

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Kader PKK Terhadap Kinerja di Tim Penggerak PKK Desa Gogik Kecamatan Ungaran Barat

Umi Fadlilah Hidayanti^{1*}, Yoki Nawan Gunara², Heru Yuliyanto³

¹⁻³ Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

Email: umifh23@gmail.com

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.346 Lant. 2, Gisikdrono, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah 50149

Korespondensi Penulis: umifh23@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership style and organizational commitment on the performance of PKK cadres in the PKK Mobilization Team of Gogik Village, West Ungaran District. The participants in this study were active PKK cadres involved in organizational activities. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis to examine the relationship between the independent variables—leadership style and organizational commitment—and the dependent variable—cadre performance. The findings indicate that leadership style has a positive and significant impact on the performance of PKK cadres. Additionally, organizational commitment plays a crucial role in improving cadre performance. These results suggest that effective leadership and strong cadre commitment contribute to enhancing overall organizational performance. Therefore, improving leadership quality and strengthening cadre commitment should be prioritized in organizational management to achieve more optimal PKK program objectives.

Keywords: Leadership, Organizational, Commitment, Performance, PKK Cadres.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja kader PKK di Tim Penggerak PKK Desa Gogik, Kecamatan Ungaran Barat. Partisipan dalam penelitian ini adalah kader PKK yang aktif dalam kegiatan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen—gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi—dengan variabel dependen, yaitu kinerja kader. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kader PKK. Selain itu, komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja kader. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dan komitmen kader yang kuat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan komitmen kader perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan organisasi guna mencapai tujuan program PKK yang lebih optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kinerja, Kader PKK.

1. PENDAHULUAN

Pemberdayaan masyarakat melalui program-program yang diinisiasi oleh Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, khususnya dalam aspek sosial, ekonomi, dan kesehatan. PKK sebagai organisasi sosial berbasis masyarakat memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan program-program yang bersifat langsung berdampak kepada kehidupan keluarga di tingkat desa. Melalui 10 program pokok PKK, di harapkan kesejahteraan setiap keluarga dapat tercapai.

Di sisi lain, efektivitas pelaksanaan program PKK sangat bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pengurus, baik di tingkat desa maupun davis (*Dasa Wisma*). Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi para kader PKK untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh semangat dan dedikasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat berpengaruh pada rendahnya kinerja kader PKK dan mengurangi dampak positif dari program-program yang dijalankan.

Kinerja kader PKK merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu program. Kader PKK yang memiliki komitmen tinggi dan keterampilan yang baik dapat memastikan bahwa program-program yang diimplementasikan berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Desa Gogik dapat mempengaruhi kinerja para kader PKK, serta bagaimana hubungan keduanya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan program PKK.

Desa Gogik, Kecamatan Ungaran Barat, merupakan salah satu desa yang aktif dalam menjalankan berbagai program PKK. Namun, belum ada penelitian yang mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan kinerja kader PKK mempengaruhi efektivitas program-program yang ada di desa tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja kader PKK terhadap efektivitas pelaksanaan program PKK di Desa Gogik, Kecamatan Ungaran Barat, dengan harapan dapat memberikan masukan yang berguna bagi peningkatan kualitas program PKK di desa tersebut.

Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja kader PKK terhadap efektivitas program, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kualitas pelaksanaan program-program PKK di masa yang akan datang, sehingga dapat memberikan dampak positif yang lebih besar bagi masyarakat di Desa Gogik.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin atau mempengaruhi bawahannya agar mencapai tujuan tertentu Zaharudin (2021).

Gaya kepemimpinan bukan hanya soal bagaimana pemimpin memberikan arahan, tetapi juga bagaimana pemimpin berinteraksi, berkomunikasi, dan mengelola hubungan dengan anggota tim atau organisasi.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu memotivasi dan menggerakkan anggotanya untuk bekerja dengan lebih baik, mencapai tujuan bersama, dan menghadapi tantangan yang ada dengan lebih efektif.

Gaya kepemimpinan ini tidak hanya tentang bagaimana pemimpin memimpin, tetapi juga tentang bagaimana pemimpin dapat membangun hubungan yang efektif dan membangkitkan motivasi serta komitmen dari anggota timnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan dan loyalitas individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencakup kesediaan karyawan untuk berusaha lebih keras demi mencapai tujuan organisasi, serta kemauan mereka untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dalam jangka panjang. Zufrizen (2022)

Teori komitmen organisasi dengan fokus pada tiga dimensi utama, yang sering disebut sebagai komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif. Berikut penjelasan singkat tentang ketiganya:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi merasa bangga dan terikat secara emosional dengan organisasi, dan mereka cenderung untuk tetap bertahan karena mereka menyukai pekerjaan mereka serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

b. Komitmen Kalkulatif

Komitmen kalkulatif berkaitan dengan faktor-faktor rasional atau pertimbangan keuangan. Karyawan dengan komitmen kalkulatif yang tinggi mungkin merasa terikat pada organisasi karena mereka merasa bahwa keluar dari organisasi akan menimbulkan kerugian, misalnya kehilangan penghasilan atau kesempatan karir lainnya.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif berhubungan dengan rasa kewajiban atau tanggung jawab moral untuk tetap berada di organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang

tinggi merasa bahwa mereka harus bertahan karena mereka merasa terikat secara moral dengan organisasi, mungkin karena sudah diberi kesempatan atau fasilitas tertentu.

Kader PKK

Menurut Fitriana (2018) dalam bukunya yang berjudul Ilmu Kesejahteraan Keluarga, PKK (Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga) diartikan sebagai sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup keluarga melalui pemberdayaan anggota keluarga, terutama perempuan, agar mereka mampu berperan aktif dalam berbagai aspek kehidupan, seperti kesehatan, pendidikan, ekonomi, dan lingkungan.

PKK bukan hanya sebuah organisasi sosial, tetapi juga gerakan yang mengedepankan pemberdayaan masyarakat dengan fokus pada perbaikan kualitas hidup keluarga sebagai unit dasar masyarakat. Program-program PKK dirancang untuk memperkuat kapasitas keluarga agar mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar secara mandiri dan berkelanjutan. PKK juga diharapkan dapat menjadi agen perubahan dalam meningkatkan kesejahteraan sosial, serta memperkuat peran perempuan dalam pengambilan keputusan di tingkat keluarga dan masyarakat.

Kinerja

Teori kinerja dalam konteks organisasi menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Azizah (2021).

Kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berinteraksi, yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Beberapa konsep penting yang perlu diperhatikan:

a. Kemampuan (Ability)

Kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat mempengaruhi kinerja. Kemampuan ini bisa berupa keterampilan teknis, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. Motivasi (Motivation)

Motivasi adalah faktor pendorong yang menggerakkan individu untuk berusaha dan bekerja dengan semangat demi mencapai hasil yang maksimal. Karyawan yang

memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi ini bisa berasal dari faktor internal (seperti kepuasan pribadi) dan eksternal (seperti imbalan atau penghargaan).

c. Kesempatan dan Lingkungan Kerja (Opportunity and Work Environment)

Kesempatan untuk bekerja secara efektif sangat tergantung pada kondisi dan lingkungan kerja yang ada. Lingkungan yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, hubungan yang baik antar kolega, dan dukungan dari manajemen, akan meningkatkan kinerja individu. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, kinerja cenderung menurun.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (explanatory research) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis.

Jenis dan sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui pengukuran variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi semua kader PKK terhadap Kinerja di Tim Penggerak PKK Desa Gogik Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder sebanyak 30 responden. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui metode survei kuesioner dan observasi lapangan, sesuai dengan pendapat Siregar (2017)

Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan diolah dan dianalisis menggunakan program PLS (*Partial Least Square*) untuk menghasilkan analisis statistik yang relevan. Analisis data meliputi perhitungan koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini mencakup koefisien korelasi parsial dan simultan.

Koefisien korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas tertentu terhadap variabel terikat, sedangkan koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengukur pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis parsial dilakukan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi kader PKK. Kriteria pengujian menggunakan nilai signifikansi t , di mana H_0 ditolak jika nilai signifikansi $t < 0,05$. Sementara itu, pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai signifikansi F . Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian hipotesis ini akan digunakan untuk menjelaskan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dan dipaparkan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Kader PKK Terhadap Kinerja di Tim Penggerak PKK Desa Gogik Kecamatan Ungaran Barat maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

Kepemimpinan di PKK Desa Gogik berdasarkan pernyataan responden sebanyak 30 responden, didapat responden secara keseluruhan sudah dalam kriteria baik. Hal ini terbukti dari hasil tabel berikut:

Tabel 1.

Tabel Hasil Pengaruh Antar Variabel

	Path coefficients
GAYA KEPEMIMPINAN -> KINERJA	0,399
KOMITMEN ORGANISASI -> KINERJA	0,400

Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis), ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja PKK Desa. Berikut adalah rincian hasilnya:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja PKK Desa

Path coefficient: 0,399

Nilai ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PKK Desa. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja PKK Desa. Besarnya pengaruh ini tergolong moderat, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PKK Desa

Path coefficient: 0,400

Nilai ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PKK Desa. Hal ini mengindikasikan bahwa anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi cenderung berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian kinerja PKK Desa. Besarnya pengaruh ini hampir setara dengan gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Implikasi Teoritis

1) Hasil ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk dalam konteks PKK Desa. Temuan ini juga memperkuat literatur tentang pentingnya peran pemimpin dan keterikatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Implikasi Praktis

Bagi PKK Desa, temuan ini menyarankan perlunya peningkatan kualitas kepemimpinan, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan yang efektif dan partisipatif. Selain itu, organisasi perlu membangun komitmen anggota melalui program-program yang meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan, seperti reward systems, komunikasi yang terbuka, dan pengembangan budaya organisasi yang positif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja PKK Desa.

Kedua variabel ini memiliki pengaruh yang hampir setara, sehingga upaya peningkatan kinerja PKK Desa harus mempertimbangkan kedua aspek tersebut secara seimbang. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen organisasi, khususnya dalam konteks organisasi berbasis masyarakat seperti PKK Desa.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja PKK Desa serta untuk penelitian lanjutan:

1. Saran untuk Peningkatan Kinerja PKK Desa
 - a) Meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan:
 - b) Memperkuat komitmen organisasi
 - c) Membuat program pengembangan kapasitas
2. Saran untuk Penelitian Lanjutan
 - a) Menambahkan Variabel Lain
 - b) Menggunakan Metode Penelitian Campuran (Mixed Methods)
 - c) Memperluas Cakupan Wilayah Penelitian
 - d) Menganalisis Peran Mediasi atau Moderasi:
3. Saran untuk Kebijakan dan Praktik Organisasi
 - a) Membuat kebijakan yang Mendukung Kepemimpinan dan Komitmen
 - b) Melaksanakan monitoring dan Evaluasi Berkala

DAFTAR PUSTAKA

- Alizai, S. N. (2021). *Mainajemen Kinerja*. Pekalongan: PT Naisyai Expanding Mainagement.
- Fitriani, R. (2018). *Ilmu Kesejahteraan Keluarga*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juifrizen, S., Maiyati. (2022). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etik Kerja sebagai Variabel Moderating*. Medan: UIMSUI Press.
- Maingkuinegarai, A. P. (2017). *Mainajemen Sumber Daya Manusia Perusahaannya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Mainajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2019). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Zaharudin, S., & Waihuingsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT Naisyai Expanding Mainagement.