

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PERSONALITY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI KANTOR DESA DASAN BARU KECAMATAN KEDIRI KABUPATEN LOMBOK BARAT

Ahmad Muzandi, Mukmin Suryatni, I Nyoman Nugraha

Universitas Mataram

muzandiahmad313@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, personality dan beban kerja terhadap komitmen pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf kantor desa dasan baru kecamatan Kediri kabupaten Lombok barat. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 orang. Teknik pengumpulan datayang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang kepemimpinan, komunikasi, personality, beban kerja, dan komitmen. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 25 *for windows*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Desa Dan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. (2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. (3) personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. (4) beban kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Personality, Beban Kerja, Komitmen

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, communication, personality, and workload on the commitment of DasanBaru village office staff, Kediri District of West Lombok. The study is associative research which uses a quantitative approach. The population of this study was all employees and staff of the DasanBaru village office. The samples taken were 81 people. The data was collected through interviews, documentation, and questionnaires containing questions about leadership, communication, personality, workload, and commitment. The data was then analysed using multiple linear regression by employing the SPSS 25 for Windows program. The results show that: (1) Leadership had an insignificant effect on the commitment of the staff. (2) Communication had a positive and significant effect on the commitment of the staff. (3) Personality had a positive and significant effect on the commitment of the staff. (4) The workload had an insignificant effect on the commitment of the staff.

Keywords : Leadership, communication, personality, workload, commitme.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006) dalam (Martono, 2015). SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nugroho dan Kunartinah (2012), tanpa SDM kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Peran penting SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan menandakan bahwa diperlukan pengelolaan sumberdaya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh SDM yang berkualitas, sehingga dalam melaksanakan kegiatan organisasi dapat memberikan hasil yang optimal (Sartika, 2014). Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengelola SDM yaitu dengan membangun komitmen organisasional karyawan.

Hadiyani (2013), menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional menjadi titik berat dalam perusahaan, karena komitmen yang dimiliki anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya (Kingkin dkk. 2010).

Menurut Sancaya (2017), empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yakni karakteristik personal (usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian), karakteristik pekerjaan

(lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan), karakteristik organisasi atau struktur (besar-kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan), dan pengalaman kerja, seorang karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja akan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan pada organisasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepemimpinan. Menurut Hidayat (2013) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi kelompok terorganisasi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hughes, et al., (2002:9) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi kelompok terorganisasi yang mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang merupakan landasan yang tepat sebagai dasar mengukur konstruksi kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursyamsi (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan kurang berkontribusi secara langsung terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen, hasil diharapkan agar pimpinan sebaiknya lebih memfokuskan perhatiannya kepada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen baik secara langsung maupun tidak langsung utamanya fokus pada kepemimpinan publik. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen selanjutnya yaitu komunikasi. Redding dan Sanborn dalam Muhammad (2005,65) mengatakan bahwa komunikasi

organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Sedangkan Zelko dan Dance dalam Muhammad (2005,66) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling bergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Melalui kajian manajemen komunikasi, komitmen organisasi dapat dibentuk melalui iklim komunikasi organisasi. Iklim organisasi mencerminkan bagaimana pengalaman empiris pegawai tentang komunikasi dan perlakuan atasan terhadap dirinya, segenap pegawai, dan hubungannya dengan komunikasi, sikap dan pengertian yang berkembang di antara sesama pegawai (Hardjana, 2007).

Berbagai penelitian tentang peranan iklim komunikasi dalam organisasi telah banyak dilakukan. Salah satu diantaranya adalah oleh Dillard, Wigand, & Boster (1988) yang kemudian dipertajam oleh Donald P. Rogers (1987) dengan menambahkan variabel komitmen organisasi. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa “variabel iklim komunikasi yang baik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi”.

Lebih lanjut, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Chen di tahun 2006 dalam (Guney et al., 2012) diketahui bahwa dalam organisasi dengan komunikasi organisasi yang terasa lebih terbuka, maka komitmen organisasi pegawainya pun cenderung tinggi. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lindawati menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang menunjukkan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen adalah *personality*. King

(2007) mendefinisikan *personality* (kepribadian) sebagai suatu pola pikiran, emosi, dan perilaku yang bertahan dan berbeda yang menjelaskan cara seseorang beradaptasi dengan dunia. Hal inilah yang membuat setiap individu berbeda dengan yang lainnya dan secara otomatis respon dan perilaku yang muncul akan berbeda dari setiap orang khususnya dalam hal berorganisasi.

Berdasarkan penelitian Steers (1977), Mathieu dan Zajac (1990), serta Dunham, Grube, dan Castaneda (1994) ditemukan bahwa: (1) karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin, dan tingkat Pendidikan; (2) karakteristik pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; serta (3) pengalaman kerja, yang antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari penelitian-penelitian tersebut, salah satu faktor penting yang belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen karyawan pada organisasi adalah kepribadian karyawan, padahal kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya (*person-job fit*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Menurut Yuniawan, dkk. (2019) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan dinas kesehatan kota Salatiga terdapat hubungan signifikan dan positif antara kepribadian terhadap komitmen organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen selanjutnya adalah beban kerja. Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Sedangkan menurut Manuaba (2000)

menyatakan bahwa beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Menurut Rivai, (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah lama dan beratnya serta banyaknya tugas di kantor yang meliputi, resiko kerja yaitu dampak yang dapat dialami oleh para karyawan khususnya saat bekerja. Menurut Tanjung & Rachmalia (2019) Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, dkk. (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuraida, dkk. (2013) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Rachmalia (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap antara beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah.

Berdasarkan hasil survey sementara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa efektivitas organisasi di Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri kabupaten lombok barat terbilang baik, kinerja karyawan secara umum baik serta kedisiplinan karyawan juga baik. Sehingga organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan. Selain itu, peneliti juga menemukan tingkat turnover karyawan kantor desa dasan baru cukup rendah.

Selain itu, peneliti juga menemukan adanya miskomunikasi antara pihak desa dengan salah satu dusun yang ada di Desa Dasan Baru

Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat, khususnya para staf yang ada di dusun tersebut. Informasi yang peneliti dapatkan terkait fenomena tersebut adalah disebabkan karena pembebasan lahan yang tidak mendapatkan dukungan dari warga setempat yang rencananya akan digunakan untuk membuat BTN/perumahan. Hal tersebut memicu folemik antara pihak desa dengan warga setempat khususnya para staf yang tinggal di wilayah tersebut dan mendukung aspirasi masyarakat setempat.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Darmawan dan Putri (2017),

Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seseorang berupaya untuk mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan bersama. Adapun indikator kepemimpinan menurut kartono (2014:159) antara lain kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional. Selain itu, menurut Tannenbaum dan schmid (2009:17) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah diri pemimpin, karakteristik atasan, karakteristik bawahan, persyaratan tugas, iklim organisasi dan kebijakan, harapan dan prilaku rekan kerja.

Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai sebuah proses penyampaian pendapat, pandangan, keinginan, dan pendirian kepada orang/pihak lain dengan harapan orang tersebut secara evaluatif dapat menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan (Winardi, 2000:225). Adapun indikator dari

komunikasi menurut Suranto (2010:105) antara lain: kemudahan dalam memperoleh komunikasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap. Sedangkan menurut Ernie dan Kurniawan (2010) faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut: jalur formal komunikasi, otoritas dan hirarki komunikasi, spesialisasi jabatan, dan kepemilikan akan informasi.

Personality

Menurut Kartono dan Gulo dalam Sjarkawim (2006:4) Personality adalah suatu sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Adapun indikator personality menurut Robbins (2008) yaitu: ekstraversi, mampu bersepakat, mendengarkan kata hati, kemandirian emosional, dan keterbukaan terhadap pengalaman.

Sedangkan untuk faktor yang mempengaruhi personality menurut Sjarkawi (2008:15) antara lain: faktor internal, artinya faktor yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Selanjutnya, faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar orang tersebut.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Adapun indikator beban kerja antara lain: beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Sedangkan untuk faktor yang

mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini akan menguji hubungan kepemimpinan, komunikasi, personality, dan beban kerja terhadap komitmen Pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. Berlokasi di Jln. Raya Dasan Baru, Desa Dasan Baru, Kecamatan Kediri, Kabupaten Lombok Barat. Dengan pertimbangan bahwa Kantor Desa Dasan Baru, merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang berada di Desa Dasan Baru yang memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting bagi kesejahteraan dan kemakmuran warga Desa Dasan Baru. Memiliki image yang cukup baik dan dipercaya karena kualitas dan hasil kerjanya dalam melayani dan mengayomi masyarakat. Dari hal tersebut juga adanya kesediaan dari instansi terkait beserta pegawai untuk memberikan informasi dan data yang dibutuhkan sehubungan dengan permasalahan rencana penelitian.

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian

ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014:65). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai atau aparatur desa yang ada di Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 74 orang yang menjadi aparatur desa selain kepala desa yang bertugas di lapangan. Sedangkan yang bertugas dikantor berjumlah 7 orang pegawai. Sehingga jumlah keseluruhan populasi penelitian adalah sebanyak 81 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:109) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama.

Pada penelitian ini, karena populasi yang diamati tidak tergolong ke dalam populasi yang besar yaitu kurang dari 100 orang, maka akan diambil keseluruhan sebagai responden penelitian.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Angket
3. Dokumentasi

alat pengumpulan data yang digunakan untuk wawancara berupa alat tulis yang digunakan untuk mencatat setiap jawaban. Sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan untuk anket yaitu kuesioner. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan untuk dokumentasi berupa flashdisk untuk mengirim data dan catatan dalam bentuk dokumen serta arsip.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	37	46%
2.	Perempuan	44	54%
	Jumlah	81	100%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa para Pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau 46% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang atau 54%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin perempuan. Responden baik laki-laki maupun perempuan sama-sama tidak mendominasi kantor desa dasan baru kecamatan Kediri kabupaten Lombok barat. Karenakaryawan yang di rekrut tidak memprioritaskan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	%
1.	< 20	0	0%
2.	20 – 30	18	22%
3.	30 – 40	29	36%
4.	40 – 50	19	23%
5.	> 50	7	9%
6.	Tidak diisi	8	10%
	Total	81	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dideskripsikan jumlah responden yang berusia dibawah dua puluh tahun (< 20 tahun) tidak ada, responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 18 orang, responden yang berusia 30 – 40 tahun 29 orang, responden yang berusia 40 – 50 tahun sebanyak 19 orang, responden yang

berusia diatas lima puluh tahun (> 50 tahun) sebanyak 7 orang, dan responden yang tidak mengisi kolom usia sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan mayoritas yang menjadi pegawai kantor desa dasan baru kecamatan Kediri kabupaten Lombok barat berumur 30 – 40 tahun (36%) yang mana pada usia ini seorang tenaga kerja masih dapat dikatakan produktif dan kreatif dalam bekerja.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1.	S1	8	10%
2.	Diploma	2	2%
3.	SMA/SMK	33	41%
4.	SMP	22	27%
5.	SD	12	15%
6.	Tidak diisi	4	5%
	Total	81	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai kantor desa dasan baru kecamatan Kediri kabupaten Lombok barat memiliki tingkat pendidikan Strata satu (S1) sebanyak 8 orang atau 10%, Diploma sebanyak 2 orang atau 2%, SMA/SMK sebanyak 33 orang atau 41%, SMP sebanyak 22 orang atau 27%, SD sebanyak 12 orang atau 15%, ada sebagian responden yang tidak mengisi kolom pendidikan sebanyak 4 orang atau 5%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK mendominasi dalam penelitian ini dikarenakan sejak masa kepemimpinan beberapa tahun yang lalu tingkat pendidikan SMA/SMK sudah dianggap mampu dan sudah didukung dengan keterampilan dalam bekerja untuk mengerti dengan tugas yang dikerjakan.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (orang)	%
1.	staf	7	9%
2.	Kepala dusun	7	9%
3.	RT	17	21%
4.	Penghulu	8	10%
5.	Kader posyandu	42	51%
	Total	81	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jabatan staf kantor sebanyak 7 orang atau 9%, kepala dusun sebanyak 7 orang atau 9%, RT sebanyak 17 orang atau 21%, penghulu sebanyak 8 orang atau 10%, kader posyandu sebanyak 42 orang atau 51%. Dapat disimpulkan bahwa jabatan dengan pegawai terbanyak yakni kader posyandu karena di sebagian besar dusun memiliki titik posyandu lebih dari satu.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas setiapvariabel baik komitmen (Y), kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Personality (X3), dan Beban kerja (X4) memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

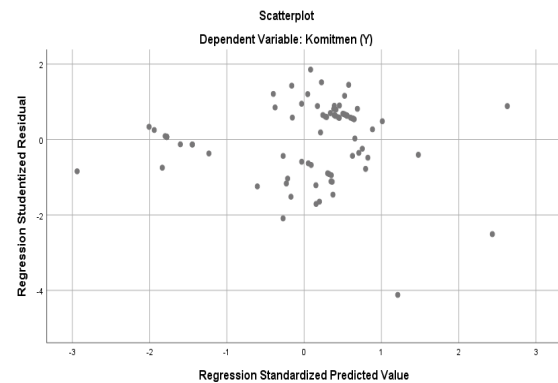
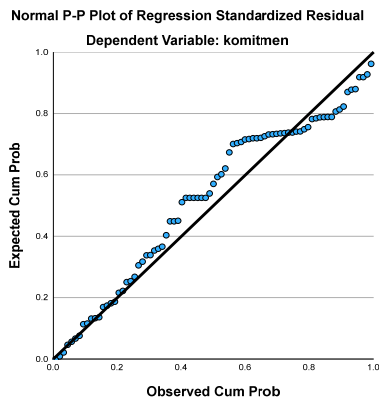
UjiReliabilitas

Reliabilitas variabel Komitmen, kepemimpinan, komunikasi, personality, dan beban kerja memiliki *Cronbach Alpha* hitung > 0.60, maka data tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan Normal Q-Q Plot menunjukkan data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Artinya, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal sehingga dapat melakukan uji statistik berikutnya.

Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil output SPSS nilai Tolerance Value pada variabel bebas > dari nilai ketepatan yaitu 0.10 atau Nilai Variance Inflation Factors (VIF) variabel bebas < dari nilai ketetapan yaitu 10. Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak memiliki masalah multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, diketahui bahwa titik-titik yang ada pada gambar di atas mengalami persebaran yang tidak beraturan dan tidak membentuk sebuah pola baik itu bergelombang maupun melebar kemudian menyempit. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Imam Ghazali (2011:139) yaitu tidak terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dari gambar grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.471, komunikasi 0.000, personaliti 0.007, dan beban kerja 0.657. Dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan beban kerja memiliki nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen komitmen tidak dipengaruhi oleh variabel independen tersebut. Sedangkan variabel komunikasi dan personaliti memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen komitmen

dipengaruhi oleh variabel independen tersebut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.525	6.209
a. Predictors: (Constant), Beban kerja (X4), Komunikasi (2), Kepemimpinan (X1), Personality (X3)				
b. Dependent Variable: Komitmen (Y)				

Tabel 4.22 di atas menunjukkan nilai R 0.741, sedangkan nilai Adjusted R-square sebesar 0.525. oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh perhitungan regresi linier berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0.525 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 52.5%. kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, personality, dan beban kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai kantor desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat sebesar 52.5% sisanya sebesar 47.5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang dimaksudkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen pegawai

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0.045. Artinya, bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kemampuan mengendalikan bawahan

akan menaikkan komitmen (Y) pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat sebesar 0.045 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Adapun hasil uji-t untuk variable kepemimpinan diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0.471 lebih besar dari nilai asumsi kesalahan sebesar 0.05. maka penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen pegawai. Selain itu, t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan lebih kecil dari t_{tabel} ($0.724 < 1.995$). Artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Maka dari itu, hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk mengeneralisir bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh, terhadap komitmen pegawai pada Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada masih harus terus ditingkatkan lagi untuk menciptakan komitmen pegawai yang baik. Apabila tingkat komitmen pegawai tinggi maka instansi akan semakin maju dan berkembang.

Hasil penelitian ini berbebanding terbalik dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latib, dkk. (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Dinas Pasar Kota Semarang.

Pengaruh komunikasi terhadap Komitmen Pegawai

Hasil analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) bernilai positif sebesar 0.216. Artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan komitmen pegawai Kantor

desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat sebesar 0.216 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Hasil statistik uji t untuk variabel efektivitas komunikasi diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0.000 sehingga lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0.05. dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) diterima yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. Artinya bahwa semakin efektif komunikasi maka komitmen pegawai akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika efektivitas komunikasi kurang maka komitmen pegawai akan menurun. Komunikasi yang baik yang diterapkan oleh pimpinan dapat membantu pegawai untuk tetap menjalankan pekerjaan sesuai dengan harapan bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dkk.(2019) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas (2017) pada SD Negeri Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur yang mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Personality terhadap Komitmen Pegawai

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel personality (X3) bernilai positif sebesar 0.191. Artinya, bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel personality akan meningkatkan komitmen pegawai kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat sebesar 0.191 dengan asumsi

bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Hasil statistik uji t untuk variabel agreeableness diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0.007 sehingga lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0.05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) diterima yaitu personality berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauna & Shabur (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh personality secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Dosen Universitas Negeri Jakarta. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Making & Riptiono yang menyatakan bahwa personality berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen.

Pengaruh Beban Kerjaterhadap Komitmen Pegawai

Hasil analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X4) bernilai positif sebesar 0.050. Artinya, bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel beban kerja akan meningkatkan komitmen Pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat sebesar 0.050 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Hasil statistik uji t untuk variabel beban kerja diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0.657 sehingga lebih besar dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0.05. dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) ditolak yaitu beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Komitmen Pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang ada masih bisa dikendalikan oleh

karyawan. Tetapi apabila beban kerja terlalu tinggi, maka komitmen pegawai akan tertanggu.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,471 > 0,05$ dan nilai pengaruh langsung sebesar $0,045$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan di kantor desa dasan baru kecamatan kediri kabupaten lombok barat maka semakin tinggi pula tingkat komitmen yang dimiliki para pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai pengaruh langsung sebesar $0,216$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka akan berdampak kepada semakin tingginya tingkat komitmen pegawai kantor desa dasan baru kecamatan kediri kabupaten lombok barat.
3. Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan nilai pengaruh langsung sebesar $0,91$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik personality pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai kantor desa dasan baru kecamatan kediri kabupaten lombok barat.
4. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,657 > 0,05$ dan nilai pengaruh langsung sebesar

$0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya beban kerja maka komitmen pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Gautama, T.A. 2010. *Peran Komunikasi Dalamorganisasi. Jurnal Sosiologi DiLeMa vol 25 No. 2* Hal 1-8.
- Isnuwardiati, k. Diah. Lilik. 2021. *Peran Gaya Kepemimpinan, udaya Organisasi, dan Reward Terhadap Komitmen kerja Karyawan. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika (JBMI) – Vol 18 No.1.* Hal 1 – 15.
- Koesmono. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA*
- Latib, dkk. 2016. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). Journal Of Management, Volume 2 No.2.*
- Lindawati, R.D. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdiklat Bea Cukai. Jurnal Manajemen Pendidikan, Hal 1-10.*
- Martono, S. Gitria, R.P. 2015. *Pengaruh karakteristik pekerjaan , pengembangan karir, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Managemen Analysis Journal 4 (4).* 1 – 9
- Nafisah, D. Susiolo. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen*

- Organisasi dan Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, vol. 3 No. 2 Juli halaman 16.*
- Nursyamsy. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, Dan Stress Kerja ORGANISASI YANG BERDAMPAK PADA DISIPLIN KERJA*
- Prihatiningsih, w. Dede. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat. Jurnal Vokasi Indonesia volume 4. Nomor 1. Januari. Hal 1-27.*
- Putri, M.A. Arif. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Akuntansi Vol 10 (1), April, Hal 1-18.*