

KEPEMIMPINAN DAPAT MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI PEMBERDAYAAN KERJA

by Rahmi Widyanti

Submission date: 21-Jul-2020 09:33PM (UTC-0500)

Submission ID: 1360633929

File name: 080-Revisi1_Rahmi_Widyanti_FMI_2017.doc (122.5K)

Word count: 3261

Character count: 22145

KEPEMIMPINAN DAPAT MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI PEMBERDAYAAN KERJA

Rahmi Widyanti
rahmiwidyanti@yahoo.com

Universitas Islam Kalimantan (Uniska) MAB Banjarmasin

ABSTRAK

Komitmen karyawan sangat penting bagi kelancaran aktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki tugas rangkap sebagai petugas lapangan tidak hanya bekerja di dalam kantor memiliki komitmen yang berbeda dengan karyawan yang memiliki satu tugas saja.

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap pemberdayaan kerja serta dampaknya terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan lapangan.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang membentuk hubungan kausal antar variabel. Unit analisis adalah petugas lapangan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 petugas lapangan dengan teknik pengambilan sampel sensus. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi sebagai bentuk dari kepemimpinan, masing-masing dapat memberikan peningkatan pada pemberdayaan kerja tenaga lapangan yang akhirnya berdampak pada peningkatan komitmen organisasional. Penelitian ini tidak dapat mengakomodasikan semua yang dihipotesiskan karena adanya kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan tidak dapat memberikan peningkatan yang signifikan terhadap komitmen organisasional secara langsung. Namun demikian penerapan pemberdayaan kerja karyawan ditemukan dapat meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan.

Kata kunci: Kepemimpinan, pemberdayaan kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Commitment employees' are very important for the company activities. Employee who has a double duty as officers not only working in the office has committed differently from employees' has a only one duty.

The purpose this study to examine and analyzes the influence of leadership to work empowerment and its impact on improving organizational commitment employees'. The research was conducted by using a quantitative approach that forms the causal relationship between variables. The number of samples used in this study amounted to 52 employees' with census sampling technique. The data analysis technique are used in this study are grouped into two, namely descriptive statistics analysis techniques and inferential statistical analysis techniques by using PLS (*Partial Least Square*).

The study found that performance orientation as a leadership a form of relations between superiors and subordinates are high, each one can give an increase in job empowerment employees' which ultimately impact on increasing the organizational commitment. This study can't accommodate all the hypothesized because of organizational support perceived by employees' unable to deliver significant improvements to the organizational commitment directly. However, the application of employees' in a professional job empowerment was found to significantly improve organizational commitment.

Keywords: Leadership, job empowerment, and organizational commitment.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan perasaan keyakinan dan nilai-nilai berbagi dengan seseorang seluruh organisasi (Robbin, 2006). Dalam perusahaan komitmen sangat penting sebagai penyambung benang merah sistem yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan. Kerjasama dan hubungan yang baik diantara manajemen dan karyawan merupakan sesuatu hal yang juga menjadi perekat sistem manajemen perusahaan.

Berdasarkan uraian tentang kondisi karyawan yang bertugas di lapangan yang telah bertugas selain menangani administrasi juga bertugas melakukan pengawasan di pelabuhan, maka muncul pertanyaan dalam penelitian ini bagaimana meningkatkan komitmen organisasional para karyawan melalui penciptaan hubungan yang harmonis antara organisasi perusahaan dengan karyawan dan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan serta melalui peningkatan pemberdayaan.

Pegawai yang berkomitmen secara emosional dengan organisasi memperlihatkan kinerja yang tinggi, absensi yang rendah, dan kecenderungan yang rendah untuk keluar dari jabatan (Mathieu dan Zajac, 1990; Meyer dan Allen, 1997; Mowday, dalam Widyanti, R., dkk., 2012). Sebaliknya, pegawai lebih mempertimbangkan komitmen organisasi

terhadap mereka. Penghargaan organisasi bisa memberikan keuntungan seperti kehormatan dan dukungan, gaji dan promosi, dan akses kepada informasi dan bentuk dukungan lain yang diperlukan untuk menjalankan jabatan seseorang. Norma resiprositas memudahkan pegawai dan atasan untuk memadukan orientasinya.

Strategi lain yang digunakan oleh organisasi untuk mengembangkan karyawan dalam menghadapi permasalahan organisasi adalah dengan cara memberdayakan karyawan. Pemberdayaan adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain (Luthans, 2006:492). Pemberdayaan pada umumnya digunakan untuk membentuk keterlibatan karyawan dengan inisiatif luas dan memusatkan perhatian pada tugas yang berbasis keterlibatan dan perubahan sikap (Wilkinson, 1998a). Penelitian lain menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan (Chaudron, 1995). Penerapan pemberdayaan dalam organisasi, terdapat hubungan antara kekuasaan dengan kepercayaan diri, otoritas manajerial, dan pengharapan terhadap komitmen kontributor (Luthan, 2006:494).

Berdasarkan penjelasan di atas maka perlu diteliti lebih lanjut bagaimana

pengaruh Kepemimpinan terhadap Pemberdayaan kerja dan Komitmen Organisasional karyawan lapangan pada PT. Pelindo III Banjarmasin.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan lebih dari sekedar seperangkat keterampilan dan keahlian. Kepemimpinan mempunyai kualitas personal halus yang agak sulit dilihat, tetapi sangat berpengaruh. Pengertian kepemimpinan dalam Azar, 2014 adalah :

“cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kepemimpinan didefinisikan juga oleh Terry, George R (Avolio, 2015) yaitu :

“kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

2 Tipe Kepemimpinan

Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut. Menurut Lee, et al., 2014 ada beberapa tipe, di antaranya:

1. Tipe karismatis
2. Tipe paternalistis dan maternalistis
3. Tipe militeristis
4. Tipe otokratis
5. Tipe *laisser faire*

6. Tipe populistis
7. Tipe administratif
8. Tipe demokratis

2. Pengertian Pemberdayaan Kerja

Pemberdayaan bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintang organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam pemberdayaan karyawan dianggap bersedia menerima tanggung jawab dan bersedia meningkatkan pekerjaan serta relasi sehari-hari. (Arthur, 1994).

Sejumlah struktur pemberdayaan kerja tersebut memiliki potensi untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan tanggapan individual terhadap tugas dalam lingkungan kerja, karena pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen, yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Pemberdayaan kerja hanya berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja saja, sebab masih belum menjelaskan bagaimana respon para pegawai terhadap lingkungan kerja yang merupakan pemberdayaan psikologis (Nedd, 2006).

Bila lingkungan kerja adalah memberdayakan dan karyawan melihat iklim keadilan, menghargai, dan mempercayai, adalah wajar untuk mengharapkan karyawan lebih mengalami kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi menjelaskan hubungan karyawan dengan organisasi (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974 dalam Widyanti, R, dkk., 2012).

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi memiliki tempat penting dalam studi perilaku organisasi. Sebagian besar peneliti telah menemukan hubungan antara komitmen organisasi dan sikap dan perilaku di tempat

kerja (Widyanti, R., dkk, 2012). Komitmen organisasi adalah derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2006).

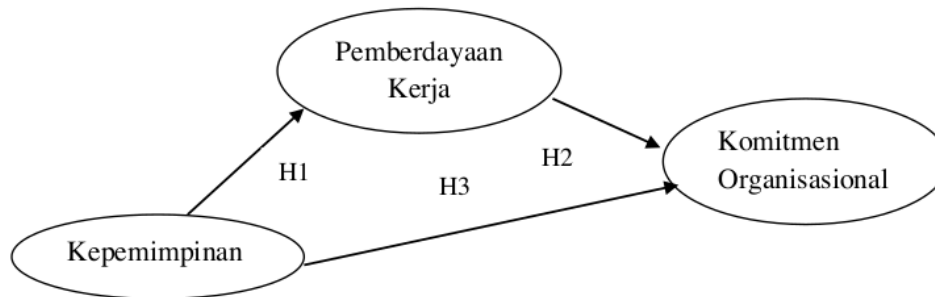
Komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen organisasional juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi (Robbin, 2006). Widyanti, R. Dkk (2012) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas

organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam rangka untuk lebih memahami hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku kerja karyawan, penting untuk membedakan antara jenis hubungan tukar yang dapat berkembang antara dua pihak (Avolio, 2014). Luthan (2006) mengatakan bahwa terdapat enam model kepemimpinan yang dipelajari yaitu yang disebut Path-Goal Theory. Penelitian ini akan menerapkan teori path goal tersebut ke dalam organisasi yang memiliki bidang ilmu perilaku organisasi.

Gambar. Kerangka Konseptual Penelitian Hubungan Kepemimpinan, Pemberdayaan Kerja, dan Komitmen Organisasional



Hipotesis Penelitian

- H1: Kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan pemberdayaan kerja karyawan
- H2: Pemberdayaan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan
- H3: Semakin baik kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menguji hubungan dan pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas di pelabuhan pada PT. Pelindo III Banjarmasin. Kriteria sampel yang dijadikan responden adalah *kesatu* merupakan karyawan tetap pada PT. Pelindo III Banjarmasin, *kedua* sudah bekerja lebih dari lima tahun. Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 52 orang responden yang dapat dijadikan sampel dengan menggunakan metode survey.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Biografi Responden

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase
<u>Usia</u>		
28 – 35	9	17,31
36 – 43	15	28,85
44 – 51	20	38,46
≥ 51	8	15,38
Total	52	100
<u>Jenis Kelamin</u>		
Laki-laki	49	94,23
Perempuan	3	5,77
Total	52	100
<u>Pendidikan</u>		
Formal	15	28,85
Diploma	32	61,54
Strata 1 (S1)	5	9,62
Strata 2 (S2)		
Total	52	100

Sumber: data primer, diolah, 2016

Hasil Pengujian Asumsi Analisis PLS

Analisis PLS memiliki asumsi yang penting, yaitu hubungan linier antar variabel di dalam model struktural (inner model), biasanya disebut asumsi linieritas. Pengujian asumsi linieritas dilakukan dengan metode

Berdasarkan Tabel 1 bahwa responden sebagian besar berusia 44 – 51 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 38,46 %. Responden sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau 94,23 %. Tingkat pendidikan responden sebagian besar strata 1 yaitu sebanyak 61,54 %.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian *Convergent validity* menyatakan bahwa setiap indikator dikatakan valid jika besar *outer loading* 0,5 sampai 0,6 atau bersifat signifikan.

Pada pengujian *composite reliability*, indikator yang mengukur sebuah variabel laten memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* $\geq 0,7$, sehingga instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Curve Fit, dihitung dengan bantuan *software* SPSS, hasilnya disajikan pada Tabel 4. Rujukan yang digunakan adalah prinsip *parsimony*, yaitu bilamana seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian signifikan atau nonsignifikan berarti model dikatakan linier.

Tabel 2 Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Pengujian ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X1 = Kepemimpinan	Y1 = Pemberdayaan Kerja	Model linier signifikan	Linier
X1 = Kepemimpinan	Y2 = Komitmen Organisasional	Model linier signifikan	Linier
Y1 = Pemberdayaan Kerja	Y2 = Komitmen Organisasional	Model linier signifikan	Linier

Sumber: data diolah, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa hubungan adalah linier, sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

Hasil Uji Goodness of Fit Model

Uji *goodness of fit* dapat dilihat pada hasil analisis PLS dilihat nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai Q^2 dihitung berdasarkan nilai R^2 masing-masing variabel endogen, yaitu: 1) untuk variabel Pemberdayaan Kerja (Y1) diperoleh R^2 sebesar 0,576; dan untuk variabel Komitmen Organisasional (Y2) diperoleh R^2 sebesar 0,608. Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,576) (1 - 0,608)$$

$$Q^2 = 0.8338$$

Diperoleh nilai *predictive-relevance* sebesar $Q^2 = 83,38 \%$, sehingga model dikatakan memiliki nilai prediktif yang baik.

Factors Loading (Outer Loading) dan Rerata Skor setiap Indikator

Nilai Factor Loading menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berdasarkan hasil perhitungan Factor Loading dan rerata skor menunjukkan bahwa indikator dari variabel Kepemimpinan (X_1) yang berperan sebagai pengukur terkuat adalah kehormatan ($X_{1.4}$) dengan nilai rerata 4,08, variabel Pemberdayaan Kerja (Y1) adalah akses pada kekuasaan ($Y_{1.1}$) dengan nilai rerata 4,11, dan untuk variabel Komitmen Organisasional (Y_2) adalah keinginan kuat untuk menjaga organisasi ($Y_{2.3}$) dengan rerata 4,12. Kondisi empiris semua variabel menurut persepsi responden adalah cukup baik, yaitu dengan rerata skor diatas 4. Indikator pada variabel kepemimpinan yang dipersepsikan paling baik oleh responden adalah pengakuan ($X_{1.5}$). Akses pada sumber daya ($Y_{1.4}$) adalah indikator yang dipersepsikan paling baik

Hasil Pengujian Hipotesis

¹⁹ Pengujian hipotesis dilakukan dengan *t-test* pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial.

Hasil analisis secara lengkap, ²² dapat dalam hasil analisis PLS. Tabel 4 menyajikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

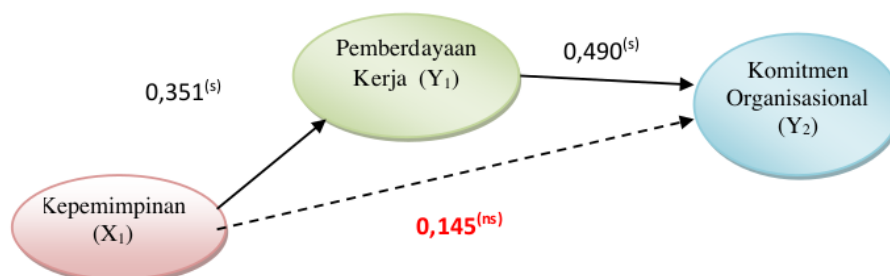
Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
X1 = Kepemimpinan	Y1 = Pemberdayaan Kerja	0.351	< 0,001	Signifikan
X1 = Kepemimpinan	Y2 = Komitmen Organisasional	0.145	0.057	Non signifikan
Y1 = Pemberdayaan Kerja	Y2 = Komitmen Organisasional	0.490	< 0,001	Signifikan

Sumber: data primer, diolah, 2016

Hasil pengujian hipotesis jalur-jalur pengaruh langsung juga dapat dilihat

pada gambar diagram jalur sebagai berikut:

**Gambar 2
Diagram Jalur Pengaruh Langsung**



Keterangan: s = signifikan, ns = nonsignifikan

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik pada tabel 4 dan Gambar 2, maka didapatkan dijelaskan sebagai berikut:

Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan Kerja (Y₁). Hasil analisis menggunakan PLS diperoleh koefisien jalur sebesar 0,351 dengan

$p < 0,001$, sehingga dikatakan signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, dapat diartikan bahwa semakin baik Kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, maka Pemberdayaan Kerja semakin meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan pemberdayaan kerja. Seorang pemimpin dapat memberdayakan karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk turut berpartisipasi dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari rerata *loading factor* dimana indikator terkuat adalah akses terhadap kekuasaan, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kedekatan dengan pemimpin. Sebagaimana dinyatakan oleh Zhu., et al, (2012) bahwa Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut.

Hasil penelitian selaras dengan hasil penelitian Azman, et al, 2011; Saher et al, 2013 dan Yu Je et al, 2014 ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan pemberdayaan kerja karyawan.

Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap ²⁴komitmen Organisasional (Y_2). Hasil analisis menggunakan PLS diperoleh koefisien jalur sebesar 0,145 dengan $p = 0,057$, sehingga dikatakan nonsignifikan. Hal ini

dapat diartikan bahwa baik buruknya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y_2).

Berdasarkan nilai *loading factor* indikator kehormatan memiliki nilai tertinggi pada kepemimpinan yang menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang baik mampu menjaga kehormatan dirinya, bawahannya dan kehormatan organisasinya. Sehingga karyawan merasakan kebanggaan berada pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada nilai loading faktor indikator kebanggaan terhadap organisasi sebagai pembentuk variabel komitmen organisasional memiliki nilai tertinggi. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Robbin (2006) bahwa Komitmen ¹³organisasi adalah derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2006). Komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. ¹⁶

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa terdapat pengaruh yang nonsignifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasional (Almutairi et al, 2013; Bruce et al, 2003).

Pemberdayaan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap ²⁴komitmen Organisasional (Y_2). Hasil analisis menggunakan PLS diperoleh koefisien jalur sebesar 0,490 dengan $p < 0,001$, sehingga

dikatakan signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif, dapat diartikan bahwa semakin baik Pemberdayaan Kerja, maka Komitmen Organisasional semakin meningkat.

Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator akses terhadap kekuasaan dan akses terhadap sumber daya memiliki nilai yang terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebebasan untuk menggunakan wewenangnya dalam bekerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Arthur, 1994 bahwa pemberdayaan bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintangi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam pemberdayaan karyawan dianggap bersedia menerima tanggung jawab dan bersedia meningkatkan pekerjaan serta relasi sehari-hari. (Arthur, 1994).

Bila lingkungan kerja adalah memberdayakan dan karyawan melihat iklim keadilan, menghargai, dan mempercayai, adalah wajar untuk mengharapkan karyawan lebih mengalami kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi menjelaskan hubungan karyawan dengan organisasi (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nedd, 2006; Goarziriv, et al., 2013, yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan kerja dengan komitmen organisasional.

16. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai hubungan kepemimpinan, pemberdayaan kerja dan komitmen organisasional, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan ditemukan mampu meningkatkan pemberdayaan kerja karyawan yang bertugas di pelabuhan. Kepemimpinan yang dipersepsikan sebagai bentuk hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi, dapat meningkatkan pemberdayaan kerja karyawan.
2. Kepemimpinan ditemukan tidak mampu memberikan peningkatan terhadap komitmen organisasional karyawan secara langsung. Meskipun kepemimpinan dan komitmen organisasional dipersepsikan baik oleh karyawan, namun hal tersebut masih belum mampu meningkatkan komitmen organisasional dikarenakan karyawan melaksanakan tugas luar di pelabuhan, serta terkait dengan penghasilan tambahan di pelabuhan.
3. Pemberdayaan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan pemberdayaan kerja secara bertanggung jawab pada karyawan akan dapat menimbulkan komitmen organisasional yang semakin tinggi. Penerapan pemberdayaan kerja yang memiliki akses kekuasaan baik secara formal maupun informal menjadi tolok ukur pertukaran untuk peningkatan komitmennya kepada organisasi.

Saran

Hasil penelitian ini memberikan saran-saran baik kepada perusahaan maupun untuk peneliti yang akan datang sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu menginformasikan secara lebih meluas tentang perkembangan organisasi termasuk rencana strategi baik jangka pendek maupun jangka panjang, agar dapat memberikan keyakinan kepada karyawan tentang organisasinya.
2. Mempertahankan budaya penerapan pemberdayaan kerja melalui pemberian akses pada kekuasaan, informasi, dukungan, sumber daya, dan akses memiliki kesempatan untuk menjadi profesional.
3. Penelitian yang akan datang dapat memperluas obyek penelitian pada karyawan yang mendapat tugas tambahan di luar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almutairi, D¹¹iffallah Obaid 2013, The Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment: A Test on Saudi Arabian Airline, *World Review of Business Research Vol. 3. No. 1. January 2013 Issue. Pp. 41 – 51.*
- Arthur, Jeffrey B. 1994. Effect of Human Resources System on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy of Management Journal*, June, p.670-687
- Avolio Bruce J., Weichun Zhu, William Koh, And Puja Bhatia, 2004, Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance, *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav. 25*, 951–968
- Azar Mitra Chamani, 2014, The effect of spiritual leadership on the empowerment of female high school teachers in Tehran city, *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management, Vol. 2, No. 2, 2014, pp. 25-34.*
- Chaudron, Shari, 1995, Creat an Empowering Environment, *Personal Journal*, September, p.28-37.
- Goudarzv Mehrdad and Chegini, Roohoalla²³ Kheradmand, 2013, The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment, *International Research Journal of Applied and Basic Sciences, Vol, 4 (5): 1047-1056.*
- Ismail Azman, Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, Mohd Hamran Mohamad, Munirah Hanim Yusuf, 2011, An Empirical Study Of The Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment And Organizational Commitment, *Business and*

Economics Research Journal
Volume 2 . Number 1 . 2011,
pp. 89-107

- Lee Yu-Je, I-Chao Lee and Chin-Lang Lin, 2014, The effects of employees' satisfaction and leadership styles on organizational performance: Organizational commitment as a dual mediator, *Asian Journal of Empirical Research*, 4(2)2014: 104-124.
- Ömay Çokluk, Kürşad Yılmaz, 2010, The Relationship between Leadership Behavior and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools, *bilig Summer 2010, Number 54*: 75-92.
- Lo May-Chiun, T. Ramayah and Hii Wei Min, 2009, Leadership styles and organizational commitment: a test on Malaysia manufacturing industry, *African Journal of Marketing Management Vol. 1(6) pp. 133-139, September, 2009*.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Boston: McGraw Hill.
- Nedd, Nicole. 2006. Perceptions of Empowerment and Intent to Stay. *Nursing Economic, Jannetti Publications, Inc*, Vol 24(1):13-18
- Robbin, 2006, *Perilaku Organisasi: Konsep, Teori dan Praktek*, Erlangga.
- Saher Noreen Samina Naz Iqra Tasleem Ra²¹ Naz Salma kausar, 2013, Does Paternalistic leadership lead to Commitment? Trust in leader as moderator in Pakistani context, *Journal of Interdisciplinary Business Research*, MAY 2013 VOL 5, NO 1.
- Wahyuni Dewi Urip, Budiman Christiananta , Anis Eliyana, 2014, Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya, *Educational Research International Vol. 3(2) April 2014*.
- Widyanti, Rahmi; dkk. 2012, Perception of Individual Career and Organizational Career to increase Organizational Commitment, *Journal of Economics, Business and Accountancy, Ventura, Vol.15, No.2. pp. 231-244*.
- Wilkinson, A. 1998a. Empowerment in Poole, M. and Warner, M. (Eds), *International Encyclopaedia of Business and Management Handbook of Human Resource Management*, ITB Press, London.
- Wilkinson, A. 1998b. Empowerment: Theory and Practice, *Personnel Review*, Vol. 27 No. 1, 1998, pp.

40-56, © MCB University Press,
0048-3486

5
Yun Seokhwa, Jonathan Cox, Henry
P. Sims, Jr., Sabrina Salam,
2017, Leadership and
Teamwork: The Effects of
Leadership and Job
Satisfaction on Team
Citizenship, *International
Journal of Leadership Studies*,
Vol. 2 Iss. 3, 2007, pp. 171-
193.

8
Zhu Weichun, John J. Sosik, Ronald
E. Riggio, Baiyin Yang, 2012,
Relationships between
Transformational and Active
Transactional Leadership and
Followers' Organizational
Identification: The Role of
Psychological Empowerment
in USA, *Journal of of
Behavioral and Applied
Management*.

KEPEMIMPINAN DAPAT MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MELALUI PEMBERDAYAAN KERJA

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

e-journal.staima-alhikam.ac.id

Internet Source

1%

2

karyatulisilmiah.com

Internet Source

1%

3

www.aessweb.com

Internet Source

1%

4

prezi.com

Internet Source

1%

5

Submitted to University of New South Wales

Student Paper

1%

6

Submitted to Universiti Teknologi MARA

Student Paper

1%

7

eprints.usm.my

Internet Source

1%

8

www.highbeam.com

Internet Source

1%

9

Submitted to University of Abertay Dundee

Student Paper

1%

10

cibtech.org

Internet Source

1%

11

Submitted to University of Westminster

Student Paper

1%

12

ejr.stikesmuhkudus.ac.id

Internet Source

1%

13

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

1%

14

jurnal.uinbanten.ac.id

Internet Source

1%

15

jurnal.stiepas.ac.id

Internet Source

1%

16

Submitted to Universitas Negeri Padang

Student Paper

1%

17

skripsi-baru.blogspot.com

Internet Source

1%

18

drixeducation.blogspot.com

Internet Source

1%

19

ejournal.unri.ac.id

Internet Source

1%

20

repository.ipb.ac.id

Internet Source

1%

21 abs.mehmetakif.edu.tr 1%

Internet Source

22 Submitted to Central Dauphin High School 1%

Student Paper

23 Submitted to Institute For Tourism Studies 1%

Student Paper

24 renaldiisa.blogspot.com 1%

Internet Source

25 Submitted to University of Wolverhampton 1%

Student Paper

26 Submitted to Skyline High School 1%

Student Paper

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On