

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KECAMATAN
PERBAUNGAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Surya Wardani¹, Sari Wulandari², Adrial Falahi³, M. Guffar Harahap⁴

1. Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
suryawardani@umnaw.ac.id¹
2. Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
sariwulandari@umnaw.ac.id²
3. Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
adrialfalahi@umnaw.ca.id³
4. Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
m.guffar@umnaw.ac.id⁴

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and quality of work life on organizational commitment at the Department of Industry and Commerce, Perbaungan District, Serdang Bedagai Regency. The sampling technique used a total sampling of 70 employees. The data collection method in this study uses primary data. By collecting data through observation and questionnaires (Questionnaire). Based on the results of the t test, it shows that leadership style, organizational culture and quality of work life have a positive and significant effect on organizational commitment. The results of the F test show that leadership style, organizational culture and quality of work life simultaneously or together have a positive and significant impact on organizational commitment. The results of testing the coefficient of determination (R²) obtained an R Square value of 0.843 so that it can be concluded that in this study leadership style, organizational culture and quality of work life contributed to organizational commitment of 84.3% and the remaining 15.7% was influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: *leadership style, organizational culture, quality of work life, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang strategis dan menjadi salah satu faktor kunci dalam menyambung rantai kesuksesan sebuah instansi untuk meraih visi atau pun target yang telah ditentukan. Demi tercapainya tujuan-tujuan instansi, maka diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi terhadap instansi, yang kemudian akan memberikan kontribusi positif terhadap instansi.

Upaya agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka diperlukan peran manajemen untuk membantu mengembangkan dan membina sumber daya manusia yang ada agar kualitas dan kinerjanya meningkat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Salah satu yang harus dipertimbangkan oleh instansi adalah komitmen organisasional. Memiliki pegawai yang komitmennya tinggi merupakan hal yang dapat memberikan keuntungan bagi suatu organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan *Quality Of Work Life* Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Effendi et al., 2020).

Dalam suatu instansi pegawai dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada instansi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi pegawai diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan misalnya seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya namun

ia bekerja dengan setengah hati. Pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Komitmen organisasional memiliki tiga indikator (Tanjung & Rachmalia, 2019), meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan.

Dalam sebuah instansi tentu harus memiliki pimpinan yang akan membantu instansi tersebut untuk mencapai tujuan. Pimpinan berperan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dimana kepemimpinannya akan mempengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan instansi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk membuat orang lain dengan sukarela mengerahkan seluruh upaya dan usahanya guna mencapai tujuan dengan cara mempengaruhi orang tersebut (Hardjana, 2019).

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda (Harahap & Khair, 2020).

Indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan, meliputi:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota.
4. Menjaga kekompakan tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. (Kurniawan et al., 2021).

Menurut Fahmi (2017) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah

norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam pencapaian target organisasi. Seperti bagaimana hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahannya, bawahan dengan atasannya dan hubungan antara rekan sejawat (Arif et al., 2017)

Untuk mengukur konsep budaya organisasi, peneliti mengukur dengan menggunakan karakteristik seperti yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*)
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
3. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*)
4. Orientasi pada orang (*people orientation*)
5. Orientasi pada tim (*team orientation*)
6. Agresivitas (*aggressiveness*)
7. Stabilitas (*stability*)

Kaswan (2017), “*quality of work life* merupakan masalah persepsi, dan banyak sudut pandang yang berbeda diungkapkan tentang dimensi-dimensi penting kehidupan bekerja.”

Quality of work life merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan pegawai pada organisasi (Zin, 2004) dalam (Pradnyanata, 2020).

Wirawan (2014) mengemukakan lima indikator dari *quality of work life*, sebagai berikut:

1. Kompensasi yang mencukupi dan adil
2. Lingkungan yang aman dan sehat
3. Pertumbuhan dan sekuriti

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat *positivisme*, yang digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 70 orang.

Penarikan sampel dilakukan dengan *Nonprobability sampling* yang meliputi sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data dalam bentuk kuesioner (angket) yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 7 pernyataan untuk variabel X2, 10 pernyataan untuk variabel X3 dan 6 pernyataan untuk variabel Y. angket yang disebarkan diberikan kepada 70 pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Perbaungan

Kabupaten Serdang Bedagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala *Likert*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.378	1.829
	Gaya Kepemimpinan	.085	.030
	Budaya Organisasi	.060	.068
	Quality of Work Life	.510	.041

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi.27

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel di atas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.378 + 0.085X_1 + 0.060 X_2 + 0.510X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.378 memberikan arti bahwa jika secara keseluruhan nilai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan *Quality Of Work Life* sebesar 1.378
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0.085 memberikan arti bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan naik sebesar 1% maka nilai Komitmen Organisasional pegawai juga akan naik sebesar 8.5%. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan yang positif memberikan arti bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan

pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai.

3. Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.060 memberikan arti bahwa jika nilai budaya organisasi naik sebesar 1% maka nilai Komitmen Organisasional pegawai juga akan naik sebesar 6.0%. Nilai koefisien Budaya Organisasi yang positif memberikan arti bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.
4. Nilai koefisien *Quality Of Work Life* sebesar 0.510 memberikan arti bahwa jika nilai Budaya Organisasi naik sebesar 1% maka nilai Komitmen Organisasional pegawai juga akan naik sebesar 51.0%. Nilai koefisien Budaya Organisasi yang positif memberikan arti bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2020), uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan quality of work life secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel yang digunakan) = 70-4 = 66, t tabel = 1.668.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.524	2.166		5.783	.000
	Gaya Kepemimpinan	.306	.053	.570	5.726	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.904	3.613		2.187	.032
	Budaya Organisasi	.595	.126	.495	4.702	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.012	1.349		.750	.456
	Quality Of Work Life	.577	.032	.907	17.742	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji-t) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan sebesar $5.726 > t_{tabel}$ 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.702 < t_{tabel}$ 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional
- c. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $17.742 > t_{tabel}$ 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini

Quality Of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan *Quality Of Work Life* (X3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni variabel Komitmen Organisasional (Y) dengan melihat nilai F hitung dan nilai signifikan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.414	3	100.138	117.689	.000 ^b
	Residual	56.157	66	.851		
	Total	356.571	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 27
F hitung dapat dilihat sebesar 117.689 derajat pembilang = k-1 = 4-1 = 3, derajat penyebut = n – k = 70-4 = 66, F tabel = 2.74

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan (uji-F) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 117.689 > F_{tabel} 2.74 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *Quality Work Life*

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2020). Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.918 ^a	.843	.835	.92243	.000

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 27
Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0.843 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *Quality Of Work Life* memiliki kontribusi terhadap Komitmen Organisasional pegawai sebesar 84.3% dan sisanya sebesar 15.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dinyatakan berpengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan demikian sebaliknya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar $5.726 > t_{tabel}$ 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $4.702 < t_{tabel}$ 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 > 0,05$
3. Secara parsial *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $17.742 > t_{tabel}$ 1.668 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berkaitan dengan kepemimpinan autentik, setiap pernyataan dari ke empat indikator memperoleh jawaban dengan skala tinggi dari para pegawai,

hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan autentik telah diterapkan dengan baik oleh pemimpin, sehingga hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin adalah mempertahankan gaya kepemimpinan autentik dalam proses pendekatan terhadap pegawai.

2. Dalam manajemen, idealnya memantau proses dan hasil harus balance agar mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu, pegawai akan merasa nyaman dengan adanya pengawasan pada pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasi.
3. Kondisi penerapan *quality of work life* sesuai harapan khususnya yang berkaitan dengan pemberian tunjangan kepada pegawai. Oleh karena itu, hendaknya instansi dalam pemberian tunjangan hendaknya memperhatikan masa kerja, sehingga pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama memiliki komitmen untuk tetap berada di instansi.
4. Untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya, motivasi, keadilan prosedural dan promosi ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, misalnya Organizational Citizenship Behavior (Perilaku Organisasi Kewarganegaraan), turnover karyawan, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, E., Hasibuan, H., & Wulandari, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah*. 2(1), 173–178.
- Effendi, M. I., Sugandini, D., & Istanto, Y.

- (2020). Social media adoption in SMEs impacted by covid-19: The TOE model. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Undip.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hardjana, A. (2019). *Komunikasi organisasi : strategi interaksi dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Kurniawan, I. S., Faghmilah, I., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pratama Sentosa Peralang. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6(2).
- Pradnyanata, A. . N. A. I. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Values*, 1(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *Prosiding The 5th Seminar Nasional Dan Call for Paper-2019*.
- Arif, E., Hasibuan, H., & Wulandari, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah*. 2(1), 173–178.
- Effendi, M. I., Sugandini, D., & Istanto, Y. (2020). Social media adoption in SMEs impacted by covid-19: The TOE model. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Undip.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hardjana, A. (2019). *Komunikasi organisasi : strategi interaksi dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Kurniawan, I. S., Faghmilah, I., & Herawati, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pratama Sentosa Peralang. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6(2).
- Pradnyanata, A. . N. A. I. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Values*, 1(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam

*Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah.
Prosiding The 5th Seminar Nasional
Dan Call for Paper-2019.*