

PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA***THE EFFECT OF LOW COST MOTIVATION AND LEADERSHIP ON WORK COMMITMENT***¹Aquidowaris Manekarismanek993@gmail.com²Desmon Redikson Mananedesmonm12@gmail.com³Nurul Hudahudaleres@gmail.com⁴Yakoba A. E. R. Kase^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor**ABSTRACT**

The stunting problem in North Central Timor Regency has increased. The data shows that the highest number is at the Manumean Health Center at 28.3% and the lowest at the Lurasik Health Center at 19.7%. This is indicated due to weak work commitment. This study aims to determine the partial and simultaneous effect of low-cost motivational variables (X_1) and leadership variables (X_2) on work commitment to the stunting reduction acceleration team in TTU Regency. This study focuses on all teams for the acceleration of stunting reduction and in the field of family health and nutrition at the TTU District Health Office with a total of 40 respondents. The data analysis technique used is inferential analysis. The results of inferential analysis show that the low-cost motivation variable (X_1) has a significant influence on work commitment (Y). The leadership variable (X_2) has a significant effect on work commitment (Y). Meanwhile, the low cost motivation variable (X_1) and the leadership variable (X_2) simultaneously have a significant effect on work commitment.

Keywords: Low Cost Motivation, Leadership, and Work Commitment

ABSTRAK

Masalah stunting di Kabupaten Timor Tengah Utara mengalami peningkatan. Data menunjukkan bahwa angka tertinggi berada di puskesmas Manumean sebesar 28,3% dan terendah di puskesmas Lurasik sebesar 19,7%. Hal ini diindikasikan karena lemahnya komitmen kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara variabel motivasi rendah biaya (X_1) dan variabel kepemimpinan (X_2) terhadap komitmen kerja pada tim percepatan penurunan stunting Kabupaten TTU. Penelitian ini berfokus pada semua tim percepatan penurunan stunting dan bidang kesehatan keluarga dan gizi Dinas Kesehatan Kabupaten TTU yang berjumlah 40 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa variabel motivasi rendah biaya (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja (Y). Variabel kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja (Y). Sedangkan variabel motivasi biaya rendah (X_1) dan variabel kepemimpinan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja.

Kata Kunci: Motivasi Rendah Biaya, Kepemimpinan, dan Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Komitmen kerja *problem solving teamwork* merupakan organisasi yang dibentuk untuk merespon secara cepat sebuah permasalahan. McFadzean, (2002). Pembentukan *problem solving teamwork* bisa saja bersifat antisipatif, yaitu mendahului terjadinya suatu permasalahan. Dalam hal ini, terjadinya suatu permasalahan tertentu telah diramalkan sebelumnya sehingga tim dibentuk untuk mengantisipasinya. Tetapi ada pula *problem solving teamwork* yang baru dibentuk ketika suatu permasalahan terjadi. Di sini tim tersebut dibentuk

benar-benar hanya dimaksudkan untuk menanggapi permasalahan yang terjadi. Kedua bentuk perbedaan di atas tentu saja tidak menjadi masalah yang berarti, manakala tim kerja benar-benar solid dan berkomitmen untuk menyelesaikan masalah. Tim yang dibentuk seharusnya adalah gabungan dari beberapa orang yang sudah berpengalaman pada bidang bersangkutan untuk memecahkan masalah secara lebih spesifik.

Keberhasilan *problem solving teamwork* terletak pada komitmen. Implikasi dari pernyataan ini adalah bahwa *problem solving teamwork* sebagai kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mengejar tujuan bersama, dengan saling berbagi waktu, talenta dan strategi yang bisa diterima oleh semua anggota tim, hanya dimungkinkan oleh adanya komitmen.

Studi empirik mengonfirmasi asumsi teoritik bahwa seorang pekerja dengan komitmen tinggi dapat menunjukkan tanda-tanda seperti produktivitas bagus, stabil dalam bekerja dan tingkat *turnover* menurun. Jawahar & Dean (2007). Boezeman & Naomi (2007) juga menandakan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi langsung dengan rendahnya *turnover* dan meningkatnya produktivitas. Pekerja yang rendah komitmen cenderung akan meningkatkan frekuensi *turnover*. Studi empirik juga menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan kehendak pekerja untuk saling membantu antar rekan kerja. Gibson & Tremble (2006). Tetapi persoalannya adalah bagaimana membangun komitmen dalam tim kerja? Cosgriffe dan Dailey menjelaskan bahwa salah satu kesulitan terbesar dalam *problem solving teamwork* adalah menyamakan persepsi tentang kebutuhan dari masing-masing anggota tim dengan tujuan organisasi. Poinnya adalah perbedaan persepsi dapat berujung pada perbedaan harapan. Ini tidak berarti bahwa penyatuan persepsi mustahil untuk dicapai, tetapi bahwa penyatuan itu selalu akan tinggal dalam ketegangan. Maksudnya ialah, walaupun perbedaan persepsi dapat disatukan maka hanya akan dihasilkan dua pilihan yang saling bertolak belakang. Di satu pihak, kesepakatan harus fleksibel karenanya terbuka dan di lain pihak tertutup karenanya akan sangat kaku. Meskipun demikian, patut dicatat bahwa studi empirik menunjukkan bahwa ketika suatu tim kerja mengembangkan standar yang normatif dan *rigid* (kaku), maka ketika itu pula banyak anggota yang akan menolaknya.

Perbedaan persepsi tentang kebutuhan adalah hal yang alamiah sebab seorang pegawai yang merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi akan cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi dengan bertahan dalam organisasi (Bassy, 2002).

Bateman dan Snell (2007) menggaris bawahi kebutuhan sebagai esensi dari motivasi. Seorang pekerja tentu saja butuh makanan, relasi sosial, keamanan, pengakuan dan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi, maka ikatan psikologis pekerja dengan tempat kerja semakin kuat. Terpenuhinya kebutuhan seseorang menjadi jaminan baginya untuk hanya fokus pada tujuan organisasi dan target-target yang telah ditetapkan.

Mohsen, et.al (2004) menjelaskan bahwa motivasi dan komitmen sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Karena itu, para pekerja yang memiliki motivasi dan komitmen tinggi patut dipertimbangkan sepenuhnya sebagai aset terpenting dalam organisasikesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Mohsen, et.al (2004) menguraikan juga bahwa dalam industri jasa, para pekerja dengan motivasi dan komitmen tinggi selalu cenderung memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Komitmen yang utuh di dalam *problem solving teamwork* hanya mungkin dibangun melalui karakter kepemimpinan yang kuat. Karakter kepemimpinan yang dimaksud pertama-tama harus muncul dari anggota tim selanjutnya harus dimiliki oleh koordinator umum.

Karakter kepemimpinan dari masing-masing anggota tim adalah kemampuan dari masing-masing anggota tim untuk mengetahui sendiri alasan digabungkannya dalam tim kerja dan kemudian berupaya untuk menyelaraskannya sendiri dengan rekan kerja. Jika kemudian ditemukan persoalan, maka yang harus pertama-tama mengendalikannya adalah diri sendiri.

Selanjutnya, dari anggota tim yang ada ditentukanlah seorang koordinator umum yang mampu untuk mengenali perbedaan dorongan dari masing-masing anggota untuk kemudian menciptakan situasi yang kondusif agar masing-masing anggota tim dapat bekerja selaras. Jadi karakter kepemimpinan di sini adalah sejauh mana masing-masing anggota tim saling mengenal alasan mengapa dirinya dipilih untuk bergabung dalam tim, dengan cara-cara yang bermoral.

Teknik kepemimpinan menjadi hal utama untuk mengidentifikasi kebutuhan pada masing-masing anggota tim yang menjadi alasan untuk terlibat dalam tim. Dengannya, koordinator tim kerja pun akan dengan mudah menentukan bagaimana kekuatan baru dapat dibangun untuk bisa mengoptimalkan produktivitas kerja.

Willims, et.al (2015) mengidentifikasi bahwa penyediaan perawatan medis gratis, honor tunjangan transportasi dapat meningkatkan komitmen pekerja Bank. Lebih lanjut menyarankan agar suatu organisasi perlu mempertimbangkan penerapan beberapa *tools* seperti: gaji, prestasi yang dicapai, keamanan kerja dan fleksibilitas di tempat kerja untuk

meningkatkan komitmen seorang pegawai. Menjelaskan bahwa seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan pekerjaan apa yang semestinya dilakukan oleh pegawainya. Hal ini hanya bisa tercapai manakala pemimpin dapat memotivasi pekerjaannya secara tepat. Jadi, supaya seorang pekerja dapat berkomitmen dengan pekerjaannya, maka cara motivasi yang efektif perlu diupaya oleh seorang pemimpin.

Di antara sekian banyak bentuk motivasi yang ada, perlu juga digaris-bawahi model *low cost motivation*. Motivasi jenis ini pada pokoknya bersifat intrinsik, yakni dorongan dari dalam diri seseorang. Poinnya terletak pada kemampuan seseorang orang untuk bekerja oleh karena mengacu pada pemahaman tentang makna kerja.

Low cost motivation ini pada pokoknya berkenan dengan kekuatan alternatif yang daya dorongnya lebih kuat daripada motivasi yang bersifat ekstrinsik. Motivasi jenis ini menysasar bentuk-bentuk rangsangan yang tidak membutuhkan banyak materi. Beberapa diantaranya seperti, memberi apresiasi, memberi pengakuan, mencari hiburan, senda-gurau. Prinsipnya, motivasi itu adalah memberi bobot lebih pada pekerjaan, agar seorang pekerja merasa berharga di dalam tim.

Salah satu persoalan di kabupaten Timor Tengah Utara yang kemudian mendesak pemerintah untuk membentuk *problem solving teamwork* adalah masalah stunting. Pokok persoalan ini merupakan isu besar dalam bidang kesehatan tetapi penyelesaiannya harus lintas sektor. Di sini komitmen kerja menjadi hal penting yang perlu diupayakan sebab menyatukan orang-orang yang berasal dari berbagai elemen, dengan pengalaman, pengetahuan dan keterampilan yang berbeda sehingga berpotensi untuk memicu gengsi sektoral. Implikasi praktisnya adalah melemahnya komitmen dari masing-masing anggota tim.

Stunting adalah kondisi terhambatnya pertumbuhan pada anak balita yang diakibatkan oleh kekurangan gizi sehingga terlalu pendek tubuh anak bila dibandingkan dengan anak seusiannya.

Peningkatan stunting tertinggi berada pada puskesmas Manumean dengan persentasi sebesar 28.3%, sedangkan penurunan stunting tertinggi terdapat di puskesmas Lurasik dengan persentasi 19.7%. Uraian fenomena data tersebut dapat memberikan sinyal bahwa komitmen kerja tim penanganan masalah masih lemah.

Studi pendahuluan mengonfirmasi fakta tentang lemahnya komitmen. Beberapa hal yang mengindikasikan lemahnya komitmen pada *problem solving teamwork* penanggulangan stunting adalah makin berkurangnya jumlah anggota tim dengan tingkat *turnover* yang tinggi, saling curiga antar anggota dan saling adu argumen yang berujung pada tiadanya kesepakatan.

Berikut beberapa pandangan yang menunjukkan bahwa komitmen kerja tim dipengaruhi oleh rendahnya motivasi. Terdapat anggota tim yang menyebutkan bahwa komitmen untuk bekerja hanya bisa dilakukan manakala terdapat standar normatif yang mengikat. Hal ini dikatakan sebab sampai hari ini belum ada regulasi jelas terkait dengan penyelesaian masalah stunting. Ada pula yang menanggapi terkait dengan masalah pendanaan. Ada yang menanggapi tentang minimnya kerjasama lintas sektor. Ada lagi yang mengomentari seringnya muncul perbedaan konseptual. Salah seorang yang diwawancarai menyebutkan bahwa penanganan stunting tidak bisa dilakukan setelah kelahiran. Stunting harus bisa ditangani sejak masa kehamilan. Berbeda dengan ini, ada yang menanggapi bahwa stunting hanya bisa diidentifikasi setelah seorang anak lahir sehingga perkembangan fisiknya bisa diamati secara langsung.

Lemahnya komitmen kerja tentu saja bisa terjadi mengingat hingga saat ini belum tersedia regulasi yang jelas sehingga belum ada acuan standar pelayanan minimal. Jika seseorang menuntut adanya regulasi yang jelas barulah ia bekerja serius, maka sudah pasti ia menuntut keamanan dalam kerja, apalagi bekerja dalam sistem birokrasi.

Hal ini tentu saja berimplikasi pada penggunaan dana, fasilitas atau sarana prasarana yang tersedia. Sudah terlalu sering orang akhirnya tidak aman dengan hidupnya ketika membuat putusan tanpa mengacu pada regulasi yang tersedia. Jika seorang menyatakan bahwa masalah stunting harus bisa diidentifikasi sejak kehamilan, maka ia harus mempertanggungjawabkan keputusan di kemudian hari ketika kenyataan terjadi sebaliknya. Di sini, kecenderungan untuk saling mempersalahkan, saling meng-*counter* selalu saja mungkin terjadi. Dengan demikian, fokus dari penelitian ini adalah meneliti pengaruh *low cost motivation* terhadap komitmen melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening. Tetapi yang perlu digarisbawahi di sini adalah bekerja dalam tim pemecahan masalah stunting itu pada prinsipnya adalah mengurus masalah kemanusiaan, karena itu menuntut panggilan sebagai seorang manusia.

Masalah stunting itu sudah ada dan nyata. Sudah terlalu banyak nyawa anak-anak bangsa yang hilang dan masa depan bangsa terancam suram. Bonus demografi tinggal wacana. Kuncinya adalah menyadari panggilan kemanusiaan ini dan terus bergerak tanpa menunggu intervensi eksternal. Kendala terkait kerja sama lintas sektoral pun terus dibayangkan patologi birokrasi sehingga hanya menciptakan interaksi semu. Soalnya di sini adalah bagaimana mengaktifkan motivasi dalam diri tim kerja tanpa regulasi yang baku, pendanaan yang minim dan ego sektoral yang begitu masif? Bagaimana mengaktifkan kedigdayaan sumber daya yang bersifat *inner*? Tentu saja model motivasi yang perlu

dikembangkan adalah solusi untuk mengatasi problem yang ada. Di sini, *low cost motivation* menjadi relevan untuk dikembangkan menjadi model sumber daya utama. Jika tim kerja masih menunggu anggaran sedangkan jumlah bayi yang terpapar gizi buruk makin bertambah, maka perlu mengaktifkan sikap moral seseorang. Untuk kasus ini, tim kerja perlu selalu diberi perhatian lebih dengan saling memberi apresiasi, mengundang untuk selalu duduk bersama sambil bercerita kisah yang menarik bahkan memicu adrenalin untuk solid, menyuguhkan cerita inspiratif yang memicu nostalgia berkesan, sesekali menarasikan kisah penderitaan yang sedang dialami keluarga yang anaknya terpapar gizi buruk.

Jika *low cost motivation* diaktifkan, maka komitmen kerja akan makin kokoh. Orang akan merasa bahwa tim kerja bukan sekadar pekerjaan formal-etik, tetapi sebuah keluarga yang nyaman, rumah yang dapat memberi keteduhan bagi segenap pasien stunting. Di sini, tim kerja membutuhkan seorang pemimpin yang tanggap terhadap sisi emosional masing-masing anggota, orang yang berkarakter transformatif, dan cerdas dalam menyatukan perbedaan menjadi kekuatan. Pemimpin harus peka mencari moment yang tepat untuk mengkolaborasikan perbedaan visi anggota untuk mendukung tujuan tim kerja.

Pemimpin seharusnya adalah orang yang selalu menciptakan suasana bahwa semua masalah tentu saja ada solusinya. Pemimpin pun harus berani mencari panggung untuk mempublikasikan hasil kerja dari anggota, mencari ruang untuk berbicara dalam nuansa kekeluargaan dan mencari nuansa baru untuk selalu menyegarkan rasa nyama anggota.

Porter (1990) mendefinisikan komitmen sebagai kecenderungan yang tetap, yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk ikut terlibat atau mengambil bagian dalam organisasi. Komitmen ini merupakan modal yang pegawai investasikan dalam pekerjaan dan tentu saja akan berakibat buruk bagi pegawai bersangkutan jika abai terhadapnya.

Luthan (2006) mengidentifikasi komitmen dengan keinginan yang dimiliki dalam kaitan dengan organisasi. Keinginan itu meliputi keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, keinginan untuk bekerja keras sesuai tuntutan organisasi. Keinginan itu kemudian mengandaikan adanya keyakinan tertentu yang tergambar lewat penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Young *et al*, dalam Sopiah (2008), mengemukakan ada delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu. 1) Kepuasan terhadap promosi 2) Karakteristik pekerjaan 3) Komunikasi 4) Kepuasan terhadap kepemimpinan 5) Pertukaran ekstrinsik 6) Pertukaran intrinsik 7) Imbalan intrinsik 8) Imbalan ekstrinsik.

Alen dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa komitmen tim kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu: 1) anggota dengan komitmen afektif yang kuat akan terus melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya; 2) Pekerja yang bekerja mendasarkan semangat pada komitmen yang berkelanjutan untuk tetap berada dalam tim kerja. 3) Pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi perlu menjaga tim kerja.

Low Cost Motivation pada pokoknya merupakan pengembangan teoritis yang dilakukan untuk merespon tuntutan kontemporer tentang seberapa kuat seseorang bekerja oleh karena memahami makna pekerjaan dan bukan karena keterikatan dengan faktor eksternal. *Low cost motivation* pada pokoknya memiliki kesamaan dengan teori hierarki kebutuhan yang telah digagas oleh Abraham Maslow. Bahwasannya dorongan yang menggerakkan orang adalah kebutuhan yang terdiri dari lima macam, yaitu kebutuhan akan makanan, akan relasi sosial, akan keamanan, pengakuan dan akan pengaktualisasian diri.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2004) faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Lebih lanjut Herzberg dalam Ali (2012) mengemukakan bahwa faktor intrinsik atau motivator, meliputi; pencapaian, pengakuan, tanggung-jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk tumbuh.

Kepemimpinan memainkan peran utama dalam usaha memahami perilaku kelompok, karena pemimpinlah yang biasa memberikan pengarahan untuk mencapai tujuan, Robbins (2010). Menurut Kartono (2003) kepemimpinan itu sendiri adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada tim pokja penanganan stunting dinas kesehatan kabupaten TTU. Data yang digunakan adalah data sekunder dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 40 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara. Analisis data menggunakan analisis inferensial dengan alat bantu *software SPSS for windows V. 21*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Motivasi Rendah Biaya (X_1) terhadap variabel Komitmen Kerja (Y)

Tabel 1. Coefficients Variabel Motivasi Rendah Biaya terhadap Komitmen Kerja

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4,694	1,868		2,513	,016			
Variabel Motivasi Rendah Biaya	,733	,094	,783	7,769	,000	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Variabel Komitmen Kerja

Tabel 2. Model summary Variabel Motivasi Rendah Biaya terhadap Komitmen Kerja

Model	R	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square			
1	,783 ^a	,614	,604	2,596	1,538	

a. Predictors: (Constant), Variabel Motivasi Rendah Biaya
b. Dependent Variable: Variabel Komitmen Kerja

Persamaan regresi sederhana pengaruh variabel motivasi rendah biaya (X_1) terhadap variabel komitmen kerja (Y), dengan formulasi regresi sederhana sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon_i$ dari data tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,694 + 0,733 X_1$$

$$\text{Sig.} = 0,016 \quad 0,000$$

Nilai $a = 4,694$ ini menjelaskan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel motivasi rendah biaya, maka nilai variabel komitmen kerja adalah sebesar 4,694. Tetapi jika ada penambahan pada variabel motivasi rendah biaya sebesar satu (1) satuan, maka komitmen kerja akan bertambah sebesar 0,733. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) variabel motivasi rendah biaya (X_1) terhadap jumlah komitmen kerja (Y) sebesar 0,783 yang artinya bahwa hubungan antara variabel motivasi rendah biaya terhadap variabel komitmen kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Dapat dijelaskan bahwa apabila variabel motivasi rendah biaya dikontrol atau dimanipulatif maka akan meningkatkan komitmen kerja. Pengontrolan terhadap motivasi rendah biaya dapat dilakukan dengan memberikan target pencapaian kerja, pengakuan/pujian terhadap hasil kerja tim, menumbuhkan rasa tanggungjawab pada anggota tim, mengapresiasi setiap kemajuan prestasi kerja tim, memperlakukan anggota tim sebagai patner kerja, setiap capaian kerja merupakan kebanggaan tim bukan individu. Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan tentang variasi nilai komitmen kerja (Y) ditentukan oleh variabel motivasi rendah biaya (X_1). Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,614 artinya bahwa besarnya variabel komitmen kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi rendah biaya (X_1) sebesar 61,4% dan sisanya

sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel (X) lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Bassy, sebagaimana dikutip oleh Williams et.al (2015), menyatakan bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh organisasi adalah mengetahui apa yang membuat pegawai merasa termotivasi dengan pekerjaannya sehingga dapat dioptimalkan untuk mendukung pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang murni dengan pekerjaannya akan cenderung untuk menunjukkan kerja baik dan karenanya tidak akan mudah untuk menyerah begitu saja apalagi meninggalkan pekerjaan, Jawahar and Dean, (2007)

Lebih lanjut Terry (2005) menyatakan motivasi kerja dapat diartikan mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Perbedaan ini karena setiap anggota suatu organisasi secara biologis maupun psikologis berbeda pula.

Seorang pemimpin perlu mengetahui apa yang membuat para pekerjanya termotivasi untuk tetap berkomitmen dalam pekerjaan dalam mengejar target capaian yang sebelumnya telah di tentukan bersama, dengan motivasi rendah biaya maka semua Tim Kelompok Kerja (POKJA) penanganan stunting akan menggerakkan semua potensi diri baik itu kekuatan fisik maupun pikiran untuk berkomitmen dalam bekerja menekan angka stunting di kabupaten TTU.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Variabel Komitmen Kerja (Y)

Tabel 3. Coefficients Variabel Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,972	1,007		1,957	,058			
Variabel Kepemimpinan	,926	,054	,941	17,180	,000	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Variabel Komitmen Kerja

Tabel 4. Model summary Variabel Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,941 ^a	,886	,883	1,411	1,884

a. Predictors: (Constant), Variabel Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Variabel Komitmen Kerja

Persamaan regresi sederhana pengaruh variabel motivasi rendah biaya (X_1) terhadap variabel komitmen kerja (Y), dengan formulasi regresi sederhana sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon_i$ dari data tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,972 + 0,923 X_2$$

Sig. 0,058 0,000

Nilai $a = 1,972$ ini menjelaskan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan, maka nilai variabel komitmen kerja adalah sebesar 1,972. Tetapi jika ada penambahan pada variabel kepemimpinan sebesar satu (1) satuan, maka komitmen kerja akan bertambah sebesar 0,733. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) variabel kepemimpinan (X_2) terhadap jumlah komitmen kerja (Y) sebesar 0,941 yang artinya bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel komitmen kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Dapat dijelaskan bahwa apabila variabel kepemimpinan dikontrol atau dimanipulatif maka akan meningkatkan komitmen kerja. Pengontrolan terhadap kepemimpinan dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan intelektual semisalnya menjelaskan secara baik pekerjaan yang sulit bagi anggota tim, kemampuan menginspirasi, kemampuan membuat keputusan yang cepat dan tepat, dan kemampuan menentukan suatu skala prioritas dalam bekerja. Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan tentang variasi nilai komitmen kerja (Y) ditentukan oleh variabel kepemimpinan (X_2). Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,886 artinya bahwa besarnya variabel komitmen kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi rendah biaya (X_1) sebesar 88,6% dan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh variabel (X) lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Waris, M, dkk (2017) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kepemimpinan dengan komitmen pegawai. Waris dalam penelitiannya merekomendasikan beberapa hal, bahwa pemimpin harus memberikan bantuan kepada pegawai yang sudah bekerja keras, menghargai pegawai yang sudah bekerja secara sungguh-sungguh dan yang terlebih penting lagi pimpinan selalu mendengarkan masukan pegawai dalam pengambilan keputusan tertentu. Pimpinan juga perlu memperbaharui pengetahuan sesuai dengan pekerjaan agar nantinya bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Fungsi manajerial seorang pemimpin merupakan praktik spesifikasi yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif, Wibowo (2007). Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam

mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Gibson et al. (1996) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan cermin dari keefektifan seorang pemimpin. Sedangkan pegawai atau bawahan menilai keefektifan pemimpin dari sudut pandang kepuasan yang mereka rasakan selama pengalaman kerja secara menyeluruh.

Seorang pemimpin dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mempengaruhi para pengikutnya bukan karena paksaan melainkan suatu dorongan dengan berbagai cara agar bawahannya dapat menggerakkan semua potensi diri guna mencapai tujuan Tim Kelompok Kerja (POKJA) penanganan stunting dalam bekerja menekan angka stunting di kabupaten TTU.

Pengaruh Variabel Motivasi Rendah Biaya (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap Variabel Komitmen Kerja (Y)

Tabel 5. Coefficients Motivasi Rendah Biaya dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,215	1,051		2,106	,042
	Variabel Motivasi Rendah Biaya	-,084	,100	-,090	-,842	,405
	Variabel Kepemimpinan	1,002	,105	1,019	9,525	,000

a. Dependent Variable: Variabel Komitmen Kerja

Tabel 6. Model Summary Motivasi Rendah Biaya dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,942 ^a	,888	,882	1,416	1,896

a. Predictors: (Constant), Variabel Kepemimpinan, Variabel Motivasi Rendah Biaya
b. Dependent Variable: Variabel Komitmen Kerja

Persamaan regresi sederhana pengaruh variabel motivasi rendah biaya (X_1) terhadap variabel komitmen kerja (Y), dengan formulasi regresi sederhana sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon_i$ dari data tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,215 + (-0,084)X_1 + 1,002X_2$$

Sig. (0,042) (0,405) (0,000)

R = 0,942

R² = 0,888

Nilai $a = 2,215$ dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi rendah biaya X_1 dan variabel kepemimpinan X_2 diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka nilai variabel komitmen kerja adalah sebesar 2,215.

$\beta_1 = -0,084$ hal ini menjelaskan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_2) dianggap konstan atau tetap dan terjadi perubahan pada variabel motivasi rendah biaya (X_1) sebesar satu (1) satuan, maka komitmen kerja akan bertambah sebesar $-0,084$ satuan

$\beta_1 = 1,002$ ha ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi rendah biaya (X_1) dianggap konstan atau tetap dan terjadi perubahan pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar satu (1) satuan, maka komitmen kerja akan bertambah sebesar 1,002 satuan

Besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,888 hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel motivasi rendah biaya (X_1) dan kepemimpinan secara simultan terhadap komitmen kerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat. Dapat dijelaskan bahwa apabila variabel motivasi rendah biaya (X_1), dan variabel kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap variabel komitmen kerja (Y) dikontrol atau dimanipulasi maka akan meningkatkan komitmen kerja. Pengontrolan terhadap motivasi rendah biaya dapat dilakukan dengan memberikan target pencapaian kerja, pengakuan/pujian terhadap hasil kerja tim, menumbuhkan rasa tanggungjawab pada anggota tim, mengapresiasi setiap kemajuan prestasi kerja tim, memperlakukan anggota tim sebagai patner kerja, setiap capaian kerja merupakan kebanggaan tim bukan individu.

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan tentang variasi nilai komitmen kerja (Y) ditentukan oleh variabel motivasi rendah biaya (X_1) dan kepemimpinan (X_2). Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,888 artinya bahwa besarnya variabel komitmen kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi rendah biaya (X_1), dan variabel kepemimpinan sebesar 88,8% dan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel (X) lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa bila pimpinan tim kelompok kerja (POKJA) penanganan stunting berkeinginan untuk meningkatkan komitmen kerja maka hal utama yang perlu dilakukan oleh pimpinan adalah meningkatkan terlebih dahulu kepemimpinan, baru diikuti dengan motivasi rendah biaya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Suryanti dan Prihatiningsih (2016) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional hanya bisa memperngaruhi komitmen afektif tetapi lemah terhadap komitmen normatif. Ini berarti, pemimpin tidak memiliki kendali

besar untuk mempertahankan seorang karyawan dengan otoritas yang ia miliki, sebab keinginan untuk tidak berpindah tempat bergantung pada otonomi pegawai bersangkutan.

Tambahan pula, gaya kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen berkelanjutan. Dan gaya kepemimpinan pasif tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif. Dengan demikian, jelas terlihat bahwa keputusan untuk mencintai tempat kerja bukan ditakar dengan seberapa besar seseorang dibayar. Hal yang terjadi adalah meskipun seorang pegawai tidak mendapat bayaran yang kompatibel, tetapi jika pemimpin proaktif untuk terus terlibat dalam keseharian karyawan justru komitmennya akan makin kuat, Suryanti dan Prihatiningsih (2016)..

Komitmen kerja dapat dicapai dengan berbagai variabel, yaitu variabel motivasi rendah biaya dan variabel kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Robbins (2007), motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja. Sedangkan menurut Terry (2005) menyatakan motivasi kerja dapat diartikan mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya

Keputusan untuk mencintai tempat kerja bukan ditakar dengan seberapa besar seseorang dibayar. Hal yang terjadi adalah meskipun seorang pegawai tidak mendapat bayaran yang kompatibel, tetapi jika pemimpin proaktif untuk terus terlibat dalam keseharian karyawan justru komitmennya akan makin kuat, Suryanti dan Prihatiningsih (2016)

SIMPULAN

Komitmen kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi baik itu organisasi formal maupun informal. Setiap organisasi akan melakukan berbagai tindakan untuk dapat menciptakan situasi yang sebaik mungkin dalam mempertahankan anggota atau tim kerjanya. Berbagai variabel yang dapat meningkatkan komitmen kerja dari setiap anggota organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan komitmen kerja yakni: 1) motivasi kerja bebas biaya yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja; 2) kepemimpinan, hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen kerja.

Rekomendasi dari hasil penelitian ini bahwa pimpinan Tim Kelompok Kerja (POKJA) percepatan penurunan stunting di kabupaten TTU dalam menentukan kebijakan-kebijakan strategik untuk dapat meningkatkan komitmen kerja anggota (POKJA), maka perlu memperhatikan motivasi internal dari setiap anggota (POKJA) seperti: memberikan target pencapaian kerja, pengakuan/pujian terhadap hasil kerja tim, menumbuhkan rasa tanggungjawab pada anggota tim, mengapresiasi setiap kemajuan prestasi kerja tim, memperlakukan anggota tim sebagai patner kerja, setiap capaian kerja merupakan kebanggaan tim bukan individu dan pimpinan menerapkan suatau model kepemimpinan yang dapat meningkatkan komitmen kerja anggota POKJA, seperti; memberikan rangsangan intelektual semisalnya menjelaskan secara baik pekerjaan yang sulit bagi anggota tim, kemampuan menginspirasi, kemampuan membuat keputusan yang cepat dan tepat, dan kemampuan menentukan suatu skala prioritas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. Eko Maulana. 2012. *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintah*. PT. Multicerdas Publishing. Jakarta
- Allen, N.J., dan Mayer, J.P. 1990. *The measurement and antecedent of affective, continuance, and normative commitment to organization*, Journal of Accupational Psychology, 63, 1-18
- Bassy, Maren. *Motivation and Work -Investigation and Analysis of Motivation Factors at Work*. Avdelning, Institution Division, Department Ekonomika Institutionen 581 83 LINKÖPING. 2002/9
- Bateman,Thomas S; Scott Snell. 2007. *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*.McGraw-Hill/Irwin. Pennsylvania State University
- Boezeman, E J & Ellemers, N. “*Volunteering for charity: Pride, respect, and the commitment ofvolunteers*”. *Journal of Applied Psychology*, 92 (3), 771-785.2007
- Gibson James. L. et al. 1996. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binapura Aksara.
- Gibson, J. L & Tremble, T. R. 2006. “*Influences of work-life support of officers' organizational commitmentand negative work-family spillover*”. *ARI Research Note* , 2006-02.
- Jawahar, I. M & Carr, D. 2007. “*Conscientiousness and contextual performance: The compensatoryeffects of perceived organizational support and leader-member exchange*”. *Journal of ManagerialPsychology* , 22 (4), 330-349.

- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Luthans, Fred 2006.*Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mcfadzean. Elspeth.*Developing and supporting creative problem-solving teams: part 1 – a conceptual model. Journal of Management Decision. Vol.40. No.(5):463-475 · June 2002.*
- Mohsen, et.al (2004) *Liver Pathophysiology: Therapies and Antioxidants*. Academic Press. London
- Porter Michael. 1990.*Strategy and Competition: The Porter Collection (3 Items)*. Harvads Business Review Press
- Robbins, SdanJudge, T.2007. *Perilaku Organisasi*.Jakarta: Salemba Empat
- . 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Seran Sirilius 2014. *Analisis Statistik Terapan*. Penerbit Ganesa Bandung.
- Siagian. Sondang. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Suryanti, Dede dan Wulan Prihatiningsih. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM Di Wilayah Depok Jawa Barat. Jurnal Vokasi Indonesia, Volume 4, Nomor 1.*
- Terry, George. R. 2005. *Principles of management*. Alexander Hamilton Institute, New York.
- Waris, M. *Pengaruh Pemberian Bakpao Abon Ikan Kembung Substitusi Rumput Laut Terhadap Status Gizi Ibu Hamil Kek Di Wilayah Kerja Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar*. Al-Sihah : Public Health Science Journal. Volume IX, No. 1, Januari-Juni 2017
- Williams, Assamoah Apia. *Eugene Owusu-Acheampong and Comfort Awura-Akua Edusei. 2015. “Impact of Motivation On Emloyees Commitment At Societe General SSB in Accra, Ghana”*. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol. III, Issue 2.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*.Rajawali Pers. Jakarta