



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2796-2803

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Medan

Riris Petronella Sihaloho¹, Anton Sinaga², Toman Panggabean³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

ririspetronella@gmail.com, anton.ap.sinaga88@gmail.com, tomanpanggabean2205@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai pada kantor DPRD Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai kantor DPRD Kota Medan yang berjumlah 87 pegawai. karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di kantor DPRD Kota Medan yang berjumlah 87 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolaboratif secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,509 (50,9%). Maka dapat disimpulkan sebesar 50,9% komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir, sisanya $100\% - 50,9\% = 49,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kolaboratif, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Komitmen Organisasi

1. Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pemerintahan seperti Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Medan. Sebagai lembaga legislatif yang berperan penting dalam pengawasan, pembentukan peraturan daerah, dan penganggaran, keberhasilan DPRD Medan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi mencakup komitmen afektif, di mana individu merasa terikat secara emosional dengan organisasi; komitmen kontinu, yang didasari oleh pertimbangan biaya jika meninggalkan organisasi; dan komitmen normatif, yang melibatkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi pada organisasi.

Ketiga aspek ini sangat relevan untuk menciptakan kinerja yang optimal di DPRD Medan, mengingat tugas mereka yang kompleks dan menuntut dedikasi penuh. Pentingnya komitmen organisasi tidak hanya memastikan kelancaran operasional, tetapi juga membangun budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Komitmen yang tinggi akan membantu anggota DPRD Medan untuk bekerja lebih proaktif, inovatif, dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, memahami dan mengelola komitmen organisasi menjadi prioritas yang mendesak bagi lembaga ini dalam rangka mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Salah satu pendekatan yang dianggap efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah melalui penerapan kepemimpinan kolaboratif. Kepemimpinan kolaboratif adalah gaya kepemimpinan yang mendorong kerjasama, saling percaya, dan partisipasi aktif antara pemimpin dan bawahan dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada arahan top-down, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan setiap individu untuk berkontribusi. Melalui kepemimpinan

kolaboratif, pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka.

Kepemimpinan kolaboratif mendorong partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Dengan melibatkan pegawai secara langsung, mereka merasa dihargai dan memiliki peran signifikan dalam organisasi. Hal ini meningkatkan komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional yang mendorong pegawai untuk tetap berkontribusi bagi keberhasilan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan ini menciptakan hubungan interpersonal yang baik, memupuk kepercayaan, dan mengurangi konflik antarpegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dari perspektif komitmen kontinu, kepemimpinan kolaboratif memberikan dukungan dan penghargaan yang membantu pegawai melihat nilai jangka panjang dari keberadaannya dalam organisasi. Misalnya, akses ke pelatihan, mentoring, dan pengembangan karir meningkatkan persepsi pegawai terhadap manfaat yang diperoleh dari organisasi.

Salah satu faktor yang berperan dalam membentuk komitmen organisasi adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana pegawai merasa puas dengan berbagai aspek dalam pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atas hasil kerja, serta fasilitas yang diberikan oleh organisasi. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, baik dalam bentuk komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional terhadap organisasi, komitmen normatif yang mencerminkan rasa kewajiban untuk tetap bersama organisasi, maupun komitmen kontinu yang didorong oleh keinginan untuk menghindari kerugian yang mungkin timbul jika meninggalkan organisasi.

Karyawan yang merasa puas akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar kepada organisasi. Kepuasan kerja menciptakan ikatan afektif yang kuat, yang menjadi dasar dari komitmen afektif—sebuah bentuk komitmen organisasi yang mengarah pada keinginan untuk tetap bekerja di organisasi karena mereka merasa dihargai dan puas. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengurangi komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk mencari peluang di luar organisasi, sehingga komitmen normatif dan komitmen kontinu (keinginan untuk tetap bekerja demi alasan ekonomi atau kewajiban) bisa menurun.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah pengembangan karir, karena ketika pegawai merasa ada kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkomitmen pada organisasi. Pengembangan karir memberikan rasa kepuasan dan rasa dihargai bagi pegawai. Dengan adanya pelatihan dan kesempatan untuk maju dalam karir, pegawai merasa organisasi berinvestasi dalam perkembangan diri mereka. Ini menciptakan afeksi terhadap organisasi, yang meningkatkan komitmen afektif mereka. Pengembangan karir juga mendorong komitmen kontinu.

Pegawai yang telah menerima pelatihan dan peningkatan keterampilan merasa memiliki ikatan lebih kuat dengan organisasi, karena mereka melihat adanya peluang jangka panjang dan stabilitas dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa lebih terikat dengan keberlanjutan karir mereka di organisasi tersebut. Selain itu, pengembangan karir juga dapat mempengaruhi komitmen normatif pegawai, di mana mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk terus berkontribusi dan mengembangkan diri sebagai bagian dari tim atau organisasi yang lebih besar. Dengan demikian, pengembangan karir secara keseluruhan dapat memperkuat keterikatan pegawai pada organisasi, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai kantor DPRD Kota Medan yang berjumlah 87 pegawai.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di kantor DPRD Kota Medan yang berjumlah 87 responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:296) langkah yang paling utama dalam penelitian yaitu teknik pengumpulan data, karena mendapatkan data adalah tujuan utama dari sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan menggunakan Teknik pengamatan (*observation*), kuesioner (angket), dan wawancara (*interview*).

1. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan peninjauan langsung ke lokasi penelitian untuk melihat langsung situasi dan keadaan yang sebenarnya dengan masalah yang ada.

2. Kuesioner

Daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dan variabel penelitian. Kuisoner diberikan kepada responden yang merupakan pegawai di kantor DPRD Kota Medan.

3. Wawancara (*Interview*)

Yaitu wawancara dilakukan secara langsung untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab guna mendapatkan data primer

2.4 Metode Analisis Data

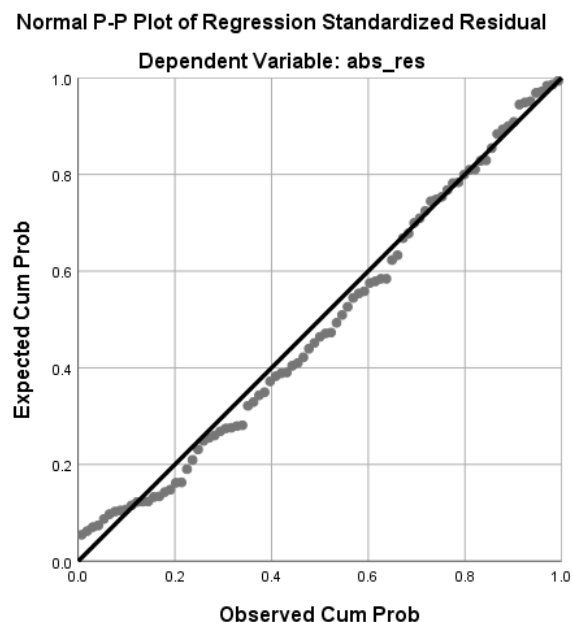
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis t dan F serta analisis koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

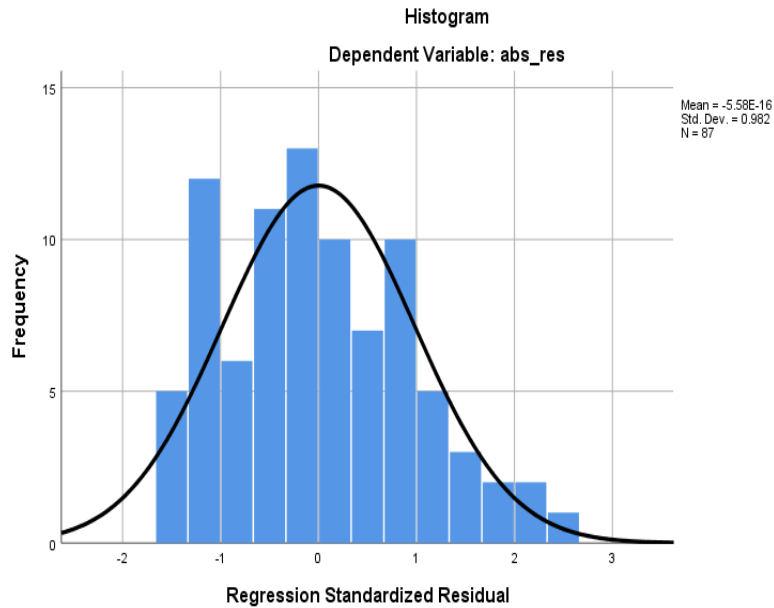
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 model pengujian yaitu pengujian dengan grafik dan uji normalitas statistic Kolmogorov Smirnov.



Gambar 3.1

Uji Normalitas *Probability Plot*

Berdasarkan Gambar 4.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 43.2

Uji Normalitas Kurva Histogram

Gambar 3.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.1

**Kolmogorov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05845262
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.067
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,082, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas.

**Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.009	.048		
	Kepemimpinan Kolaboratif	.004	.007	.975	1.026
	Kepuasan Kerja	-.007	.008	.967	1.034
	Pengembangan Karir	.014	.007	.990	1.010

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,026, 1,034, dan 1,010, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas scatterplot dan glejser.

Tabel 3.3
Uji Heterokedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.009	.048		.196	.845
	Kepemimpinan Kolaboratif	.004	.007	.056	.519	.605
	Kepuasan Kerja	-.007	.008	-.099	-.910	.365
	Pengembangan Karir	.014	.007	.203	1.894	.062

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,605, 0,365, dan 0,062 dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel 3.4
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.203	.092		34.880	.000
	Kepemimpinan Kolaboratif	.005	.014	.030	.398	.692
	Kepuasan Kerja	.052	.014	.274	3.566	.001
	Pengembangan Karir	.120	.014	.648	8.542	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 3,203 + 0,005X_1 + 0,052X_2 + 0,120X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 3,203 artinya jika kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir bernilai 0, maka nilai komitmen organisasi adalah 3,203.
2. Koefisien regresi kepemimpinan kolaboratif sebesar 0,005 artinya jika kepemimpinan kolaboratif meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,005 satuan.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,052 artinya jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,052 satuan.
4. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,120 artinya jika pengembangan karir meningkat sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,120 satuan.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.924>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Berikut rumus untuk mencari nilai t tabel

$$t \text{ tabel} = \alpha/2(n-k-1)$$

n = Jumlah responden, k = Jumlah variabel penelitian, $\alpha = 5\%$

t tabel = $\alpha/2(87-4) = 0,0025;83$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,988

Tabel 3.5
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.203	.092		34.880	.000
	Kepemimpinan Kolaboratif	.005	.014	.030	.398	.692
	Kepuasan Kerja	.052	.014	.274	3.566	.001
	Pengembangan Karir	.120	.014	.648	8.542	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh

1. Nilai t hitung kepemimpinan kolaboratif sebesar 0,398 lebih kecil dari nilai t tabel 1,988 dan nilai sig sebesar 0,692 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan kepemimpinan kolaboratif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 3,566 lebih besar dari nilai t tabel 1,988 dan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Nilai t hitung pengembangan karir sebesar 8,542 lebih besar dari nilai t tabel 1,988 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

n = jumlah sampel,

k = jumlah variabel penelitian

$$df_1 = 4-1 = 3, df_2 = 87-4 = 83, F = 3;83 (2,71)$$

Tabel 3.6
Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.327	3	.109	30.775	.000 ^b
	Residual	.294	83	.004		
	Total	.621	86			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepemimpinan Kolaboratif, Kepuasan Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 30,775 lebih besar dari nilai F tabel 2,71 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan

pengembangan karir secara simultan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) adalah salah satu langkah penting dalam regresi linear, baik regresi sederhana maupun berganda. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model regresi.

Tabel 3.7
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.509	.059499619417268

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepemimpinan Kolaboratif, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,509 (50,9%). Maka dapat disimpulkan sebesar 50,9% komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir, sisanya $100\% - 50,9\% = 49,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor DPRD Kota Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pemimpin menerapkan pendekatan kolaboratif, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Kemungkinan, faktor lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, dan stabilitas pekerjaan lebih dominan dalam memengaruhi komitmen pegawai. Selain itu, pegawai di lingkungan pemerintahan cenderung memiliki regulasi dan struktur birokrasi yang kuat, sehingga hubungan kolaboratif dengan atasan mungkin tidak menjadi faktor utama dalam membangun komitmen organisasi. Faktor lain seperti kesejahteraan, keamanan kerja, dan kebijakan organisasi lebih berperan dalam membentuk loyalitas pegawai. Oleh karena itu, dalam meningkatkan komitmen organisasi, perlu mempertimbangkan pendekatan lain, seperti peningkatan kesejahteraan pegawai, peluang pengembangan karir, serta komunikasi yang lebih efektif dalam organisasi. Temuan ini memberikan wawasan bagi pimpinan DPRD Kota Medan untuk merancang strategi yang lebih tepat guna dalam memperkuat komitmen pegawai.

3.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor DPRD Kota Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang meliputi faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta penghargaan yang adil, berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi organisasi. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga pegawai lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pimpinan DPRD Kota Medan perlu terus meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja, seperti kesejahteraan pegawai, peluang pengembangan karir, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, komitmen pegawai terhadap organisasi dapat semakin diperkuat.

3.4.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor DPRD Kota Medan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik peluang pengembangan karir yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Pengembangan karir yang mencakup pelatihan, promosi jabatan, dan kesempatan peningkatan kompetensi memberikan rasa keamanan dan motivasi bagi pegawai untuk terus berkembang dalam organisasi. Pegawai yang melihat adanya prospek karir yang jelas cenderung lebih loyal dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Mereka merasa dihargai dan memiliki masa depan yang terjamin, sehingga meningkatkan keterikatan emosional

dan keberlanjutan mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, pimpinan DPRD Kota Medan perlu terus mendorong program pengembangan karir yang sistematis dan berkelanjutan, seperti pelatihan berbasis kompetensi, *mentoring*, serta kebijakan promosi yang adil dan transparan. Dengan strategi ini, komitmen pegawai dapat diperkuat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

3.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Kolaboratif, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kota Medan. Kepemimpinan kolaboratif menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, di mana karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini mendorong rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja yang tinggi membuat pegawai lebih loyal dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Selain itu, pengembangan karir memberikan peluang bagi pegawai untuk tumbuh dan meningkatkan kompetensi, yang memperkuat persepsi positif terhadap organisasi. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam membangun hubungan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap lembaga. Hasilnya, pegawai menunjukkan komitmen afektif, berusaha tetap berada dalam organisasi karena keterikatan psikologis, serta memiliki komitmen normatif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kombinasi ketiga faktor ini menjadi kunci dalam meningkatkan komitmen organisasi secara menyeluruh di lingkungan kerja Kantor DPRD Kota Medan.

4. Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian pada variabel kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolaboratif secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,509 (50,9%). Maka dapat disimpulkan sebesar 50,9% komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan kolaboratif, kepuasan kerja, dan pengembangan karir, sisanya $100\% - 50,9\% = 49,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
2. Ansell dan Gash. (2012). *Collaborative Governance in Theory and Practice*, Journal of Public Administration Research and Theory. Volume; 543-571.
3. Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
4. Chindy Krismawarti Simanjuntak. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. Psikoborneo, Vol 8, No 2, 2020:265-274
5. Priskilla Nahita dan Eva Hotnaidah Saragih. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. Journal of Management and Business Review Volume 18, Nomor 2, Special Issue (2021) Hal: 294-306
6. Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori ke Praktik Jakarta: PT. Raja Grafindo.
7. Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: Alfabeta
8. Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
9. Suhendra, Fajar Arfid, Alexander P Tjilen, Fitriani, Yohanis Endes Teturan, Edoardus E Maturbongs. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Penanganan Kebencanaan Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke. Jurnal Administrasi Karya Dharma Volume 3 Nomor 2 (2024) September 2024
10. Sunyoto, Danang (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia : Yogyakarta : CAPS. (Center Of Academic Publishing Service).
