Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1 Page 288-295
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1754
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Hubungan *Directiveness Leadership, Supportiveness Leadership, Participate Leadership* dan *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja Karyawan di RSU St. Madyang Palopo

Muhammad Fadel Asyhar, *Suharni A. Fachrin, A. Rizki Amelia AP

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 20 February 2024
Revised: 25 March 2024
Accepted: 10 May 2024

Keywords: *Directiveness Leadership*; *Supportiveness Leadership*; *Participate Leadership*; *Organizational Commitment*; Kinerja Karyawan

Corresponding Author:
E-mail:
suharniandifachrin@gmail.com
Address: Jalan. Urip Sumeharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja karyawan saat ini menjadi isu strategis karena memiliki pengaruh yang serius terhadap pelayanan baik di bidang ekonomi dan kesehatan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebuah organisasi seperti Directiveness Leadership, Supportiveness Leadership, Participate Leadership, dan Organizational Commitmen. Kualita kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan prestasi dan optimalisasi pelayanan di fasilitas kesehatan.

Tujuan: Menganalisis hubungan Directiveness Leadership, Supportiveness Leadership, Participate Leadership dan Organizational Commitmen terhadap kinerja di RSU ST. Madyang Palopo.

Metode: Penelitian dengan desain Cross sectional dan metode penelitian menggunakan analitik observasional. Teknik pengumpulan sampel yaitu purposive sampling untuk memperoleh data primer mengunakan kuesioner dari karyawan di RSU ST. Madyang Palopo dalam rentang waktu Agustus - September 2023.

Hasil: 104 responden berasal dari berbagai unit kerja di RSU St. Madyang Palopo telah berpartisipasi. Rerata usia 29,9 tahun; sebagian besar berprofesi perawat; didominasi jenis kelamin perempuan. 104 responden menerapkan Directiveness Leadership dan Participate Leadership dengan yang baik. 102 pada Supportive Leadership, 100 pada Organization Commitment. Hasil uji menunjukkan terdapat hubugan signifikan antara keempat faktor tersebut terhadap kenerja karyawan.

Kesimpulan: Directiveness Leadership, Supportive Leadership, Participate Leadership, dan Organizational Commitment memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan di RSU St. Madyang Palopo.

ABSTRACT

Background: Workers' performance is currently a strategic problem due to its significant impact on economic and health services. Several elements can influence worker performance in an organization, including directiveness leadership, supportiveness leadership, participative leadership, and organizational commitment. Workers' performance will be directly proportional to the achievement and optimization of health-care services.

Objective: To analyze the relationship between Directiveness Leadership, Supportiveness Leadership, Participate Leadership and Organizational Commitment on worker performance at ST. Madyang Palopo General Hospital.

Method: Cross-sectional study design and observational analytics approaches were used. Purposive sampling was used to acquire primary data from employees at ST. Madyang Palopo General Hospital between August and September 2023, via a questionnaire.

Results: 104 responders from various work units at St. Madyang Palopo General Hospital took part. The average age is 29.9 years; the majority are nurses, and the gender distribution is overwhelmingly female. 104 respondents demonstrated effective directiveness and participative leadership. 102 in Supportive Leadership and 100 in Organizational Commitment. The test results indicate a significant association between these four parameters and worker performance.

Conclusion: Directiveness Leadership, Supportive Leadership, Participate Leadership, and Organizational Commitment have a significant positive relationship with worker performance at St. Madyang Palopo General Hospital.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

PENDAHULUAN

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebuah organisasi. Salah satu faktor tersebut adalah keberadaan *Leadership Style* atau gaya kepemimpinan terhadap karyawannya, kepemimpinan adalah salah satu faktor untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dapat mengarahkan para pegawainya. Menurut (Thoha, 2019) *Leadership Style* atau Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang dalam menggerakan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Giyanti, 2022). Selain *Leadership Style* atau gaya kepemimpinan, *Organizasional Commitmen* atau komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai tujuan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang ada agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, 2018).

Organizasional Commitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Lestari, 2019). Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap organisasi yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana sebuah organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Organisasi yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari organisasimya, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Giyanti, 2022).

Karyawan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, harus memiliiki komitmen di segala aspek sebagai penunjang untuk berkompetesi dalam menunjang keberhasilan aktivitas di lingkungan organisasi tersebut. Komitmen memiliki peranan yang sangat besar terhadap kelangsungan, kemajuan, juga kesuksesan seseorang dalam menjalankan satu karir bahkan lebih. Oleh karena itu, dalam dunia kerja komitmen akan sangat dibutuhkan juga diperlukan, dan akan menjadi satu poin penting yang tidak bisa dilupakan serta ditinggalkan (Utomo, 2019). Sejalan dengan penelitian (Ramadhan, 2018) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional. Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja dpata lebih efeiktif sehingga tujuan organisasi terwujud (Nadapdap, 2017).

RSU ST. Madyang Palopo adalah salah satu Rumah Sakit Umum yang dioperasikan pada tanggal 7 Juli 2007 dengan status Rumah Sakit Ibu dan Anak ST.Madyang Palopo. Dari pengembangan praktek spesialis dr. Nasaruddin Nawir, Sp.OG dan dr. Tanty Febrianty Takahashi, Sp.A yang dirintis sejak tahun 2007. Praktek pribadinya dari hari ke hari menunjukkan perkembangan yang pesat, animo masyarakat sekitar kota Palopo begitu besar terhadap pelayanan dari dokter obsetri-ginecologynya dan dokter spesialis anak. Hal inilah yang menyebabkan keinginan dr. Nasaruddin Nawir dan dr.Tanty Febrianty untuk mengembangkan praktek pribadinya menjadi rumah sakit ibu dan anak ST.Madyang pada tahun 2007.

Pada tanggal 18 Desember 2020 RSU St Madyang Palopo menghargaan bagi salah satu rumah sakit terbaik pelayanannya kepada pasien JKN pengguna KIS/Jamkesda itu diserahkan langsung Kepala BPJS Cabang kota Palopo kepada Direktur RSU St Madyang Palopo dr. HA Thamrin Jufri MKes, disaksikan pula oleh Ketua Yayasan RSU St Madyang dr Nasaruddin Nawir SPOG MARS, pada Jumat 18 Desember 2020 lalu di salah satu plaza di kota Palopo. Setiap tahun pihak BPJS Kesehatan Palopo melakukan penilaian kinerja kepada seluruh rumah sakit mitra BPJS di wilayah Luwu Raya. Untuk tahun 2020 ini dari hasil penilaian dengan melihat beberapa aspek sebagai indikator penilaian, ternyata dari 13 lembaga pelayanan kesehatan (rumah sakit/klinik) yang jadi mitra kerja BPJS di Luwu Raya selama ini, justru RSU ST Madyang yang dipimpin oleh dr HA Thamrin Jufri, yang juga mantan Kadis Kesehatan kota Palopo yang mendapatkan nilai tertinggi sehingga oleh pihak BPJS Kesehatan sebagai penyelenggara JKN memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi dan juga ucapan terima kasih, terang dr Thamrin dalam siaran persnya.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Penghargaan ini merupakan tantangan bagi pihak kami untuk lebih mengoptimalkan sumber daya yang kami miliki dalam memaksimalkan pelayanan peserta BPJS di RS. Dari pencapaian terssebut tidak terlepas dari kinerja karyawan RSU St. Madyang yang berkompeten dibidangnya. Diantara pelayanan prima yang bisa dipatkan di RSU St. Madyang telah melengkapi hampir seluruh pelayanan dokter spesialis. Di rumah sakit ini sudah tersedia antara lain Poliklinik Spesialis penyakit dalam, Spesialis penyakit bedah, Spesialis penyakit anak, Spesialis penyakit kebidanan & kandungan, Spesialis penyakit THT, Spesialis penyakit kulit & kelamin, Spesialis penyakit saraf, Spesialis penyakit tulang dan sendi, Spesialis penyakit jantung danpembuluh darah, Spesialis penyakit mata, Spesialis penyakit urologi (ginjal, prostat, saluran kencing), dan sebagainya.

Penghargaan yang diberikan oleh Kepala BPJS Cabang kota Palopo kepada RSU St. Madyang atas kualitas pelayanannya kepada pasien JKN pengguna KIS/Jamkesda menunjukkan prestasi yang diakui secara eksternal. Prestasi ini menandakan adanya kemungkinan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional yang diterapkan oleh Direktur RSU St. Madyang, dr. HA Thamrin Jufri MKes, serta kinerja karyawan dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di RSU St. Madyang di Kota Palopo. Hasil penilaian kinerja dari BPJS Kesehatan Palopo dan penghargaan yang diterima oleh RSU St. Madyang merupakan landasan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap prestasi tersebut.

Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh dr. Thamrin dan komitmen organisasional yang didukung oleh ketua Yayasan RSU St. Madyang, dr. Nasaruddin Nawir SPOG MARS, berpotensi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Pengaruh Leadership Style dan Organizational Commitmen Terhadap Kinerja Karyawan di RSU ST. Madyang Palopo.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan cross sectional study. Penelitian ini dilaksanakan di RSU ST. Madyang Palopo pada bulan Agustus-September 2023. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSU ST. Madyang Palopo. Teknik pengambilan sampel dengan teknik Purposive Sampling dengan jumlah sampel yaitu 104 responden. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik responden

Jenis kelamin (n (%))	Laki-laki	32 orang (38,8%)
	Perempuan	72 orang (69,2%)
Usia (tahun)	Rata-rata	29,9
	Nilai minimum-maksimum	19 – 45
Unit Kerja (n (%))	Perawat	43 (41,3%)
	BPJS	3 (2,9%)
	Rekam medik	3 (2,9%)

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

	Admisi	3 (2,9%)
	Laboratorium	4 (3,8%)
	Radiologi	5 (4,8%)
	Apotek/Farmasi/Pengimput obat	2 (1,9%)
	Gizi	1 (1%)
	Pramusaji	6 (5,8%)
	Dapur	2 (1,9%)
	Cleaning Service	13 (12,5%)
	Driver	2 (1,9%)
	IT/IPSRS	2 (1,9%)
	Ambulasi/Kurir obat	2 (1,9%)
	Security	6 (5,8%)
	Laundry	4 (3,8%)
	Fisioterapi	2 (1,9%)
	Lainnya	1 (1%)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan rangkuman karakteristik subjek yaitu jenis kelamin, usia, dan unit kerja. Responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan (69,2%). Secara keseluruhan rata-rata usia responden adalah 29,9 tahun, dengan usia termuda adalah 19 tahun, sedangkan usia tertua adala 45 tahun. Unit kerja responden terbanyak adalah perawat (41,3%) dan paling sedikit adalah gizi dan lainnya, masing-masing 1%.

Tabel 2. Analisis Leadership Style, Organizational Commitment dan Kinerja Karyawan di RSU St. Madyang Palopo

Variabel penelitian	**Kriteria Objektif (n (%))**	
	Kurang (< 62,5)	**Baik (≥ 62,5)**
Directiveness Leadership	0 (0%)	104 (100%)

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Supportive Leadership	2 (1,9%)	102 (98,1%)
Participate Leadership	0 (0%)	104 (100%)
Organizational Commitment	4 (3,8%)	100 (96,2%)
Kinerja Karyawan	21 (24,1%)	79 (75,9%)

Berdasarkan tabel 2 merangkum hasil analisis kuesioner dalam menilai Directiveness Leadership, Supportive Leadership, Participate Leadership, Organizational Commitment, dan Kinerja Karyawan di RSU St. madyang Palopo. 104 responden (100%) menyatakan bahwa RSU St. Madyang menerapkan Directiveness Leadership dan Participate Leadership dengan kriteria objektif yang baik. 102 (98,1%) responden menyatakan Supportive Leadership diterapkan dengan kriteria objektif yang baik. 100 (96,2%) responden menyatakan Organization Commitment diterapkan dengan baik. 79 (75.9 %) responden memiliki kinerja yang baik.

Tabel 3. Analisis Hubungan Directiveness Leadership, Supportive Leadership, Participate Leadership, Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial dengan uji t

Variabel Independent	Variabel Dependent	t hitung	t tabel	Signifikansi
Directiveness Leadership	Kinerja Karyawan	7,784	1,984	< 0,001
Supportive Leadership		6,871		< 0,001
Participate Leadership		8,181		< 0,001
Organizational Commitment		8,961		< 0,001

Uji kumulatif dengan uji f

Variabel Independent secara kumulatif	Variabel Dependent	f hitung	f tabel	Signifikansi
Directiveness Leadership + Supportive Leadership + Participate Leadership + Organizational Commitment	Kinerja Karyawan	30,235	2,46	< 0,001

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil analisis hubungan Directiveness Leadership terhadap Kinerja Karyawan menggunakan uji t. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Directiveness Leadership terhadap Kinerja Karyawan adalah < 0,001 (nilai signifikansi < 0,05). Nilai t hitung (7,784) lebih dari nilai t tabel (1,984), maka H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh Directiveness Leadership terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Supportive Leadership terhadap Kinerja Karyawan adalah < 0,001 (nilai signifikansi < 0,05). Nilai t hitung (6,871) lebih dari nilai t tabel (1,984), maka H0 ditolak. Artinya terdapat perngaruh Supportive Leadership terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Participate Leadership terhadap Kinerja Karyawan adalah < 0,001 (nilai signifikansi < 0,05). Nilai t hitung (8,181) lebih dari nilai t tabel (1,984), maka H0 ditolak. Artinya terdapat perngaruh Participate Leadership terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Organizational Commitment terhadap Kinerja Karyawan adalah < 0,001 (nilai signifikansi < 0,05). Nilai t hitung (8,961) lebih dari nilai t tabel (1,984), maka H0 ditolak. Artinya terdapat perngaruh Organizational Commitment terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Sesuai dengan hasil uji f (tabel 3) dapat diketahui nilai signifikansi secara kumulatif untuk Directiveness Leadership, Supportive Leadership, Participate Leadership, dan Organizational Commitment terhadap Kinerja Karyawan di RSU St. Madyang Palopo adalah sebesar 0,001 (signifikansi < 0,05) dan nilai f hitung (30,235) lebih dari nilai f tabel (2,46). Hasil tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel independent secara kumulatif terhadap varibel dependent.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear dan Berganda Untuk Menentukan Kekuatan Hubugan Antar Variabel

Uji Regresi Linear

Variabel Independent (Parsial)	Variabel Dependent	R square	Interpretasi
Directiveness Leadership	Kinerja Karyawan	0,37	Korelasi lemah
Supportive Leadership		0,31	Korelasi lemah
Participate Leadership		0,39	Korelasi lemah
Organizational Commitment		0,44	Korelasi lemah

Uji Regresi berganda

Variabel Independent (Kumulatif)	Variabel Dependent	R square	Interpretasi
Directiveness Leadership + *Supportive Leadership* + *Participate Leadership* + *Organizational Commitment*	Kinerja Karyawan	0,55	Korelasi kuat

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi linear untuk menentukan kekuatan hubungan antara masing-masing varibel dependent (tabel 4) didapatkan bahwa hubungan Directiveness Leadership, Supportive Leadership, Participate Leadership, dan Organizational Commitment terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu hubungan variabel secara sendiri-sendiri diperoleh kekuatan korelasi yang lemah (R square = 0,37; 0,31; 0,39; 0,44 secara berurutan). Namun, menariknya hasil analsisi uji regresi berganda menunjukkan bila Variabel Independent digabungkan secara kumulatif maka didpatkan hubungan yang kuat terhadap Variabel Dependent (R square = 0,55).

PEMBAHASAN

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk kebrhasilan perusahaan hari (Khoiri &

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Oktavia, 2019). Menurut Soedarmayanti (2011:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika hari (Khoiri & Oktavia, 2019).

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2013:4) mendefinisikan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencanan yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Khoiri & Oktavia, 2019). Faktor-faktor yang dapat mampengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan factor motivasi (motivation). Menurut Sutrisno (2013:151) faktor-faktor yang dapat mempengarugi kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
c. Faktor tim, meliputi kualitas dan dukungan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesame anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
d. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
e. Faktor situasional, meliputi rekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
f. Konflik, meliputi dalam diri individu / konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi (Khoiri & Oktavia, 2019).

Dalam kepemimpinan, setiap organisasi apapun jenisnya pasti memerlukan dan memiliki seorang pemimpin tertinggi (pimpinan puncak) dan manajer tertinggi (top manager) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (leadership) dan Manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan (Khoiri & Oktavia, 2019). Semua para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan, kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini define kepemimpinan menurut para ahli diantaranya:

a. Menurut Asep Saefullah dan Ahmad Rusdiana (2016:64) kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terutama dalam menuju perubahan. Menurut Hani Handoko (2012:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Khoiri & Oktavia, 2019).
b. Menurut Hasibuan (2011:170) kepemimpinan adalah sebuah cara seseorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerja sama dengan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dari berbagai pendapat dapat di sintesiskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Khoiri & Oktavia, 2019). Setiap organisasi memiliki target perubahan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan factor dominan yang mendorong perubahan. Menurut Asep Saefullah dan ahmad Rusdiana (2016:69) dalam bukunya mengatakan perubahan organisasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan terhadap unsur-unsur dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi menuju arah yang lebih baik dari pada sebelumnya (Khoiri & Oktavia, 2019).

Dalam bukunya Asep Saefullah dan Ahmad Rusdiana (2016:70) terdapat 7 unsur yang esensial dalam konsep kepemimpinan perubahan yaitu :

a. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersam-sama melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

b. Pengaruh (influence) Pengaruh merupakan daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik orang yang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi semua yang ada di sekitarnya.
c. Pengikut (follower) Seseorang dikatakan memimpin suatu organisasi karena ada yang dipimpin, yaitu pengikut. Pemimpin yang berhasil dalam suatu organisasi adalah pemimpin berkarakter kuat dengan pengikut yang efektif.
d. Maksud (Intention)
Itensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.
e. Tujuan Bersama (Shared Purpose)
Pemimpin memastikan kelompok berbagi akal sehat komitmen bahwa orang- orang dapat melihat yang relevan dengan kelompok dan individu.
f. Perubahan (Chage)
Manusia slalu mendambakan perubahan kearah yang lebih baik. Perubahan secara nyata dan masif hanya dapat dilakukan oleh pemimpin. Hanya pemimpin yang memiliki konsep dan arah yang jelas tentang yang mampu mewujudkan.
g. Tanggung Jawab Pribadi (Personal Responbility) Pemimpin bertanggung jawab terhadap performa diri sendiri dan upaya pengembangan kearah yang lebih berkualitas. Pengelolaan diri sendiri supaya tampil dengan performa prima dalam pelaksanaan tugas pokok sehari-hari (Khoiri & Oktavia, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan analisis hubungan *Directiveness Leadership*, *Supportive Leadership*, *Participate Leadership*, *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan hasil uji data didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada leadership style yang digunakan terhadap kinerja karyawan yang dibawahi oleh style pimpinan dimana menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.
2. Berdasarkan uji koefisien determinasi secara parsial dan kumulatif pada hubungan *Directiveness Leadership*, *Supportive Leadership*, *Participate Leadership*, *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan linear yang positif berdasarkan pola scatter plot, dimana peningkatan skor *Directive Leadership* akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Giyanti. (2022). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 2 No 8*.

Lestari. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja,Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cafe Toastory Malang). *EJRM, Vol 8 No 8*.

Nadapdap. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol 3 No 1*.

Ramadhan. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik, Vol 1 No 1*.

Sapitri. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahan Listrik Negara Area Pekan Baru. *JOM FISIP, Vol 3 No 2*.

Thoha. (2019). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rajawali Pers.

Utomo. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Permata Motor Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Syntax Idea, Vol 1 No 7*.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license