi. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian yang membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai khususnya di lingkungan Dinas Perhubungan di Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [4] mengungkapkan permasalahan yang terjadi di sejumlah lingkungan dinas yang dikelola pemerintah di Indonesia adalah tingginya tingkat kemangkiran dan keterlambatan pegawai di lingkungan dinas, akibat tindakan tersebut mendorong kinerja instansi tidak maksimal, selain itu tinggi kemangkiran dan keterlambatan juga merusak citra instansi dalam persepsi masyarakat. Rendahnya pengawasan dan sanksi mendorong fenomena tersebut masih terus terjadi hingga saat ini di sejumlah instansi atau dinas yang dikelola pemerintah pusat atau pun pemerintah daerah.

Menurut Robbins & Judge (2016) mengungkapkan komitmen organisasi menunjukkan janji yang dimiliki pegawai kepada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja. Menurut [2] komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yang menunjukkan bentuk bentuk komitmen yang dimiliki pegawai pada instansi tempat mereka mengabdikan yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*. Ketika pegawai sebuah instansi memiliki komitmen yang kuat jika dilihat secara *affective*, *normative* dan *continuance* maka target atau sasaran organisasi akan dapat diwujudkan, sehingga eksistensi instansi dapat terus dijaga dalam jangka panjang.

Menurut [6] komitmen organisasi yang dimiliki setiap individu yang bekerja relatif berbeda, selain itu komitmen organisasi yang berada dalam diri setiap individu rentan dengan

perubahan karena adanya sejumlah variabel yang mempengaruhinya, diantara variabel tersebut adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perubahan masing masing variabel tersebut dapat mempengaruhi perubahan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dalam sebuah instansi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh [5] yang menyatakan perubahan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat dipengaruhi oleh penggunaan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan semangat kerja yang dimiliki pegawai.

METODE

Riset ini bersifat kuantitatif yaitu bertujuan membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian ini digunakan seluruh pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung yang berstatus pegawai negeri. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan survei yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada target sampel yang telah ditentukan.

Pada penelitian ini digunakan empat variabel, yaitu kepemimpinan transformasional yang diukur dengan menggunakan tiga indikator yang di adopsi dari [7] yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*. Variabel kedua adalah kepemimpinan transformasional yang diukur dengan menggunakan 7 item pernyataan, Variabel ketiga adalah motivasi diukur dengan indikator yang di adopsi dari [8] yaitu *internal motivation* dan *external motivation*. Variabel keempat yang digunakan adalah kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan indikator *Celluci & De Vries, 1978* dalam [9] yaitu kepuasan pada gaji, kepuasan pada jabatan, kepuasan pada supervisor, kepuasan pada rekan kerja dan kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan pengujian t-statistik.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh uraian yang terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis

	Koefisien Regresi	sig	Hasil
Constanta	10.357		
Motivasi Kerja	0.576	0.000	H ₁ Diterima
Kepemimpinan Transformasional	0.459	0.027	H ₂ Diterima
Kepuasan Kerja	0.215	0.000	H ₃ Diterima

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung (sig < 0,05), pada pengujian hipotesis kedua ditemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung (sig < 0,05) sedangkan pengujian hipotesis ketiga ditemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung (sig < 0,05).

KESIMPULAN DAN SARAN

Sejalan hasil pengujian hipotesis ditemukan semakin tinggi motivasi kerja, implementasi kepemimpinan transformasional dan semakin tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kecamatan Lubuk Basung. Sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh peneliti menyarankan bagi peneliti dimasa mendatang untuk mencari sejumlah variabel lainnya yang juga mempengaruhi komitmen organisasi seperti keseimbangan kehidupan kerja, *well-being* dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] V. & E. J. S. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [2] F. Luthans, *Organizational Behavior : Organizational Contexts*, 13th ed. Irwin: McGraw-Hill, 2017.
- [3] N. Jaidi, Siswantoyo, J. Liu, Z. Sholikhah, and M. M. Andhini, "Ambidexterity Behavior of Creative SMEs for Disruptive Flows of Innovation: A Comparative Study of Indonesia and Taiwan," *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, vol. 8, no. 3, p. 141, 2022, doi: 10.3390/joitmc8030141.

- [4] B. M. Rahmi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur),” *J. Manaj. Bisnis*, vol. 12, no. 2, 2019.
- [5] S. P. Robbins and A. T. Judge, *Organizational Behavior*, 15e ed. Irwin: McGraw-Hill, 2016.
- [7] N. J. Allen and J. P. Meyer, “Organizational commitment: Evidence of career stage effects?,” *J. Bus. Res.*, vol. 26, no. 1, pp. 49–61, 1993, doi: 10.1016/0148-2963(93)90042-N.
- [8] L. M. Graves and J. Sarkis, “The role of employees’ leadership perceptions, values, and motivation in employees’ proenvironmental behaviors,” *J. Clean. Prod.*, vol. 196, pp. 576–587, 2018, doi: 10.1016/j.jclepro.2018.06.013.
- [9] M. T. Tsai and C. C. Huang, “The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan,” *J. Bus. Ethics*, vol. 80, no. 3, pp. 565–581, 2008, doi: 10.1007/s10551-007-9455-8.