sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

PENGARUH KEPEMIMPINANTERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Eko Purnomo

Fakultas Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI
email: haryowiguno@gmail.com

Diterima: Februari 2018; Disetujui: Maret 2018; dipublikasikan: April 2018

ABSTRAK

Penelitian kausal ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Studi kausal pada SMK Pembangunan Jaya-YAKAPI.Dalam penelitian ini metode survey dengan teknik kausal yang di pergunakan dalam menguji pengaruh antar variable dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepemiminan terhadap variable komitmen organisasi, berpengaruh langsung positif antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Kata kunci: kepemimpinan dan komitmen organisasi.

ABSTRACT

This causal research takes entitled Effect of Leadership, to Organizational Commitment. (Causal Studies in Civil District Vocational School in Pembangunan Jaya-YAKAPI). The research method used in this research was survey method with causal techniques as analyzing the presence or absence of influence of one variable with another variable using path analysis (path analysis}.The results show that the variables of Leadership, to Organizational Commitment, then there is positive direct effect of Leadership on Organizational Commitment.

***Keywords**: Leadership and Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang guru SMK pada umumnya memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahan-kan keanggotaan dalam organisasi. Hal ini terjadi disemua organisasi pada semua bidang termasuk didalamnya bidang pendidikan terutama di sekolah mengengah kejuruan. Dengan memihak pada pekerjaan dalam bidang pendidikan, seseorang individu memihak dan mengabdikan diri dengan loyalitas dan dedikasi tinggi merupakan wujud komitmen organisasi.

Dalam rangka meningkatkan loyalitas dan dedikasi guru SMK terebut, dalam pengukurannya yang dapat dipergunakan sebagai metode penilaian untuk mengestimasikan secara akurat terhadap komitmen otganisasi merupa-kan langkah dalam mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang untuk meningkatkan komitmen pada organisasi. Kajian penilaian loyalitas dan dedikasi guru SMK terhadap komitmen organisasi tersebut merupakan kunci keberhasilam manajemen sekolah dalam meningkat-kan komitmen organisasional (organiza-tional commitment).

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

Masalah utama dalam komit-men organisasi adalah menurunnya loyalitas dan dedikasi guru SMK terhadap sekolah. Mengapa loyalitas dan dedikasi guru SMK Pembangunan Jaya-YAKAPI menurun? Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor pendukung antara lain sebagai berikut: manajemen sekolah kurang memperhatikan kepuasan guru dalam mengajar, tidak adanya penghargaan dari manajemen sekolah, penghasilan gaji yang kurang memadai, tidak adanya promosi jabatan atau karier yang jelas, penilaian kinerja guru yang masih tidak sesuai (suka tidak suka), kurangnya perhatian kepala sekolah, budaya organisasi yang kurang sehat. Korrlasi logis yang terjadi hal tersebut menyebabkan menurunnya komitmen guru SMK Pembangunan Jaya-YAKAPI.

Komitmen Organisasi

Istilah komitmen sering dikaitkan dengan loyalitas, pengabdian dan dedikasi kepada organisasi dimana karyawan atau pegawai bekerja. Komitmen dalam setiap organisasi sangat diperlukan organisasi bagi karyawan atau pegawai yang mengabdikan diri kepada organisasi. Organisasi dalam bidang apapun sudah barang tentu perlu komitmen dari anggota organisasi, termasuk lembaga pendidikan yang memiliki komitmen dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Loyalitas menjadi penting dalam organisasi untuk meningkatkan komitmen dalam organisasi. Hal ini disampaikan oleh John Schemerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn,Mary Uhl. Bien dalam bukunya *Organizaton Behavior Organizational commitment Is the loyalty of an individual to the organization (*komitmen organisasional adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi)

Komitmen organisasional digam-barkan sebagai keinginan pada pihak suatu karyawan untuk tinggal menjadi anggota organisasi. Komitmen organisaional mempengaruhi apakah suatu karyawan akan tinggal sebagai anggota organisasi atau mengejar pekerjaan yang lain.

Berdasarkan pendapat Colquitt, Jason A., Jeffry A LePine, dan Michael J. Wesson (2009) mengemukakan bahwa ada tiga tipe komitmen organisasional, yaitu antara lain: (1). *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. (2). *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. (3). *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Selanjutnya pengertian Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2009) p.113, memberikan definisi, bahwa: *"Organizational Commitment a state in which an amployee identifies with particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*(Komitmen Organisational adalah suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan sasarannya dan berbagai keinginan untuk memelihara keanggotaan di dalam organisasi).

Karyawan atau pegawai dalam organisasi berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya yang merupakan keinginan karyawan. Sedangkan komitmen organisasi menurut Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow (2008) p.119, menyatakan bahwa : "*organizational commitment refers to the emmployee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*" (Komitmen organisasi mengacu pada perasaan emosional para pegawai untuk mengidentifikasi dengan keterlibatannya dalam organisasi tertentu)

Perasaan emosional karyawan atau pegawai tersebut berkaitan erat dengan komitmennya untuk berkarir dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen organisasi menurut Fred Luthans (2008) p.147 menyatakan bahwa : "*organizational commitment is a dead issue because of the new envireonment and should be replaced by career commitment"* " (komitmen

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

organisasional adalah suatu isu mati oleh karena lingkungan yang baru dan harus digantikan oleh komitmen karier)

Keluar masuknya pegawai dapat mempengaruhi komitmen organiasi secara keseluruhan. Hal tersebut senada dengan pendapat Ostroff (1992) dalam Truckenbrodt (200,p.235); Kuat lemahnya komitmen karyawan bisa dilihat dari kinerja organisasi secara keseluruhan, rendahnya tingkat turnover (keluar masuknya) karyawan dari perusaaan dan tinggi rendahnya tingkat absensi kerja karyawan

Pengertian Komitmen organisasi menurut John Schemerhorn, dalam bukunya *Organizaton Behavior* menyatakan bahwa: "*Is the loyalty of an individual to the organization" (*Adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi). Loyalitas karyawan atau pegawai sebagai anggota organisasi diharapkan mampu meningkatkan komitmen untuk mencapai derajat bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Hal senada disampaikan oleh P. Robbins and Mary Coulter, Management, (Pearson, 2012) p. 377 berpendapat bahwa : "*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in that organization (*Komitmen keorganisasian adalah derajat bagi pegawai dalam mengindentifikasi sebuah organiasasi tertentu dan tujuannya dan harapan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi tersebut).

Hal yang mendasar tentang refleksi anggota organisasi dikemukakan oleh Robert Kreitner, Angelo Kinicki, dalam bukunya *Organizational Behavior* (The McGraw Hill.2007) p. 188, berpendapat bahwa: "Organizational commitment reflects the extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals". (Komitment beroganisasi merefleksikan kemampuan seorang individu dalam mengidentifikasi dengan sebuah organisasi dan berkomitmen dengan tujuannya).

Lebihjauhdapatdikatakanbahwakomitmendapatdikatakansebagaiekspresiseorangpekerjater hadapperusahaandalambentukloyalitas. Hal inidinyatakanoleh : John M. Ivancevich, Robert Konopasce, Michaeel T. Matteson, Organizational Behavior and Management,(McGraw Hill Irvin, 2008) p.184, berpendapatbahwa: *"A sense of identification, involvement, and loyalty expressed by an employee toward the company". (*Rasa untukmengidentidikasi, mengembangkan, danloyalitas yang diekspresikanolehseorangpekerjaterhadapperusahaan).

Komitmen keorganisasian berhubungan perasaan dan kepercayaan tentang organisasi kepegawaian secara keseluruhan, hal ini sesuai dengan pendapat Jennifer M. George, Gareth R. Jones, dalam bukunya *Understanding and Managing Organizational Behavior*,(Prentice Hall Pearson, 2012) p.88, menyatakan bahwa:

"*Whereas job satisfaction relates to feelings and beliefs that individuals have about specific jobs. Organizational commitment relates feelings and beliefs about the employing organization as a whole. Researchers have identified two distinct types of organizational commitment: affective commitment and continuance commitment*.

(Bagaimanapun kerja berhubungan pada perasaan dan kepercayaan individu yang memiliki pekerjaan tertentu. Komitmen keorganisasian berhubungan perasaan dan kepercayaan tentang organisasi kepegawaian secara keseluruhan. Para peneliti telah mengidentifikasi dua perbedaan tipe komitmen keorganisasian: komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan).

Komitmen dapat timbul ketika karyawan yang senang menjadi anggota sebuah organisasi, kepercayaan didalamnya dan perasaan yang baik mengenai oragnisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Jennifer M. George, Gareth R. Jones, dalam bukunya *Understanding and Managing Organizational Behavior*,(Prentice Hall Pearson, 2012) p.88, menyatakan bahwa : "*The commitment that exist when employees are happy to be members of an organization, believe in and feel good about the organization and what it stands for, are attached to the organization, and intend to do what is good for the organization*".(Komitmen yang timbul ketika karyawan yang senang menjadi anggota sebuah organisasi, kepercayaan didalamnya dan perasaan yang baik mengenai oragnisasi dan mengapa dibuat, apa yang menarik dalam organisasi tersebut, dan kemauan untuk melakukan hal yang baik untuk organisasi).

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

Komitmen akan timbul ketika dalam organisasi dirasa sangat berharga bagi karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi. Hali ini selaras dengan pendapat "*The commitment that exists when it is very costly for employees to leave an organization*". (Komitmen yang timbul ketika sangat mahal/ berharga bagi karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi).

Komitmen merurpakan kekuatan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Debra L. Nelson, James Campbell Quick, dalam bukunya *Organizational behavior,* (Thomson Sout Western.2006) p.124, menyatakan bahwa : "*The strength of an individual's identification with an organization (*Kekuatan atas sebuah indentifikasi seseorang akan sebuah organisasi).

Komitmen keorganisasian mengidentifikasikan dimana pegwai di dengan organisasi tertentu dan memiliki suatu tujuan dan harapan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, dalam bukunya *Organizatonal Behavior* : (New York: Mc Graw Hill, 2009),p.113, berpendapat bahwa: *"Organizational Commitment a state in which an amployee identifies with particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization"*. Komitmen keorganisasian adalah suatu keadaan dimana pegwai di identifikasikan dengan organisasi tertentu dan dengan suatu tujuan dan harapan untuk tetap menjadi anggota organisasi tsb).

Komitmen keorganisasian merujuk pada keadaan emosional pegawai terhadap identifkasi dalam mengembangan organisasi. Hal ini selaras denganpendapat Steven L. McShane and Mary Ann Von Glinow, dalambukunya*Organizational Behavior*: (New York : Mc Graw Hill, 2008) p.119, menyatakanbahwa; "*organizational commitment refers to the emmployee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*" (Komitmen keorganisasian merujuk pada keadaan emosional pegawai terhadap identifkasi dan mengembangan organisasi tertentu).

Komitmen keorganisasian juga merupakan komitmen karir, hal ini sesuai dengan pendapat Fred Luthans, dalam bukunya *Organizational Behavior*: (New York: Mc Graw Hill, 2008) p.147, menyatakan bahwa: "*organizational commitment is a dead issue because of the new envireonment and should be replaced by career commitment* (Komitmen keorganisasian adalah berita kematian karena lingkungan baru dan harus digantikan dengan komitmen karir).

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan, perasaan, emosional karyawan atau pegawai untuk mengidentifikasi apakah tetap tinggal menjadi anggota dalam organisasi yang diwujutkan dengan loyalitas pengabdian dan dedikasi yang tinggi atau mencari pekerjaan lain, sehingga keterlibatannya sebagai anggota organisasi tetap eksis. Dengan demikian, maka tujuan-tujuan dan keinginan karyawan tetap dapat terpenuhi dengan baik untuk menjaga tetap tinggal menjadi anggota organisasi.

Kepemimpinan mengarahkan pengiikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kekuasaan dan pengaruh yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat tentang kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009), menyata-kan bahwa: diartikan Kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran.

Lebih lanjut Colquittt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan bahwa ada tiga tipe Organizational Power yakni: Pengertian lain menurut Fred Luthans (2008)p.281, dikatakan bahwa *"*Kepe-mimpinan tidak bisa ada tanpa pemasukan yang penuh, prakarsa, dan korporasi karyawan. Sedangkan (Kuasa berhubungan dengan otoritas dan pengaruh.

Kepemimpinan merupakan perilaku mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang henak dicapai secara efektif dan efisien. Berbagai ahli mendefinisikan tentang kepemimpinan yang berbeda-beda. Namun sebagian besar menyatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasinya guna mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan mengarahkan pengiikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kekuasaan dan pengaruh yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat tentang

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009)p.441, menyatakan bahwa:*"Leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement"* diartikan Kepemimpinan sebagai penggunaan kuasa dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian sasaran.

Lebih lanjut Colquittt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan bahwa ada tiga tipe Organizational Power yakni : *Legitimate Power, Reword power, dan Coercive Power*. Sedangkan dua personal Power yakni : *Exper power dan referent power*.

Pengertian lain menurut Fred Luthans (2008)p.281, dikatakan bahwa *"Leadership cannot exist without the full inclusion, initiatives, and the corporation of employees".*Kepemimpinan tidak bisa ada tanpa pemasukan yang penuh, prakarsa, dan korporasi karyawan. Sedangkan "*Power related to authority and influence*" (Kuasa berhubungan dengan otoritas dan pengaruh.

Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009) p.419, menyatakan bahwa " *Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals" (*Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah prestasi dari suatu visi atau sasaran.

Hal senada juga menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut pendapat Robert P. Vecchio (2006)p.146, dalam bukunya Organizational Behavior; Core Concept; menyatakan bahwa: "*Leadership can be defined as a process throught wich a person tries to get organizational members to do something that the person desires"* (Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai suatu proses seseorang untuk mencoba sampai kepada anggota organisasi dalam melakukan sesuatu yang orang menginginkannya)

Lebih lanjut dikatakan "Power and influence can be difined as the ability to change the behavior of others, power embodies the ability to do so with regulary and ease" (Kekuasaan dan pengaruh dapat digambarkan seperti kemampuan untuk berubah perilaku orang lain, untuk mewujudkan kemampuan dalam melakukannya dengan aturan dan kesenangan).

Sedangkan definisi Kepemimpinan menurut pendapat James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, JR, and Robert Konopaske (2006) p.313 menyatakan bahwa : "Leadership as attempt to use influence to motivate individuals to accomplish some goals" (Kepemimpinan sebagai mencoba untuk menggunakan pengaruh dalam memotivasi individu untuk memenuhi beberapa sasaran)

Sedangkan definisi Kepemimpinan menurut Steven L. Mcshane and Mary Ann Von Glinow (2008) p.402, menyatakan bahwa : "Leadership is about influencing, motivating and enabling others to contribute toward the effectiveness and success of the organizations of which they are member (Kepemimpinan adalah tentang pengaruh, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk menyokong ke arah sukses dan efektivitas dari organisasi dimana mereka sebagai anggota). Perilaku pemimpin dipengaruhi oleh variabel situasional sebagai penetralisir variabel perantara yang selanjutnya berpengaruh terhadap kriteria efektivitas. Perilaku pemimpin dipengaruhi oleh variabel situasional sebagai substitusi variabel perantara yang selanjutnya berpengaruh terhadap kriteria efektivitas. Perilaku pemimpin dipengaruhi oleh variabel situasional yang berpengaruh langsung terhadap kriteria efektivitas. Perilaku kepemimpinan dipengaruhi oleh variabel perantara yang berpengaruh langsung terhadap kriteria efektivitas.

Para pemimpin atau manajer adalah manusia-manusia super lebih daripada yang lain, kuat, gigih, dan tahu segala sesuatu (White, Hudgson & Crainer, 1997) Kekuasaan sebagai sumber kekuasaan yang tersedia bagi untuk menjalankan kepemimpinan mengenai kehidupan organisasi dalam hierarki organisasi.

Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap-sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki. Teori Path-Goal tentang kepemimpinan meneliti bagaimana aspek perilaku pemimpin mempengaruhi kepuasan serta motivasi pengikut

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

Pengaruh pada satu arah dapat meningkatkan pengaruh pada arah yang lainnya. Sebagaimana dikutip dari Bradford dan Cohen (1984, hlm, 280), "Bila Anda mempunyai pengaruh terhadap atasan maka pengaruh Anda terhadap bawahan dan rekan sejawat akan meningkat; mempunyai pengaruh terhadap kolega akan memberi apa yang diinginkan oleh atasan Anda dan yang dibutuhkan oleh bawahan anda; dan peningkatan prestasi bawahan akan meningkatkan kekusaan Anda ke samping dan ke atas karena Anda dapat memenuhi kewajiban dan janji-janji Anda."

Menurut pendapat John Schemerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn,MaryUhl. Bien ,dalam bukunya Organizaton Behavior , (John Wiley& Sons, Inc, 2010),p.306, menyatakan bahwa: "*Is the process of influencing others and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objective*" (adalah proses mempengaruhi orang lain dan proses untuk memfasilitasi seseorang dan usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama)

Sedangkan menurut pendapat Cristopher,F. Achua, Robert N. Lusser, dalam bukunya *Effective Leadership:, (South Western) 2010),p.7,* menyatakan bahwa : *Influencing is the process of the leader communicating ideas, gaining acceptance of them, and motivating followers support and implement the ideas trough change* (Pengaruh adalah proses pemimpin mengkomunikasikan ide, pencapaian, dan memotivasi pengikut dan mengimplementasikan ide melalui perubahan).

Hal senada disampaikan oleh P. Robbins and Mary Coulter, Management, (Pearson,2012) p.460, menyatakan bahwa : "*Leadership is our definition of a leader is someone who can influence others and who has managerial authority"*. (Kepemimpinan adalah defenisi kita akan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang mampu memimpin).

Menurut pendapat John W. Slocum, Jr. and Don Herllieger, dalam bukunya Principles of Organizational Behavior (South Western Change Learning,2009) p. 262 menyatakan bahwa: *"Leadership is accomplishing something trough other people that wouldn't have happened if you weren't there"*. (Kepemimpinan adalah pencapaian sesuatu melalui orang lain yang tidak akan pernah terjadi jika anda tidak ada disana).

Jennifer M. George, Gareth R. Jones, dalam bukunya Understanding and Managing Organizational Behavior,(Prentice Hall Pearson, 2012) p.339, menyatakan bhwa : *"The exercise of influence by one member of a group or organization over other members to help the group or organization achieve its goals"* (Latihan atas pengaruh oleh satu anggota dari sebuah kelompok atau organisasi melalui anggota lainnya untuk membantu kelompok atau organiasi utuk mecapai tujuan).

Hal yang sama disampaikan oleh : Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy, dalam bukunya *Leadership* (McGraw Hill,2009) p.19, menyatakan bahwa : "*Leadership as the process of influencing others toward achieving group goals*" (Kepemimpinan sebagai proses dari mempengaruhi orang lain melalui pencapaian tujuan kelompok)**.**

Fred Luthans and Jonathan P.Doh, dalam bukunya *International Management*, (McGraw Hill,2009) p.431, menyatakan bahwa: "*The process of influencing people to direct their efforts toward the achievement of some particular goal or goals*" (Proses mempengaruhi masyarakat untuk mengarahkan usaha mereka terhadap prestasi atas beberapa tujuan tertentu).

Pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang mengalami perubahan nyata dan hasil dapat merefleksikan tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Richard L. Daft, dalam bukunya *The leadership experience*, (Thomson Shout Western,2008) p.4, menyatakan bahwa: *"An influence relationship among leaders and followers who real changes and outcomes that reflect their shared purposes"*. (Sebuah hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang mengalami perubahan nyata dan hasil yang merefleksikan tujuan mereka).

Pandangan sebagai seorang pemimpin harus menyeluruh dan berbagai bidang. Hal ini sesuai dengan pendapat David L. Goetsch, Stanley B. Davis, dalam bukunya *Quality management*, Prentice Hall Inc,2000) p.241, berpendapat bahwa : "*Leadership can be defined in*

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

many different ways, partly because it has been examined from the perspective of so many different fields of endeavor." (Kepemimpinan dapat digambarkan dalam banyak cara, karena hal itu dinilai dari sudut pandang dalam berbagai bidang).

Tujuan organisasi merupakan fokus dari pemimpin dalam penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan pengikutnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa: *"Leadership as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement" (*Kepemimpinan sebagai penggunaan kekuatan dan pengaruh untuk memerintah sebuah aktifitas dari pada pengikut melalui pencapaian tujuan).

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, berpendapat dalam bukunya *Organizational Behavor* (New York : Mc Graw Hill, 2009),p.419, menyatakan bahwa:" *Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals"* (Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok melalui pencapaian atas visi atau tujuan). Oleh karena itu pemimpin perbikir keras untuk keinginan karyawan "*Leadership can be defined as a process throught wich a person tries to get organizational members to do something that the person desires"* (Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses berfikir seseorang yang mencoba mendapatkan anggota organisasi untuk melakukan suatu hal yang orang tersebut inginkan).

Pendapat James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, JR, and Robert Konopaske, dalam bukunya *Organizations : Behavior, Structure, Processes; (*New York,McGraw-Hill: 2006) p.313, berpendapat bahwa : "*Leadership as attempt to use influence to motivate individuals to accomplish some goals*" (Kepemimpinan dipahami sebagai pengunaan pengaruh untuk memotivasi dalam mencapai beberapa tujuan).

Memotivasi merupakan hal penting dalam memimpin sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Steven L. Mcshane and Mary Ann Von Glinow, dalam bukunya *Organizations Behavior*, (New York,McGraw-Hill, 2008) p.402, menyatakan bahwa "*Leadership is about influencing, motivating and enabling others to contribute toward the effectiveness and success of the organizations of which they are members"*(Kepemimpinan adalah mengenai pengaruh, memotivasi, dan kemampuan lainnya untuk mengkontribusi melalui keefektifitasan dan kesuksesan dari organisasi dimana mereka sebagai anggota).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seorang kepemimpinan adalah kekuasaan mempengaruhi untuk mengarahkan dan memotivasi pengikut kearah visi dan tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi. Oleh karena itu agar seseorang dapat nenjadi pemimpin yang efektif, dia harus mampu mempengaruhi orang ain agar mau menjalankan permintaan, mendukung program dan mengimplementasikan kebijakan secara efektif dan efisien. Kekuatan pengaruh terhadap pengikut merupakan penentu kesuksesan dalam organisasi.

METODE

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empiric, fakta, dan informasi yang sahih (valid) dan dapat dipercaya (reliable) mengenai: (1) Kepemimpinan; (2); Komitmen Organisasi:Tempat Penelitian ini pada SMK Pembangunan Jaya-YAKAPI, Jakarta Selatan. Waktu Penelitian selama 3 bulan. Satu bulan pertama digunakan untuk mengurus izin penelitian, uji coba instrument, kalibrasi dan penyempurnaan instrument, dua bulan terakhir digunakan untuk mengambil data, analisis data dan penulisan sem inar hasil penelitian.Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik kausal, dengan mengumpulkan data melalui serangkaian instrumen angket dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh masing-masing responden. Kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan dan merumuskan jawaban atas sikap di SMK Pembangunan Jaya-YAKAPIpopulasi sebanyak 200 guru dengan kerangka pemilihan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling).* Untuk keperluan data

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

ditentukan sebanyak 150 guru dan uji coba instrument sebanyak 30 guru di SMK tersebut diatas.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tes untuk variabel pengetahuan tentang organisasi dan kuesioner untuk variabel Komitmen Organisasi, kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Kepuasan Kerja. Tes dan kuesioner digunakan untuk menilai pegawai di SMK di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta yang dijadikan sampel dan sekaligus sebagai responden dalam penelitian ini.Skala penilaian untuk variabel: Komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, yaitu (1) *selalu;* (2) *sering;* (3) *kadang-kadang;* (4) *jarang;* (5) *tidak pernah.* Kategori pernyataan positif diberi bobot 5 sampai dengan 1, artinya responden mendukung pernyataan. Sedangkan pernyataan negatif diberi bobot 1 sampai dengan 5, artinya responden tidak mendukung pernyataan.Skala penilaian untuk variabel Budaya organisasi, yaitu: (1) *sangat setuju;* (2) *setuju;* (3) *Ragu-ragu;* (4) *Tidak Setuju;* dan (5) *sangat tidak setuju.* Kategori pernyataan positif diberi bobot 5 sampai dengan 1, artinya responden mendukung pernyataan. Sedangkan pernyataan negatif diberi bobot 1 sampai dengan 5, artinya responden tidak mendukung pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotetis

Perhitungan Koefisien Korelasi

Tahapan analisis untuk menguji hipotesis adalah dengan melakukan perhitungan koefisien korelasi yang menunjukkan hasil analisis korelasi antar variabel yang ada. Untuk mengetahui hasil perhitungan koefisiem korelasi dapat ditunjukkan seperti dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Tabel Perhitungan KoefisienKorelasi

Korelasi	X_1	X_2
X_1	1	
X_2	0,351	1

Tabel di atas merupakan hasil analisis korelasi, tabel di atas menunjukkan hubungan antar variabel. Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa perhitungan koefisien korelasi variabel X_1 dengan X_2 adalah sebesar 0,351 atau 35,1%.

Perhitungan Koefisien Jalur

Tahap analisis selanjutnya adalah tahap analisis untuk menghitung koefisien jalur. Perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan hasil seperti dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Koefisien Jalur

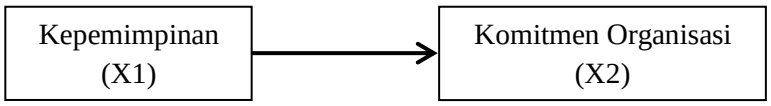
Jalur	Koefisien Jalur	t-hitung
p_{41}	0,133*	2,140
p_{42}	0,600**	9,426

Keterangan:
* = Signifikan pada α = 0,05
** = Signifikan pada α = 0,01

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

Untuk lebih menjelaskan perhitungan koefisien jalur antara variabel satu dengan yang lain, maka berikut ini ditunjukkan Grafik Modelpadagambar 1.

Pengujian Model



Gambar 1.
Grafik Model Koefisien Jalur Kepemimpinan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pada bagian-bagian terdahulu telah dikemukakan bahwa penelitian dan pengujian koefisien jalur dilakukan seetelah melalui beberapa langkah dalam analisis jalur (*path analisys*). Langkah-langkah tersebut, meliputi (a) penentuan model structural tentang sistem yang dianalisis dan (b) pengujian persyaratan dalam *path analisys* yang meliputi uji normalitas, homogenitas, serta signifikansi dan linieritas. Penentuan model struktural telah dilakukan.

Hasil-hasil perhitungan koefisien jalur dan pengujian serta interprestasinya akan dipaparkan sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Positif Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (p_{41}) sebesar 0,133. Sementara nilai t_{hitung} sebesar 2,140, sedangkan t_{tabel} untuk α = 0,05 dan dk = 147 sebesar 1,976. Dari perhitungan tersebut diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga tolak H_0, terima H_1. Kesimpulan pengujian terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini berusaha mengkaitkan temuan-temuan penelitian dengan teori-teori yang relevan dengan kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotetis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhi Krisna Yuliawan, I Wayan Gede (2010).Tinjauan teori integrative model yang disampaikan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi menunjukkan hasil koefisein jalur 0,487 dengan t-hitung sebesar 13,715, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh fakta lapangan yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan yang mampu mengatur dan mengarahkan bawahan kearah komitmen organisasi, maka dampak pengaruh tersebut akan sangat dirasakan oleh karyawan dalam pembinaan kepemimpinannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain bahwa Komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, dengan kata lain bahwa tingkat Kepemimpinan atau tinggi rendahnya Komitmen organisasi tergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi para pegawai akan menimbulkan komitmen bagi para pegawai.

Oleh karena itu, maka komitmen organisasional digambarkan sebagai keinginan pada pihak suatu karyawan untuk tinggal menjadi anggota organisasi. Komitmen organisaional

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

mempengaruhi apakah suatu karyawan akan tinggal sebagai anggota organisasi atau mengejar pekerjaan yang lain.

Untuk membangun komitmen diperlukan kepemimpinan yang baik dalam rangka bisa mengarahkan dan memotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Organisasi yang besar, efektivitas manajer tergantung pada kekuatan pengaruhnya terhadap atasan dan rekan sejawat dan juga pengaruhnya terhadap bawahan. Hal ini menjadi tugas pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi pegawai kearah kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja.

Komitmen organisasi mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkunan kerjanya. Dengan demikian maka Koimitmen organisasi harus diciptakan oleh pemimpin yang mampu untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawai kearah teercapainya kepuasan dalam bekerja.

Hal tersebut sesuai dengan tiga tipe komitmen organisasi, yaitu antara lain: 1) *Affective commitment,* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. 2) *Continuance commitment,* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. 3) *Normative commitment,* timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai temuan dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi artinya Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan Komitmen Organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Pembangunan Jaya-YAKAPI.

IMPLIKASI

Ada pengaruh langsung positif Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi, maka setidaknya ada beberapa implikasi terkait dengan kepemimpinan ini antara lain:*Pertama,* mengoptimalkan fungsi kepemimpinan yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab, karena dengan menggunakan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mempengaruhi bawahan, sehingga dengan pemimpin mampu mempengaruhi bawahan dapat membawa pegawai kearah visi dan misi organisasi*Kedua,* Kepemimpinan dapat memberikan motivasi bagi guru dalam rangka menunjang pada kemajuan organisasi, sehingga pegawai dapat meningkatkan komitmen organsiasi dalam kaitannya dengan kwalitas sumber daya manusia dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai.*Ketiga,* kepemimpinan dapat memberikan kontribusi terhadap bawahan, sehingga bawahan merasa diayomi, dilindungi, diperjuangkan hak-hak pegawai misanya: memberikan gaji yang cukup, tunjangan yang memadai, perlindungan (asuransi bagi pegawai) dan pembelaan terhadap bawahan terhadap hak-hak untuk kesejahteraan pegawai.*Keempat,* kepemimpinan dapat memberikan arahan terhadap pegawai, sehingga pegawai mampu memberikan kontribusi kepada organisasi demi kemajuan organisasi.*Kelima,* kepemimpinan dapat memberikan arahan dan tujuan terhadap pegawai, sehingga pegawai mampu memberikan kontribusi kepada organisasi demi kemajuan organisasi. Hal ini menunjukkan bawha pemimpin mampu mengarahkan bawahan pada tujuan organisasi termasuk visi dan misi organisasi.

sosio e-kons
Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38
e-ISSN: 2502-5449
p-ISSN: 2085-2266
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons

SARAN

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi, oleh karena itu maka seyogyanya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Pembangunan Jaya-YAKAPI perlu lebih ditingkatkan dalam rangka untuk mempengaruhi dan mengarahkan kepada guru SMK terhadap visi dan misi organisasi, untuk meningkatkan komitmen guru SMK.

DAFTAR RUJUKAN

Adhi Krisna Yuliawan, I Wayan Gede (2010).bersumberdariJurnal yang diunduhdari internet padatanggal 10 Mei 2015

Colquitt, Jason A., Jeffry A Lepine and Michael J. Wesson, (2009), *Organization Behavior: Improving Perpormance and Commitment in the Wrok Place*, New York: McGraw-Hill,

Cristopher, F., Achua, Robert N. Lusser, (2010), *Effective Leadership*,South Western,.

Daft, Richard L. (2008) The *Leadership Experience,* Thomson Shout Western,.

Flippo, Edwin B. (1984) *Personnel Managemen; Quality of work life*, McGraw Hill book Company international edition,

Gareth, Jones R., (2007), *Organizational Theory, Design, and Change*, Pearson Educatioan, Prentie Hall,.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, JR, and Robert Konopaske. New 2006, York, McGraw-Hill,.

Goetsch, David L., Stanley B. Davis, (2000), *Quality management*, Prentice Hall Inc.,.

Grabaith, Jay L.. (1995), *Designing Organizations*, San Francisco: Josey Publisher,.

Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy, ,*Leadership.* McGraw-Hill,.

Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michaeel T. Matteson, 2008, *Organizational Behavior and Management*, McGraw-Hill Irvin,.

Kreitner, Robert. Angelo Kinicki, (2007), *Organizational Behavior*; The McGraw-Hil, ..

Luthan, Fred., and Jonathan P. Doh, (2009), *International Management*, McGraw-Hill,.

Luthans, Fred. (2008), *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw Hill,.

McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow, (2008), *Organizational Behavior*New York: McGraw-Hill,.

Mullins, Laurie J. (2010), *Management and organizational Behavior*, Pearson Education Limited,.

Newstrom, John W. *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Company.

Robbins, Stephen P., and Mary Coulter, (2012), *Management*, Pearson,.

Robbins, Stephen P.,and Timothy A. Judge, (2009), *Organizaton Behavior*: New York: McGraw-Hill,

Schein, Edgar H. (2004), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-bass a Wiley Imprint,.

Schemerhorn, John. (2010), *Introduction to Management*,John Wiley & Sons, (Asia) Pte. Ltd.,.

Schemerhorn, John., James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl. Bien, 2010, *Organizaton Behavior*, John Wiley & Sons, Inc,.

Vecchio, Robert P., (2006), *Organizational Behavior*; Core Concept. Thomson, South Western:.