

# Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Anggota Pada Buana Pimpinan Daerah Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Kendal

Dyah Pikanthi Diwanti<sup>1</sup>, Nurul Aisyah<sup>2</sup>, Novi Kandiyah<sup>3</sup>, Putri Diana<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, Jawa Timur, Indonesia,  
<sup>2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

## **Abstract**

*This study aims to explain the influence of leadership behaviors initiating structure and consideration of the commitments member of the Regional Leadership Nasyiatul Aisyiyah Buana Kendal. This study uses a quantitative method using data primen and secondary data obtained from the results of questionnaires. The respondents who used at least 60 people. Data collection techniques using questionnaires and documentation which the sample Buana Nasyiatul Aisyiyah regional leaders Kendal district and sampling techniques using data analysis method. The tools used in this research is multiple linear regression with IBM SPSS program 16. The results of this study indicate that the leadership behavior of the initiating structure and consideration partially and simultaneously affect the commitment of members of the Nasyiatuls Aisyiyah Regional Leadership Kendal District, the influence of initiating structure leadership leadership and consideration of organizational commitment by 50.6%, the rest is influenced by other variables*

**Keywords:** *consideration; commitment; leadership behavior initiating structure*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan *initiating structure* dan *consideration* terhadap komitmen anggota pada Buana Pimpinan Daerah Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Kendal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data skunder yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Adapun responden yang digunakan sejumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi yang dimana sampelnya Buana pimpinan daerah Nasyiatul Aisyiyah kabupaten kendal dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode analisa data. Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program IBM SPSS 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan *initiating structure* dan *consideration* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap komitmen anggota pada Buana Pimpinan Daerah Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Kendal, pengaruh perilaku kepemimpinan *initiating structure* dan *consideration* terhadap komitmen organisasi sebesar 50.6 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** *consideration; komitmen; perilaku kepemimpinan initiating structure*

---

<sup>1</sup> Penulis Koresponden. dyah.pikanthi.diwanti-2019@pasca.unair.ac.id / dyahpikanthi@umy.ac.id

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangatlah berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi, terlebih lagi terkait perilaku kepemimpinan yang berjalan dalam sebuah organisasi. Saat ini persaingan sangatlah ketat sehingga diperlukan langkah-langkah strategis dalam menjalankan keberlangsungan organisasi (Saleh, 2017). Dalam sebuah organisasi perbedaan individu merupakan kodrat yang tidak bisa dihilangkan. Untuk itulah manusia akan berusaha menyesuaikan perbedaan itu dengan mengkondisikan secara baik supaya situasi tetap kondusif. Manusia yang memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinannya. Dengan pengendalian tersebut aneka perbedaan keinginan, kehendak, kemauan dan lainnya dipertemukan dalam gerak ke arah yang sama. Upaya lain yang dilakukan adalah dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga efektifitas kerja tercapai (Simamora, 2015). Tingkat efektifitas dari suatu kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh seseorang atau beberapa orang saja. Namun justru merupakan hasil bersama antar pemimpin dan orang-orang yang dipimpin. Upaya mewujudkan partisipasi anggota organisasi pada dasarnya tergantung pada kemampuan dalam membina hubungan manusiawi sehingga kreativitas berkembang dan inisiatif menjadi dinamis.

Lain kinerja lain pula komitmen, dimana tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Komitmen organisasi yang diawali dari cerminan pimpinan nantinya akan menjadi model bagi bawahan/ anggota lainnya dalam organisasi. Karena bagaimanapun pencapaian organisasi akan terlaksana sesuai dengan rencana yang didukung dari komitmen bersama baik dari pimpinan maupun anggotanya. Dalam penelitian Muchlisin Riadi (2017) Allen dan Meyer mengklasifikasikan komitmen organisasional kedalam tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen *continuance* (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Ketiga komitmen tersebut memiliki muatan yang berbeda dimana komitmen afektif terbangun dari pemeliharaan yang terbangun antara pihak-pihak yang ada dalam organisasi, komitmen kontinu adalah bagaimana kesepahaman tercapai dan berlanjut menuju tujuan yang sama dan komitmen normatif adalah bentuk kesepahaman aturan dalam SOP (*Standart Operasional Procedure*) organisasi.

Pola kepemimpinan yang dijalankan di suatu organisasi mempunyai pengaruh pada perilaku dan komitmen dari pelaku organisasi tersebut. Tingginya suatu kinerja dan komitmen yang dimiliki tergantung sejauhmana pengarahan yang diberikan kepada seluruh pihak dalam organisasi terlibat yakni berperilaku yang bersifat manusiawi (*consideration*) dan berperilaku yang bersifat administratif (*initiating structure*). Penelitian yang dilakukan oleh OHIO *state university* pada tahun 1950-an ini menurut Fleishman *et.al*, membagi perilaku kepemimpinan menjadi 2 hal yakni berperilaku yang bersifat manusiawi (*consideration*) dimana menekankan pada gaya kepemimpinan yang mengarah pada perhatian dengan mengekspresikan ketika anggota melaksanakan pekerjaannya dengan baik, membantu *problem solving* yang dihadapi serta menaruh rasa hormat pada siapapun. Berikutnya berperilaku yang bersifat administratif (*initiating structure*) dimana menekankan pada bagaimana memprakarsai suatu struktur seperti memberikan tugas, menyiapkan standar kerja, penggunaan aturan kerja dan lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Firdausi (2014) yang membahas variabel independen: gaya kepemimpinan *consideration* dan *initiating* struktur, variabel dependen: kinerja variabel intervening: kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan *initiating* dan *consideration* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Safitri (2014) pengaruh independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening hasil penelitian

ini terdapat pengaruh signifikan independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening. Penelitian lain oleh Efendi *et.al* (2016) dengan judul pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru SMA Negeri hasil dari penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru SMA Negeri.

Dari latar belakang yang diambil penulis tertarik meneliti Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Anggota Pada BUANA Pimpinan Daerah Naswiatul Aisyiyah Kabupaten Kendal. Peneliti sendiri mengambil obyek penelitian di Naswiatul Aisyiyah karena adanya hal menarik dalam suatu organisasi yang didominasi oleh perempuan semua. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian LBDQ (*Leader's Behaviour Description Questionary*).

### **Perilaku Kepemimpinan**

Menurut Ernawati (2015) kepemimpinan menunjukkan hubungan yang saling berpengaruh antara pimpinan dan bawahan sehingga mendapatkan tujuan bersama. Sedangkan menurut Hutajulu (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah hubungan interpersonal yang menunjukkan pencapaian dan tujuan tertentu dimana dengan hubungan tersebut kepemimpinan bisa memotivasi dan melatih. Adapun dalam pendekatan perilaku menurut Wahyudi (2015) menyatakan bahwa proses memengaruhi dalam menentukan organisasi memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, adanya proses memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses memengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kemampuan manajerial seorang pemimpin yang tampak dalam merencanakan, menggerakkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi serta mengendalikan kegiatan dilingkungan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin sebagai kegiatan nyata pemimpin dalam jabatan yang sedang diemban olehnya. Menurut Purnama tahun 2015 kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yakni mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerjasama dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sebagaimana konsep Yukl tentang perilaku kepemimpinan yaitu menyebarkan informasi (*informing*); merencanakan (*planning*); mengorganisir (*organizing*); memecahkan masalah (*problemsolving*); merumuskan peranan dan tujuan (*clarifying*); memonitoring (*controlling*); memotivasi (*motivating*); mencegah konflik dan mengembangkan kelompok (*managing conflict and team building*); serta membuat jaringan (*networking*), telah dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui perilaku kepemimpinan yang sering dan jarang digunakan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Juniarari (2011) memiliki manfaat yakni menunjukkan partisipasi yang tinggi dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen karena dalam komitmen akan membentuk loyalitas. Komitmen organisasi, menurut Lestari *et.al* (2018) adalah sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau impiaknya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teidentifikasi dalam tiga komponen yakni komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Lebih lanjut seorang ahli bernama Reichers menyatakan bahwa ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya, antara lain; *Side-Best Orientation* (memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu pada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut) dan *Goal-*

*Congruence Orientation* (memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini akan terlihat pengaruh masing-masing variabel *initiating struktur* (X1), variabel *consideration* (X2), serta komitmen (Y). Penelitian ini menggunakan teknik survey dengan menggunakan kuisioner dengan sejumlah sampel dari populasi sebagai alat pengumpul data yang pokok. Hal ini dimaksudkan untuk penjelasan (*explanatory*) yakni memberikan penjelasan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dari penelitian ini adalah semua pimpinan dan anggota Daerah Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Kendal yang berjumlah 95 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Data ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada responden. Data sekunder didapatkan dari yang terkait, jurnal, buku maupun lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Analisis pada penelitian ini dengan melakukan uji keabsahan data dengan uji validitas dan reliabilis selanjutnya melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa uji regresi tidak bias yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas selanjutnya uji hipotesis dianalisis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji signifikansi simultan (F), dan uji signifikansi parameter individual (T).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Penyebaran Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	70
Kuesioner yang kembali	60
Kuesioner yang dapat diolah	60
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0

Sumber: data primer diolah, 2019

Jumlah kuesioner yang disebar sejumlah 70 kuesioner, akan tetapi yang kembali hanya 60 kuesioner, sehingga kuesioner yang dapat diolah hanya 60 kuesioner.

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17-25	7	12%
26-40	53	88%
Total	60	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Responden yang berusia 17-25 berjumlah 7 responden, dan yang berusia 26-40 berjumlah 53 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa usia 26-40 lebih banyak yang mempunyai persentase sebesar 88%. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel perilaku kepemimpinan *initiating structure* dan *consideration* terhadap komitmen organisasi dinyatakan valid karena dilihat dari  $r$  hitung > dari  $t$  tabel yang mendekati angka positif.

Sedangkan uji reabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa item pertanyaan dikatakan valid apabila suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari setiap pertanyaan tetap konsisten. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien reliabilitas dari data tabel  $r$  variabel lebih

besar dari r tabel, sehingga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.600 yang berarti dari ketiga variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.783
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: data primer diolah, 2019

*Asymp.sig (2-tailed)* tersebut memperoleh hasil sebesar 0.783 maka hasil tersebut lebih besar dari 0.05 jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Perilaku Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i>	.508	1.967	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Consideration</i>	.508	1.967	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan pada nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari model regresi yang terjadi pada penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Perilaku Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i>	.087	Tidak Terjadi Heteroskedasitas
<i>Consideration</i>	.514	Tidak Terjadi Heteroskedasitas

Sumber: data primer diolah, 2019

Uji glesjer pada variabel mempunyai hasil signifikan lebih besar dari 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian terbebas dari heteroskedasitas.

**Tabel 6 Hasil Uji T**

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.911	2.131		2.774	
Perilaku Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i>	.250	.062	.513	4.002	.000
<i>Consideration</i>	.110	.053	.264	2.054	.045

Sumber: data primer diolah, 2019

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan *Initiating Structure* terhadap Komitmen Organisasi

Dijelaskan bahwa variabel perilaku kepemimpinan *initiating structure* memperoleh nilai t hitung sebesar 4.002 lebih besar dari t tabel sebesar 2.002 dan mempunyai nilai sigfikan sebesar 0.000 kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan mempunyai nilai positif sebesar 0.250. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan *initiating structure* terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif.

Pengaruh *Consideration* terhadap Komitmen Organisasi

Dijelaskan bahwa variabel *consideration* memperoleh nilai t hitung sebesar 2.054 lebih besar dari t tabel sebesar 2.002 dan mempunyai nilai sigfikan sebesar 0.045 kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan mempunyai nilai positif sebesar 0.110. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *consideration* terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif.

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	280.473	2	140.236	31.233	.000
Residual	255.927	57	4.490		
Total	536.400	59			

Sumber: data primer diolah, 2019

Memperoleh nilai f hitung sebesar 31.233 dengan tingkat signifikan lima persen dan adanya  $df1 = (k-1) = 3-1 = 2$  (k adalah parameter dalam model) dan  $df2 = (n-k) = 40-3 = 37$  (n adalah jumlah data penelitian dan k adalah banyaknya parameter dalam model). Sehingga memperoleh hasil nilai f tabel sebesar 2.00. Nilai f hitung 31.233 lebih besar dari nilai f tabel ( $31.233 > 2.00$ ) dan tingkat signifikansi 0.000 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel perilaku kepemimpinan *initiating structure* dan *consideration* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723	.523	.506	2.119

Sumber: data primer diolah, 2019

Nilai *Adjusted R Square (R)* sebesar 0.506 jadi hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel perilaku kepemimpinan *initiating structure* dan *consideration* terhadap komitmen organisasi sebesar 50.6 % maka sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 49.4 % yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## SIMPULAN

Pengaruh perilaku kepemimpinan *initiating* struktur dan *consideration* terhadap komitmen anggota pada Buana Kabupaten Kendal menyatakan bahwa terdapat hasil yg signifikan dan positif adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dari dua variabel yg diujikan, variabel perilaku kepemimpinan *initiating* struktur lebih berpengaruh terhadap komitmen anggota. Logikanya karena *initiating* struktur ini lebih kepada rencana jangka pendek/panjang untuk mencapai tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, S., Suib, M., & Aswandi. (2016). pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru SMA Negeri. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa Vol. 3 No. 4*, 1-18.
- Ernawati, & Widyawati. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 4 No. 4*.

- Firdausi, S. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Consideration dan Initiating Structure terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening : Studi pada Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. *Journal Unair*, 342-368.
- Hutajulu, K. T., & Srimulyani, V. A. (2017). Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Servant terhadap Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Guru SMK Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 48-57.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*. Vol. 8 No. 11, 1572–1580.
- Purnama, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Asthon Graphindo Indonesia). *Doctoral Dissertation UMS*.
- Riadi, M. (2017, Oktober 23). *Dimensi, Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi*. Retrieved November 27, 2019, from [Kajianpustaka.com: https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html](https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html)
- Safitri, D. (2014). Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Unilak*. Vol. 11 No. 2, 339-351.
- Saleh, N. (2017). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Boehringer Ingelheim Indonesia di Makassar*. Makassar: Departemen Manajemen.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, H. D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 9 No. 1, 1-10.