

PENGARUH KEPEMIMPINAN, TUNTUTAN TUGAS DAN JENJANG KARIR, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PEMERINTAH DESA SIMO KECAMATAN KENDALKABUPATEN NGAWI

Arief Bachtiar

Dosen Ekonomi Pembangunan FEB UPNV Jawa Timur

Abstraksi

Selama ini pihaknya menghadapi tinggi jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan mulai dari ijin, sakit dan absen atau tanpa keterangan. Selain itu juga didapat informasi dari pegawai bahwa adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan pegawainya yang tidak produktif menjadi kreatif dan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pegawai kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik, keadaan ini berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang berdampak pada tidak tercapainya karir yang dicita-citakan keadaan ini membuat pegawai merasa stress terhadap pekerjaannya. Stress kerja yang muncul pada diri seseorang pegawai akan memberikan nilai negatif terhadap perusahaan sehingga keterikatan pegawai terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang mempunyai keikatan yang tinggi terhadap perusahaan berkurang. Keadaan ini membuat kemauan pegawai untuk melakukan aktivitas pokoknya tanpa mengharapkan imbalan secara nyata dapat terwujud.

Menurut Meyer (2013) dalam Koesmono (2017:52) mengatakan makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi akan berdampak pada kemauan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dijalankan tanpa memperhatikan imbalan yang akan diterima. Sehingga apabila komitmen terhadap organisasi seorang pegawai itu tinggi maka kesanggupan seseorang untuk melakukan aktivitas atau tugas di luar tanggung jawabnya terbentuk demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan.Tuntutan tugas,Jenjang karir.Komitmen organisasi

Pendahuluan

Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewartakan aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan .

Pemerintah akhir – akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparaturnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparaturnya untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja aparaturnya yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparaturnya dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparaturnya pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintahan sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparaturnya merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Bagi Kantor Kecamatan Kendal permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan dari sembilan belas kecamatan di Kabupaten Ngawi sehingga kinerja dari Kecamatan Kendal akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya

Landasan Teori

Pengertian Jenis Tugas

Everly dan Girdano (1980) dalam Munandar (2001) menegaskan Kepemimpinan tuntutan tugas adalah beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif. Koesmono(2017) menyatakan bahwa berbagai jenis tugas dalam pekerjaan adalah merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seseorang. Namun dalam menjalankan tugas tersebut seorang pemimpin harus berusaha secara maksimal agar berprestasi. Pada kenyataannya

tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress tugas bagi yang bersangkutan. Robbins (2016:789)

Pengertian Karier

Menurut Tohardi (2013:278) Karier merupakan jenjang (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karier yang baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula. Pekerjaan atau jabatan yang baik dalam pengertian ini adalah pekerjaan yang sifatnya menantang, lebih bergengsi, lebih besar wewenang dan tanggung jawabnya di mana semua itu akan berdampak pula pada semakin besarnya kompensasi (upah/gaji) yang akan diterima oleh buruh/karyawan atau pekerja tersebut. (Tohardi, 2012:278)

Karier seseorang berkembang dan tidak berkembang bukanlah semata karena faktor nasib. Justru faktor yang paling dominan dalam melancarkan karier seseorang adalah faktor usaha. Maksudnya dengan usaha yang keras dari karyawan yang bersangkutan untuk maju, mengembangkan diri dan menjadi karyawan yang handal. Walaupun dalam kenyataannya, tidak sedikit karier berkembang karena usaha yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. (Tohardi, 2012:280)

Pengertian dan Peran Kepuasan Kerja

Memperoleh kepuasan kerja merupakan dambaan setiap orang, namun tidak setiap orang akan merasakan atau memperoleh kepuasan kerja seperti yang diinginkan. Banyak hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dapat terjadi salah satunya karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dole dan Schroder (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaktifitas, dalam Testa (2013) kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif terhadap hasil penilaian dari suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Sedangkan Wright dan Staw (2013) mengatakan kepuasan kerja merupakan area yang penting dalam mempelajari organisasi karena pengaruh dalam penilaian kinerja karyawan. Linz (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa secara positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Weiss and Cropanzano (1996) mengatakan bahwa kerja sebagai evaluasi dan pendapat yang positif atau negatif dari situasi atau tugas.

Menurut Robbins (2013: 139) istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sedangkan Moore (2013) dalam Panggabean (2014: 128) mengemukakan bahwa

pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Metodologi

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data Sekunder yang diperoleh dari Pegawai Pemerintah Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi.

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari Pegawai Pemerintah Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi melalui penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Pegawai Pemerintah Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi yang berhubungan dengan penelitian

Pengumpulan Data

a. Wawancara

Melakukan wawancara untuk memperoleh informasi atau data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Sekaran (2006;67).

b. Kuisioner

Memberikan angket daftar pertanyaan kepada responden. Sekaran (2006;82), dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup).

c. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

Hasil Penelitian dan pembahasan

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang dihasilkan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel : Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.543	3	24.848	36.700	.000 ^a
	Residual	18.957	28	.677		
	Total	93.500	31			

a. Predictors: (Constant), Jenjang, Tuntutan, Kepem

b. Dependent Variable: Komit

Berdasarkan uji F pada tabel di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas < 0,05 (sig < 5%), berarti Kepemimpinan (X₁), Tuntutan Tugas (X₂), Jenjang Karir (X₃) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Komitmen Organisasi.

Tabel

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Confidence Interval		Correlations			Linearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.520	1.332		2.643	.013	.791	6.248						
	Kepem	.062	.079	.081	.785	.439	-.100	.224	-.198	.147	.067	.675	1.481	
	Tuntutan	.784	.080	.930	9.841	.000	.621	.948	.888	.881	.837	.810	1.234	
	Jenjang	-.107	.105	-.105	-1.021	.316	-.323	.108	.123	-.189	-.087	.690	1.450	

a. Dependent Variable: Komit

: Hasil Uji t

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Kepemimpinan (X₁) tingkat signifikan sebesar 0.439 Karena tingkat signifikan pada variabel ini besar dari 5% (sig < 5%). Hal ini berarti variabel Kepemimpinan (X₁) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Variabel Tuntutan Tugas (X₂) tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% (sig < 5%). Hal ini berarti variabel Tuntutan Tugas (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

3. Variabel Jenjang Karir (X_3) tingkat signifikan sebesar 0.316. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih besar dari 5% ($\text{sig} > 5\%$). Hal ini berarti variabel Jenjang Karir (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji F di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < 5\%$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Jenjang Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Dari hasil pengujian yang ditunjukkan, diperolehnya faktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dikarenakan seorang pemimpin belum menggunakan kemampuan manajerialnya dengan semaksimal mungkin. Dimana perilaku pemimpin tidak berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi kewajibannya, sehingga pemimpin tersebut seharusnya memberikan contoh perilaku yang baik bukan perilaku yang buruk. Hal tersebut didukung oleh pendapat Koesmono (2007:62) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, bagi seorang pemimpin menyerahkan sebagian kendalinya untuk menuntut kepercayaan kepada anggotanya.

Faktor Tuntutan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Faktor komitmen Organisasi Hal tersebut dapat dikarenakan tuntutan tugas aparat desa yang semakin banyak dan perangkat desa di desa tersebut sangat komit terhadap tugas tugasnya yang diberikannya. Tampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompensasi serta skill yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada Komitmen Organisasi yang bersangkutan. Hal ini telah ditegaskan oleh Munandar (2011) dalam Koesmono (2007:47) yang menyatakan kepemimpinan tuntunan tugas adalah beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif.

Untuk faktor jenjang karir tidak berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi. Hal tersebut dapat disebabkan jenjang karier seseorang perangkat desa tersebut kurang berjenjang dan kurang bisa berkembang. Dimana karir merupakan dambaan setiap orang. Oleh karenanya setiap langkah dalam menjalankan tugas di dalam organisasi kantor desa membuat jenjang karir yang menjanjikan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karir yang dicita-citakan. Adanya karir seseorang yang meningkat tersebut dapat menambah beban seseorang, sehingga dengan bertambahnya beban yang diterimanya maka seseorang tersebut akan menimbulkan kejenuhan yang akan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Allen et. Al (1998) dalam Koesmono (2007:62) yang mengatakan bahwa job content plateau dapat dilihat sebagai hal biasa dalam organisasi dan mempunyai dampak pada Komitmen Organisasi seseorang baik negatif (distress) maupun positif (eustress), hal ini juga dialami oleh seseorang dalam bekerja sehingga yang bersangkutan lebih mengutamakan tugas dan imbalan yang diperoleh ketika bertugas.

Kesimpulan

- a. Variabel kepemimpinan, tuntutan tugas dan jenjang karir berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi kerja pada Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi

b. Variabel kepemimpinan, tuntutan tugas dan jenjang karir tidak berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen organisasi kerja pada Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi

Saran

1. Pihak Desa Simo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi hendaknya lebih memperhatikan dan mengutamakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, sehingga para karyawan tersebut tidak mudah jenuh dalam melaksanakan tugasnya, yang akan berakibat karyawan tersebut menjadi stres dan sulit untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
2. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, disarankan agar lebih menambah jumlah respondennya sehingga akan lebih mengetahui pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, Donnely, Ivancevich, 2016 *Manajemen*, jilid I, Edisi ke-9, Penerbit Erlangga, Jakarta

Gomes, Faustino Cardoso, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Andi Offset, Jakarta.

Hair, J.F. et. Al, 2014 *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey

Handoko, Hani. T, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE dan LMP2M AMP-YKPN, BPFE, Yogyakarta.

Jones, Kahanar, 2013, *Misi dan Visi. 50 Perusahaan Terkenal di Dunia*, Interaksara, Batam Center.

Kamisa, 2017, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Penerbit Kartika, Surabaya

Kinman dan Russel, 2014, *The Role of Motivation to Learn in Management Education*. Journal of Workplace Learning Vol.13 No.4 PP 132-149.

Koesmono, Teman H, 2017, *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol 7 No.1 April 2007 :47-66

Kritner dan Kinicki, 2013, *Organizational Behavior*, Richard D. Irwin INC.

- Linz, Susan J., 2013, *Job Satisfaction Among Russian Workers*, William Davidsons Institute Working paper, research Fellow William Davidsons Institute University of Michinigan pp.8-15.
- Luthans, Fred, 2014, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, Singapore:Mc Graw Hill Book Co.
- Koesmono, Teman, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas Dan Career Plateau Terhadap Stress Kerja, komitmen organisasi Dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya*, Vol. 7, No.4, April.
- Martoyo, Sosilo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFPE, Yogyakarta.
2015, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press.
- Nirman, Umar, 2014, *Perilaku Organisasi*, CV. Citra Media, Surabaya.
- Robbins, Stephen P., 2016, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey
- Sugiyono, 2017, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.
- Suprihanto dan teman , 2013, *Perilaku Organisasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta.