

**DISERTASI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMEDIASI  
OLEH KEPUASAN KERJA PADA PERANGKAT DESA DI  
PULAU SUMBAWA**



*Mencerdaskan dan  
Memartabatkan Bangsa*

**AHERUDDIN**

**9917920027**

Disampaikan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Doktor  
Ilmu Manajemen Di Universitas Negeri Jakarta

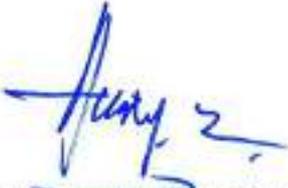
**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PASCASARJANA**

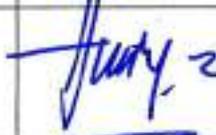
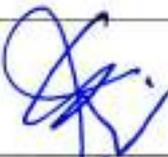
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2024**

## PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR		
Promotor	Kopromotor	
		
Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M. Tanggal: 11 Juli 2024	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. Tanggal: 11 Juli 2024	
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua) <sup>1</sup>		12 Juli 2024
Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris) <sup>2</sup>		11 Juli 2024
Nama : Aheruddin		
No. Registrasi : 9917920027		
Program Studi : Ilmu Manajemen		
Tgl. Lulus : .....		

## BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP			
Nama Mahasiswa : Aheruddin No Registrasi : 9917920027 Program Studi : Ilmu Manajemen			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		12 Juli 2024
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		11 Juli 2024
3	Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M. (Promotor)		11 Juli 2024
4	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si. (Kopromotor)		11 Juli 2024
5	Prof. Dr. Saparuddin Mukhtar, M.Si (Penguji)		11 Juli 2024
6	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. (Penguji)		11 Juli 2024
7	Dr. dr. F. Sukmawahyudin, Sp.S.,M.Kes.,CIQnR (Penguji Luar)		11 Juli 2024

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang di mediasi oleh tingkat kepuasan kerja pada perangkat desa. Secara geografis penelitian ini dibatasi hanya di Pulau Sumbawa, yang memiliki 5 kabupaten/ kota. Jumlah sampel penelitian ini adalah 249 orang perangkat desa yang diambil dari 83 desa dengan status berkembang. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat baik pada tahap pengumpulan maupun analisisnya. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software Lisrel. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (4) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, dan (7) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

## **ABSTRACT**

*This research analyzes the influence of leadership style and level of self-efficacy on organizational commitment which is mediated by the level of job satisfaction in village officials. Geographically, this research is limited to Sumbawa Island, which has 5 districts/cities. The total sample for this research was 249 village officials taken from 83 villages with developing status. The approach used is a quantitative approach with the aim of obtaining accurate data both at the collection and analysis stages. In this research, the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool was used with the help of Lisrel software. The results of hypothesis testing found that (1) leadership style had a positive and significant effect on organizational commitment, (2) self-efficacy had a positive and significant effect on organizational commitment, (3) job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment, (4) leadership style had an effect positive and significant influence on job satisfaction, (5) self-efficacy has a positive and significant influence on organizational commitment, (6) job satisfaction mediated the influence of leadership style on organizational commitment, and (7) job satisfaction does not mediated the influence of self-efficacy on organizational commitment.*

*Keywords: Organizational Commitment, Leadership Style, Self-Efficacy, Job Satisfaction*

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aheruddin  
NIM : 9917920027  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia  
Angkatan : 2020/2021  
Semester : 120 (Genap) Tahun Akademik 2023/2024

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 10 July 2024  
Yang membuat pernyataan,



(Aheruddin)

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aheruddin

NIM : 9917920027

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efikasi Diri Terhadap  
Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja  
Pada Perangkatdesa Di Pulau Sumbawa

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 10 July 2024



Aheruddin

## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI  
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aheruddin  
NIM : 9917920027  
Fakultas/Prodi : S3 Ilmu Manajemen  
Alamat email : [sidikaheruddin@gmail.com](mailto:sidikaheruddin@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KOMITMEN

ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PERANGKAT

DESA DI PULAU SUMBAWA

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 10 July 2024

Penulis  
  
Aheruddin

## RINGKASAN

### PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan desa tidak selalu ditentukan oleh tersedianya sumber dana keuangan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh peran serta dan respons masyarakat terhadap pembangunan. Keberhasilan membangkitkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan memerlukan kualitas kepemimpinan lokal yang cakap, berwibawa dan dapat diterima oleh seluruh komponen masyarakat desa.

Sesuai amanat pembangunan daerah pedesaan di Undang Undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa, perlu secara berkala diukur indeks komposit yang terdiri dari tiga indikator untuk mengukur tingkat pembangunan di sebuah desa. Pengukuran ini dikembangkan berdasarkan konsepsi bahwa untuk menjadi sebuah desa maju dan mandiri perlu kerangka kerja pembangunan berkelanjutan di mana aspek sosial, ekonomi dan ekologi menjadi kekuatan yang saling mengisi dan menjaga potensi desa agar mampu menopang pembangunan dan mensejahterakan kehidupan masyarakat desa, untuk mencapai tujuan pembangunan desa seperti yang diamanatkan UU No. 6 tahun 2014 tentang Desa, terdapat organisasi perangkat desa yang berfungsi mengelola segala sumber daya dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan bersama secara maksimal. Pencapaian tujuan organisasi secara maksimal oleh segenap komponen organisasi desa bisa dicapai melalui komitmen yang kuat dari seluruh komponen perangkat desa.

Pengukuran IDM di Pulau Sumbawa menunjukkan bahwa mayoritas desa di empat kabupaten di Pulau Sumbawa diklasifikasikan sebagai desa berkembang. Jumlah desa di Pulau Sumbawa adalah sebanyak 477 desa. Nilai IDM keempat kabupaten di Pulau Sumbawa pada tahun 2019 adalah rata-rata sebesar 0,6578. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sangat kecil yakni rata-rata sebesar 0,6838 dan hanya kabupaten Sumbawa Barat saja yang naik status menjadi desa maju. Indeks kinerja yang tinggi ada pada kinerja sosial, sedangkan kinerja yang masih di kisaran 0,5 adalah indeks kinerja ekonomi.

Dalam mempercepat laju pembangunan desa melalui efektivitas organisasi perangkat desa, dibutuhkan komitmen yang tinggi dari para anggotanya. Penelitian

ini mengkaji beberapa faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan anggota organisasi perangkat desa yang pada efek akhirnya berpengaruh meningkatkan tingkat komitmen anggota terhadap organisasi perangkat desa.

Komitmen organisasi sebagai bagian penting dalam *body of knowledge* Perilaku Organisasi terus mengalami perkembangan hingga saat ini. Blau & Boal, (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota pada organisasi yang mengarah pada kepedulian anggota organisasi terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah kondisi dimana anggota organisasi percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi perangkat desa adalah tingkat loyalitas dan totalitas perangkat desa dalam melakukan tugasnya membangun desa melalui pengelolaan urusan pemerintahan desa secara benar dan bertanggung jawab. Dengan kata lain, komitmen organisasi perangkat desa yang tinggi menghasilkan kinerja perangkat desa yang juga tinggi.

Penelitian tentang komitmen organisasi banyak dilakukan pada konteks perusahaan swasta, baik pada sektor perindustrian (seperti makanan, farmasi, dan lainnya), maupun sektor jasa (seperti rumah sakit, institusi pendidikan, dan lainnya). Masih belum dijumpai penelitian terkait komitmen organisasi yang dilakukan dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya pemerintahan desa.

Dalam mengusahakan komitmen anggota yang tinggi, faktor kepuasan kerja seringkali muncul sebagai penyebab tinggi atau rendahnya komitmen anggota terhadap organisasi. Seema et al. (2021) menyatakan bahwa organisasi yang memenuhi harapan karyawan atau mampu memberikan kepuasan kerja, secara otomatis membuat karyawan antusias berperan serta dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja menimbulkan keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi serta perilaku positif lainnya yang dibutuhkan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap instansi yang menaunginya. Ketidakadilan serta kurangnya motivasi dari seorang pemimpin dapat menyebabkan berkurangnya komitmen organisasi dan kepuasan kinerja yang dirasakan karyawan. Qadir & Yeşiltaş (2020) menyatakan bahwa pemimpin yang berorientasi pada karyawan akan berpengaruh efektif terhadap komitmen organisasi dan pencapaian organisasi. Demikian juga Miško et al. (2021) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi disebabkan minimnya kesempatan mendapatkan pengembangan diri. Kemampuan atau keahlian yang kurang menjadi akar masalah efikasi diri yang rendah sehingga berdampak pada kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi, menurut hasil penelitian Liu & Huang (2019). Oleh karena itu dalam menghadapi perubahan lingkungan dan ketatnya kompetisi yang ada saat ini, sebuah organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusianya dengan mengelola program pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan karyawannya. Peningkatan efikasi diri karyawan dalam bekerja, akan menguatkan perasaan mampu dalam menyelesaikan tugas yang diembannya, yakin tujuan pekerjaan akan tercapai, sehingga lebih mampu menghadapi kesulitan dan hambatan dengan cara yang efektif (Orgambídez et al., 2019).

Penelitian awal dilakukan untuk mengetahui persepsi perangkat desa terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa. Penelitian tersebut dilakukan secara online (e-survey) terhadap 30 perangkat desa yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat. Kajian awal terhadap penelitian terdahulu, serta survey awal melalui online itulah, yang mendorong peneliti untuk mempelajari lebih jauh hubungan kausalitas antar variabel perilaku organisasional yang akan diangkat.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Colquitt, perilaku organisasi adalah bidang studi yang ditujukan untuk memahami, menjelaskan, dan pada akhirnya meningkatkan sikap dan perilaku

individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Teori dan konsep yang ditemukan pada perilaku organisasi sebenarnya diambil dari berbagai disiplin ilmu. Misalnya, penelitian tentang kinerja pekerjaan dan karakteristik individu terutama diambil dari studi dalam psikologi industri dan organisasi.

Gibson et al. (1996) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai lingkup identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya. Robbins & Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Skala pengukuran yang dikemukakan oleh Spector & Wiley (1998) komitmen organisasi ada tiga dimensi pengukuran komitmen organisasi: penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Flippo (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Goleman et al. (2002) berpendapat bahwa seorang leader butuh beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung situasi yang sedang dihadapi. Skala pengukuran gaya kepemimpinan yaitu: kepedulian, integritas, *modeling*, *appreciation of others*, dan *empowerment*.

Menurut Byrne (1993) efikasi diri merupakan konsep diri dan berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap kemampuan dan keahlian dalam menghadapi suatu tugas tertentu. menurut Luthans (2011) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam memobilisasi motivasi diri, sumber kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas-tugas agar berhasil. Dimensi efikasi diri menurut teori Albert Bandura meliputi: *Enactive Mastery Experience*, *Vicarious Experience*, *Verbal Persuasion*, dan *Emotional Arousal*.

Menurut Robbins & Judge (2007) kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Menurut Colquitt et al. (2023) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh

dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Spector & Wiley (1998) mengemukakan sembilan dimensi kepuasan kerja: gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory survey* dengan menguji hubungan kausalitas. Waktu penelitian berkisar selama 6 bulan yang diadakan di empat kabupaten di Pulau Sumbawa, yaitu Sumbawa Barat, Sumbawa, Dompu dan Bima. Pulau Sumbawa adalah sebuah pulau yang terletak di provinsi Nusa Tenggara Barat Indonesia.

Metode analisis secara kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM mampu menganalisis pola hubungan antar variabel yang bertujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Hal ini dirancang untuk memperoleh informasi tentang akar penyebab dari suatu fenomena yang diteliti.

Teknik pengukuran menggunakan *likert rating scale*, yaitu disusun dalam bentuk butir-butir pernyataan dari setiap indikator yang terdapat dalam variabel penelitian dan tiap pernyataan diikuti oleh lima pilihan jawaban yang menunjukkan tingkatan skala sikap responden.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang ada di Pulau Sumbawa. Terdapat empat kabupaten di Pulau Sumbawa, yaitu Sumbawa Barat, Sumbawa, Dompu dan Bima. Jumlah desa di empat kabupaten tersebut adalah 477 desa. Kabupaten Bima memiliki jumlah desa terbanyak yaitu 191 desa, Kabupaten Sumbawa Barat memiliki jumlah desa paling sedikit yaitu 57 desa. Jumlah perangkat desa bervariasi di tiap desa, namun secara rata-rata ada sekitar 10-12 orang di kantor desa.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *multi-stage random sampling*. Pada tahap pertama dilakukan pengambilan sampel secara *cluster random sampling* desa di tiap kabupaten. Jumlah desa yang diambil sebagai sampel adalah 17.4 persen dari total populasi desa di tiap kabupaten. Desa yang diambil

sebagai sampel adalah homogen secara nilai IDM dengan status desa kategori berkembang. Berdasarkan data IDM tahun 2021 jumlah desa dengan status kategori berkembang di kabupaten Sumbawa Barat sebanyak 17 desa, kabupaten Sumbawa sebanyak 98 desa, kabupaten Dompu sebanyak 54 desa dan kabupaten Bima sebanyak 104 desa.

Pada tahap kedua, dilakukan pengambilan sampel Perangkat Desa menggunakan simple random sampling pada desa-desa yang sudah terpilih sebagai sampel. Diambil 3 orang perangkat desa secara acak dengan rincian dimasing-masing bagian urusan diambil satu orang secara acak pada tiap desa sampel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis menggunakan aplikasi LISREL pada tahap pertama yaitu *Confirmatory Factor (CFA)* terhadap keempat variabel yang diteliti menunjukkan nilai *goodness of fit* dengan kriteria baik. Dengan demikian variabel Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri telah terkonfirmasi memiliki indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai *observed variable* dalam pelaksanaan analisis selanjutnya, yaitu pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modeling, SEM*).

Hasil analisis tahap kedua yaitu SEM menunjukkan temuan bahwa dari 7 hipotesis yang diteliti, 6 diantaranya terbukti dapat diterima. Hipotesis tersebut adalah: Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi (H1), Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi (H2), Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi (H3), Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (H4), Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (H5), Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (H6). Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zamin & Hussin (2021), Miško et al. (2021), Qadir & Yeşiltaş (2020), Amtu et al. (2021),

Widyanti et al. (2020), Rizal et al. (2019), Abasilim et al. (2019), Harb et al. (2020), dan Sürücü et al. (2020). Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menjadi pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan.

Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Liu & Huang (2019), Orgambidez et al. (2019), Almutairi (2020), Koswara et al. (2021), Anggraini & Fauzan (2022), Ayuwangi et al. (2024), Raudatusyifa et al. (2024), Indrawati & Kurniawan (2021). Individu dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad & Raja (2021), Gopinath (2020), Ampofo (2020), Djaelani et al. (2021), Seema et al. (2021), Chatzopoulou et al. (2022), Soomro & Shah (2019), Saridakis et al. (2020), dan Ellys & Ie (2020). Individu yang merasa puas akan pekerjaannya, memiliki komitmen terhadap organisasi dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tian et al. (2021), Khan et al. (2020), Yuliana et al. (2020), Birbirs & Lakew (2020), Prasetyo et al. (2023), Mufti et al. (2020), dan DeLay & Clark (2020). Gaya kepemimpinan yang tepat mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para bawahan.

Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Makruf et al. (2021), Kasalak & Dagar (2020), Choi et al. (2021), Pradipto & Chairiyati (2021), Bargsted et al. (2019), dan Zakariya (2020). Efikasi diri mendorong tumbuhnya kepuasan kerja, karena adanya rasa percaya diri menghadapi beban tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Halim et al. (2019),

Cahyono et al. (2020), Dappa et al. (2019), Purnomo et al. (2020), dan Nguyen et al. (2020). Gaya kepemimpinan yang tepat mempengaruhi komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan kausalitas keduanya.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi, Tidak signifikan ini didukung oleh jurnal Fitriani & Purwanto (2019) hasil bahwa mediasi kepuasan kerja tidak signifikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari kajian analisis diatas dapat disimpulkan hal-hal penting dari penelitian berikut ini:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi perangkat desa di pulau Sumbawa.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap komitmen organisasi perangkat desa di pulau Sumbawa.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa di pulau Sumbawa.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perangkat desa di pulau Sumbawa.
5. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja perangkat desa di pulau Sumbawa
6. Kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi perangkat desa di pulau Sumbawa
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja perangkat desa di pulau Sumbawa

## **Implikasi**

Variabel komitmen organisasi dengan rata-rata butir terbesar adalah indikator keinginan untuk bekerja keras. Variabel gaya kepemimpinan dengan rata-rata butir terbesar adalah indikator integritas. Variabel efikasi diri dengan rata-rata butir terbesar adalah indikator *emotional arousal*. Variabel kepuasan kerja dengan rata-

rata butir terbesar adalah indikator supervisi dan rekan kerja. Hal tersebut penting untuk dipertahankan.

### **Rekomendasi**

Pada variabel komitmen organisasi, aspek yang perlu diperbaiki yaitu pada indikator hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi. Pada variabel gaya kepemimpinan, aspek yang perlu diperbaiki yaitu pada indikator *modeling*. Pada variabel efikasi diri, aspek yang perlu diperbaiki yaitu pada indikator *enactive mastery experience*. Pada variabel kepuasan kerja, aspek yang perlu diperbaiki yaitu pada indikator gaji. Hal tersebut perlu untuk ditingkatkan lagi.



## KATA PENGANTAR

Disertasi ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa di Pulau Sumbawa”. Disusun sebagai persyaratan akademik untuk memperoleh gelar doktor dalam Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Mempercepat laju pembangunan desa melalui efektivitas organisasi pemerintahan desa, dibutuhkan komitmen yang tinggi dari para perangkat desa. Penelitian ini mengkaji beberapa faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan para perangkat desa yang pada efek akhirnya berpengaruh meningkatkan tingkat komitmen para perangkat desa terhadap organisasinya.

Pada Konteks pemerintahan desa, komitmen organisasi perangkat desa adalah tingkat loyalitas dan totalitas perangkat desa dalam melakukan tugasnya membangun desa melalui pengelolaan urusan pemerintahan desa secara benar dan bertanggung jawab. Dengan kata lain, komitmen organisasi perangkat desa yang tinggi menghasilkan kinerja perangkat desa yang juga tinggi.

Penelitian ini berfokus pada permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan pencapaian komitmen organisasi perangkat desa dalam pengelolaan dan pelaksanaan tugas perangkat desa. Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh kepala desa, kepuasan kerja para perangkat desa serta efikasi diri yang dimiliki oleh perangkat desa. Obyek penelitian adalah desa-desa yang status indeks desa membangun (IDM) berkembang yang berada di Pulau Sumbawa Nusa Tenggara Barat.

Hasil meta analisis terhadap penelitian-penelitian terkait komitmen organisasional menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, efikasi diri dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

Proses pengumpulan data tidak mengalami hambatan yang berarti, berkat dukungan yang baik dari pemerintah daerah dan peran aktif para perangkat desa di

empat Kabupaten yang diteliti. Pengolahan data dengan metode *Structural Equation Modeling* menggunakan aplikasi Lisrel telah digunakan untuk menjawab hipotesis-hipotesis yang diajukan. Sintesa hasil penelitian, penyusunan kesimpulan dan saran, adalah tahap yang dilakukan selanjutnya.

Akhir kata, kami menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari sempurna. Namun, kami berharap bahwa temuan-temuan yang kami ungkapkan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi bermakna dalam pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan kepala desa, efikasi diri dan kepuasan kerja dari perangkat desa dalam upaya melahirkan komitmen organisasi yang tinggi dari perangkat desa. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan inspirasi dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan praktek di masa depan. Akhirnya, kami serahkan hasil penelitian ini kepada Allah SWT dan semoga bermanfaat bagi banyak pihak. Terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, 3 Juli 2024

**Aheruddin**  
**9917920027**

## ACKNOWLEDGEMENT

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan karunia nikmat dan karunianya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa di Pulau Sumbawa”.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga saran masukan dan bimbingan dari Promotor dan Co-Promotor serta para dosen penguji nantinya sangat diharapkan untuk kelanjutan kegiatan proses penelitian dan penyelesaian disertasi guna meraih gelar Doktor pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M. dan Prof. Dr. Rd Tuty Sariwulan, M.Si. selaku Promotor dan Co-Promotor yang telah banyak memberikan saran, masukan dan bimbingannya kepada penulis. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada orang tua, mertua, istri dan anak tercinta, saudara dan rekan-rekan yang telah banyak membantu memberikan support do'a dan dukungannya.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan masukan dan referensi konsep dan pengetahuan bagi desa-desa di pulau Sumbawa dan Indonesia pada umumnya dan juga pada kajian-kajian berikutnya dalam ruang lingkup desa melalui pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Demikian dan terima kasih.

Penulis,

**Aheruddin**

**9917920027**

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI.....	i
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN.....	v
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	vi
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
RINGKASAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xvii
ACKNOWLEDGEMENT.....	xix
DAFTAR ISI.....	xx
DAFTAR TABEL.....	xxv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pembatasan Penelitian.....	10
1.3 Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 State of the Art.....	11
BAB II.....	14
KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.1.1 Grand Theory Perilaku Organisasi.....	14
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	15
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.4 Efikasi diri.....	27
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	29

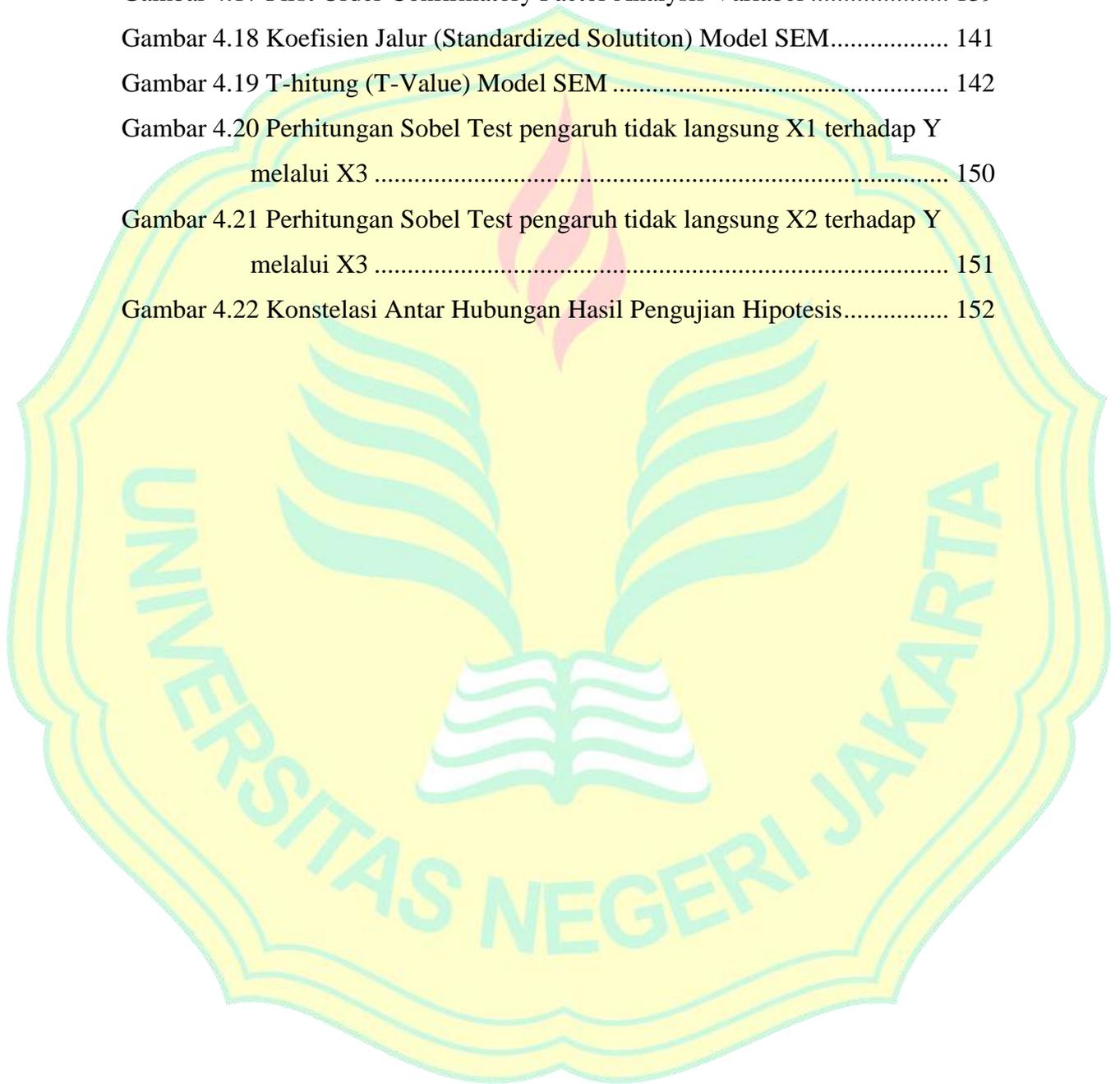
2.1.6	Manajemen Pembangunan Desa.....	33
2.2	Penelitian Yang Relevan .....	33
2.3	Kerangka Berpikir .....	80
2.3.1	Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi .....	80
2.3.2	Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi.....	81
2.3.3	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.....	82
2.3.4	Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.....	83
2.3.5	Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja .....	84
2.3.6	Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.....	85
2.3.7	Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja .....	86
2.4	Hipotesis Penelitian .....	87
BAB III .....		88
METODE PENELITIAN.....		88
3.1	Jenis Penelitian .....	88
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian .....	88
3.3	Desain Penelitian .....	88
3.4	Populasi dan Sampel .....	89
3.5	Teknik Pengambilan Sampel.....	90
3.6	Penyusunan Instrumen Penelitian.....	92
3.6.1	Komitmen Organisasi (Y).....	92
3.6.2	Variabel Gaya kepemimpinan (X1).....	94
3.6.3	Variabel Efikasi Diri (X2) .....	96
3.6.4	Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	99
3.7	Teknik Analisis Data .....	101
3.8	Uji Hipotesis dan Analisis Data .....	103
BAB IV .....		109
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....		109
4.1	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden .....	109
4.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	114
4.2.1	Komitmen Organisasi (Y).....	115

4.2.2	Gaya Kepemimpinan (X1).....	117
4.2.3	Efikasi Diri (X2) .....	120
4.2.4	Kepuasan Kerja (X3) .....	121
4.2.5	Distribusi Perhitungan Indikator.....	123
4.3	Analisis Inferensial Dengan Struktural Equation Modeling .....	125
4.3.1	Hasil Uji Model Pengukuran .....	125
4.3.2	Hasil Uji full Model Struktural Lengkap (SEM).....	141
4.4	Uji Hipotesis.....	144
4.5	Pembahasan .....	153
4.5.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi ....	153
4.5.2	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi .....	156
4.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	158
4.5.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	161
4.5.5	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja.....	164
4.5.6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja .....	166
4.5.7	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.....	168
4.6	Novelty dan Temuan Penelitian .....	169
4.7	Keterbatasan Penelitian .....	169
BAB V	.....	171
KESIMPULAN	.....	171
5.1	Kesimpulan.....	171
5.2	Impikasi .....	171
5.3	Rekomendasi .....	172
DAFTAR PUSTAKA	.....	175
LAMPIRAN	.....	186
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	.....	278

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Status Pembangunan Desa di Indonesia Tahun 2019 dan 2021 .....	2
Gambar 1.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Perangkat Desa.....	5
Gambar 1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perangkat Desa .....	7
Gambar 1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen.....	8
Gambar 1.5 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Perangkat Desa .....	9
Gambar 1.6 Arah Penelitian Komitmen Organisasional Hasil Meta Analisis .....	13
Gambar 2.1 Model Integratif Perilaku Organisasi .....	14
Gambar 2.2 Konsep Dasar Kepemimpinan Situasional .....	23
Gambar 2.3 Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	80
Gambar 3.1 Model Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel .....	89
Gambar 3.2 Perhitungan dan Pengambilan Sampel .....	91
Gambar 4.1 Histogram Berdasarkan Jenis Kelamin .....	110
Gambar 4.2 Histogram Berdasarkan Usia.....	111
Gambar 4.3 Histogram Berdasarkan Pendidikan .....	112
Gambar 4.4 Histogram Berdasarkan Perkawinan .....	113
Gambar 4.5 Histogram Berdasarkan Lama Bekerja .....	114
Gambar 4.6 Histogram Rata-rata Komitmen Organisasi .....	117
Gambar 4.7 Histogram Rata-rata Gaya Kepemimpinan .....	119
Gambar 4.8 Histogram Rata-rata Efikasi Diri.....	121
Gambar 4.9 Histogram Rata-rata Kepuasan Kerja.....	123
Gambar 4.10 Confirmatory Factor Analysis Variabel Komitmen Organisasi (Y) .....	126
Gambar 4.11 First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel Komitmen Organisasi (KO).....	127
Gambar 4.12 Confirmatory Factor Analysis Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	130
Gambar 4.13 First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	131
Gambar 4.14 Confirmatory Factor Analysis Variabel Efikasi Diri (X2).....	134

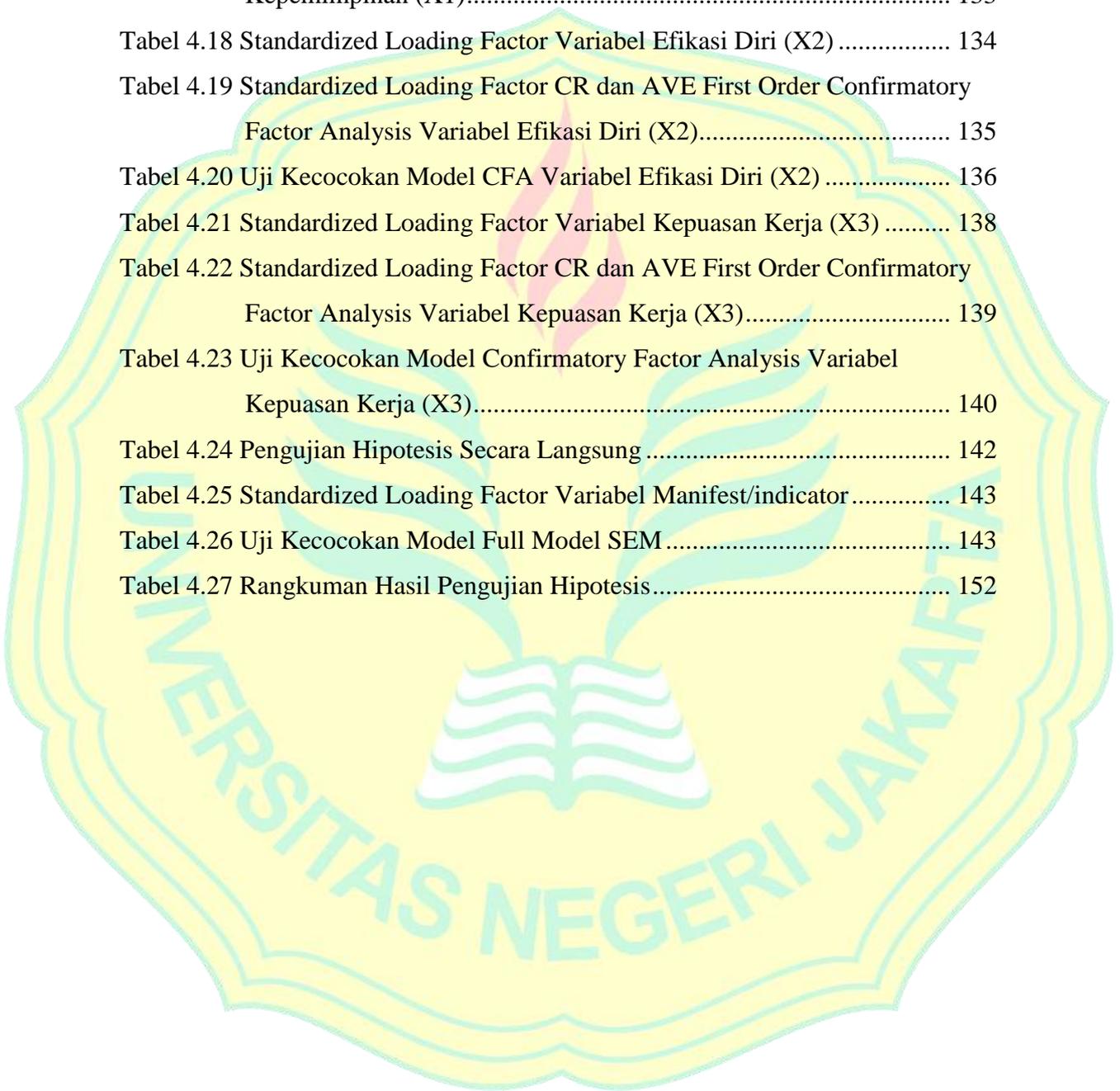
Gambar 4.15 First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel Efikasi Diri (X2) .....	135
Gambar 4.16 Confirmatory Factor Analysis Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	137
Gambar 4.17 First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel .....	139
Gambar 4.18 Koefisien Jalur (Standardized Solutiton) Model SEM.....	141
Gambar 4.19 T-hitung (T-Value) Model SEM .....	142
Gambar 4.20 Perhitungan Sobel Test pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X3 .....	150
Gambar 4.21 Perhitungan Sobel Test pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui X3 .....	151
Gambar 4.22 Konstelasi Antar Hubungan Hasil Pengujian Hipotesis.....	152



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indeks Desa Membangun Tiap Kabupaten di Pulau Sumbawa .....	3
Tabel 2.1 Matriks Penelitian yang Relevan .....	74
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Desa dan Sampel Perangkat Desa .....	91
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi .....	93
Tabel 3.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi .....	93
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan.....	95
Tabel 3.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan .....	96
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri .....	97
Tabel 3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Efikasi Diri .....	98
Tabel 3.8 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	99
Tabel 3.9 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	100
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	109
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	110
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	111
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	112
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	113
Tabel 4.6 Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif .....	115
Tabel 4.7 Persepsi Responden pada variabel Komitmen Organisasi .....	115
Tabel 4.8 Persepsi Responden pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	117
Tabel 4.9 Persepsi Responden pada Variabel Efikasi Diri (X2).....	120
Tabel 4.10 Persepsi Responden pada variabel Kepuasan Kerja (X3).....	121
Tabel 4.11 Skor Indikator Variabel Penelitian.....	124
Tabel 4.12 Standardized Loading Factor Variabel Komitmen Organisasi (Y)...	126
Tabel 4.13 Standardized Loading Factor CR dan AVE First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel Komitmen Organisasi (Y) .....	128
Tabel 4.14 Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis Variabel Komitmen Organisasi (Y) .....	129
Tabel 4.15 Standardized Loading Factor Variabel Komitmen Organisasi (Y)...	130

Tabel 4.16 Standardized Loading Factor CR dan AVE First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel Gaya Kepemimpinan (Y) .....	132
Tabel 4.17 Uji Kecocokan Model Confirmatory Faktor Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	133
Tabel 4.18 Standardized Loading Factor Variabel Efikasi Diri (X2) .....	134
Tabel 4.19 Standardized Loading Factor CR dan AVE First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel Efikasi Diri (X2).....	135
Tabel 4.20 Uji Kecocokan Model CFA Variabel Efikasi Diri (X2) .....	136
Tabel 4.21 Standardized Loading Factor Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	138
Tabel 4.22 Standardized Loading Factor CR dan AVE First Order Confirmatory Factor Analysis Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	139
Tabel 4.23 Uji Kecocokan Model Confirmatory Factor Analisis Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	140
Tabel 4.24 Pengujian Hipotesis Secara Langsung .....	142
Tabel 4.25 Standardized Loading Factor Variabel Manifest/indicator .....	143
Tabel 4.26 Uji Kecocokan Model Full Model SEM .....	143
Tabel 4.27 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	152



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: E-Survey Awal dan Kuesioner Penelitian .....	186
Lampiran 2: Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	194
Lampiran 3: Output SPSS Hasil Analisa Deskriptif .....	203
Lampiran 4: Output Program Lisrel Hasil Analisis SEM .....	239

