



Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Personal dalam Pelaksanaan CSR di Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar

Wiki Noviandi^{1*}, Agusmadi², Azlim³

^{1,2,3} Universitas Abulyatama, Indonesia

Alamat: Jalan Blang Bintang lama, Km, 8,5 Lampoh keude, Kec. Kuta Baro, Aceh Besar

Korespondensi penulis: wiki_ekm@abulyatama.ac.id

Abstract. *Industrial development, especially the cement sector, contributes significantly to economic progress, but also poses environmental challenges. This study aims to analyze the influence of collaboration management and leadership on employee personal commitment at the PT SBA Aceh Besar Cement Factory. The research method used was a survey with a questionnaire distributed to 127 respondents. The results of the analysis showed that collaboration management had a significant influence on personal commitment, while leadership did not show a significant influence. This finding emphasizes the importance of collaboration management in increasing employee commitment, which in turn can support operational sustainability and corporate social responsibility. This study recommends increasing collaboration training and developing leadership styles that support collaboration to increase employee personal commitment.*

Keywords: *Collaboration management, Leadership, Personal commitment*

Abstract. Pembangunan industri, khususnya sektor semen, berkontribusi signifikan terhadap kemajuan ekonomi, namun juga menimbulkan tantangan lingkungan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh manajemen kolaborasi dan kepemimpinan terhadap komitmen personal karyawan di Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner yang dibagikan kepada 127 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen kolaborasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen personal, sedangkan kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen kolaborasi dalam meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat mendukung keberlanjutan operasional dan tanggung jawab sosial perusahaan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan kolaborasi dan pengembangan gaya kepemimpinan yang mendukung kolaborasi untuk meningkatkan komitmen personal karyawan.

Kata kunci: Manajemen kolaborasi, Kepemimpinan, Komitmen personal

1. LATAR BELAKANG

Pembangunan industri memainkan peran besar dalam kemajuan ekonomi negara, termasuk sektor industri semen yang mendukung kebutuhan masyarakat. Namun, perkembangan industri juga berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pembangunan berwawasan lingkungan guna memastikan keberlanjutan dan kesejahteraan generasi mendatang. Di Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar, manajemen kolaborasi dan kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat menjaga keberlanjutan operasional dan lingkungan sekitar (Wildan Rayadi, 2020; Syamsul Arifin & Utami Dewi, 2018).

Manajemen kolaborasi memiliki peran penting dalam pengelolaan lingkungan yang ramah dan efektif. Dalam hal ini, kolaborasi antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu menjaga kelestarian

lingkungan sambil menjalankan operasi industri yang produktif. Dengan adanya kolaborasi, setiap pihak memiliki tanggung jawab dalam menjaga kualitas lingkungan, termasuk dalam hal pengurangan pencemaran yang dihasilkan oleh pabrik semen (Wildan Rayadi, 2020).

Kepemimpinan di Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar juga berperan signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung komitmen personal karyawan. Seorang pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan berkomitmen pada tujuan perusahaan, termasuk dalam menjalankan program Corporate Social Responsibility (CSR) yang bermanfaat bagi masyarakat sekitar. Kepemimpinan yang kolaboratif diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta komitmen karyawan dan mitra kerja (Wijaya, 2017; Amin & Maryati, 2019).

Komitmen personal karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, mereka akan lebih aktif dalam mendukung program-program perusahaan yang berfokus pada kesejahteraan masyarakat dan lingkungan, seperti program pendidikan dan bantuan sosial yang dijalankan oleh Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar (Arif, Siti Nur, & Junaedi, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen kolaborasi dan kepemimpinan terhadap komitmen personal di Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar. Fokus penelitian ini adalah bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi tingkat komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan mendukung keberlanjutan operasional serta tanggung jawab sosial perusahaan

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Kolaborasi

Edward M. Marshal mengungkapkan bahwa kolaborasi adalah proses mendasar dalam kerjasama yang menciptakan kepercayaan, integritas, dan inovasi melalui pencapaian konsensus dan keterpaduan dalam organisasi. Di abad ke-21, kolaborasi dipandang sebagai pendekatan utama yang menggantikan struktur hirarki yang dianggap sudah usang (Wildan Rayadi, 2020). Pendekatan hirarki, yang memerlukan proses bertingkat, dianggap tidak lagi efektif di dunia kerja saat ini.

Syamsul Arifin dan Utami Dewi (2018) menjelaskan bahwa beberapa variabel penting dalam kerjasama antar organisasi meliputi pembagian kerja antar lembaga, struktur kelembagaan, dan koordinasi operasional. Keberhasilan kolaborasi juga dipengaruhi oleh

faktor-faktor seperti lead agency, delivery service, dan infrastruktur (sumber daya), yang menjadi penentu utama keberhasilan kerjasama.

Kolaborasi adalah proses interaksi kompleks antara individu atau lembaga yang saling bergantung dan bekerja sama dengan menggabungkan berbagai pemikiran. Tiga variabel utama dalam kolaborasi adalah pembagian kerja antar lembaga, struktur kelembagaan, dan koordinasi operasional. Keberhasilan kolaborasi ini ditentukan oleh faktor lead agency, delivery service, dan infrastruktur (Sari, Meika Permata, 2019).

Manajemen kolaborasi adalah konsep pengelolaan yang menekankan kerja sama antara berbagai individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengelolaan lingkungan, manajemen kolaborasi melibatkan kerjasama antara tim internal, pemerintah, masyarakat, dan mitra usaha untuk mengidentifikasi masalah lingkungan, mencari solusi terbaik, dan menerapkan program pengelolaan berkelanjutan. Dalam industri semen, hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan lingkungan yang telah ditentukan bersama (Agranoff, Robert, 2012).

Kepemimpinan

Kepemimpinan, menurut Fahmi (2016), adalah ilmu yang mengkaji bagaimana cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas dengan baik. Andarias & Anugrah Lutfi (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa pengertian kepemimpinan meliputi fokus pada tujuan, pengaruh dari pemimpin terhadap organisasi, serta peran sebagai inovator dan penggerak perubahan.

Kepemimpinan juga melibatkan berbagai tugas penting, antara lain sebagai konselor, instruktur, pengambil keputusan, dan pendelegasi wewenang. Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus bijaksana dalam menjalankan tugas-tugasnya. Fungsi pemimpin, menurut Mangkunegara (2015), meliputi pengaturan, pelindung, pemeliharaan, pembaharu, dan pengawasan dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan efektif.

Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengukur perubahan dalam organisasi, menurut Kasmir (2016), meliputi otokratik, paternalistik, laissez faire, karismatik, dan demokratik. Setiap gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik yang mempengaruhi bagaimana pemimpin berinteraksi dengan bawahan dan mencapai tujuan organisasi, serta berperan dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis.

Komitmen Personal

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah elemen penting dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Sebagaimana disampaikan oleh Lissy T. A. dan J. Venkatesh (2014), penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan menjadi faktor penting dalam mempertahankan komitmen mereka. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara efektif tidak hanya bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia, tetapi juga mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian ini digunakan sebagai alat untuk mengambil keputusan yang tepat terkait dengan pengelolaan karyawan, dan penghargaan yang sesuai dapat memperkuat rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Komitmen karyawan didefinisikan oleh beberapa ahli, di antaranya Yeliz Sirin, Pervin Bilir, dan Tamer Karademir (2013), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, Runtian Jing, Jia Lin Xie, dan Jing Ning (2013) menggambarkan komitmen organisasi sebagai kekuatan individu untuk mengidentifikasi diri dengan bagian dari organisasi dan menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi. Dalam hal ini, komitmen yang kuat akan membuat karyawan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan bertahan dalam keanggotaannya.

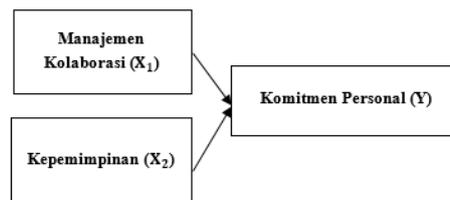
Berdasarkan teori Meyer dan Allen, komitmen karyawan dapat dibagi menjadi tiga bentuk utama: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Ardian, Purwana, E.G., & Darsin, D., 2017). Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang membuat mereka ingin tetap berada dalam organisasi karena mereka merasa puas dan terlibat. Komitmen normatif muncul dari perasaan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan lebih terkait dengan pertimbangan praktis, seperti biaya yang dikeluarkan jika karyawan meninggalkan organisasi. Ketiga bentuk komitmen ini saling berhubungan dan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi.

Indikator komitmen karyawan menurut Meyer dan Allen (2014) mencakup penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi, serta keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki pandangan positif terhadap organisasi dan bersedia memberikan kontribusi maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya akan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab lebih dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi.

Beberapa faktor mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Mowday (Agnes Jessica, 2017) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti usia, lama kerja, dan pendidikan dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. Faktor lain yang berpengaruh termasuk karakteristik pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, dan pengalaman kerja yang memperbesar keterikatan karyawan pada perusahaan. Sementara itu, Dede Suryanto dan Wulan Prihatiningsih (2016) menambahkan bahwa budaya keterbukaan, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah Manajemen Kolaborasi (X_1), dan Kepemimpinan (X_2). Berdasarkan uraian tersebut, kerangka teori dapat dilihat pada bagan dibawah ini :



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan sumber data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder:

Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada mitra binaan Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar untuk mendapatkan informasi terkait persepsi mereka tentang manajemen kolaborasi, kepemimpinan, dan komitmen personal.

Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui media perantara, yaitu data yang dicatat dan disediakan oleh pihak lain. Data ini mencakup informasi dari kepala bidang kepegawaian dan CSR Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar, yang relevan dengan konteks manajemen kolaborasi, kepemimpinan, dan program mitra binaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mitra binaan CSR Pabrik Semen PT SBA Aceh Besar, yang berjumlah 127 orang, terbagi dalam empat kategori, yaitu SBA Cerdas, SBA Sehat, SBA Peduli, dan SBA Mandiri..

Teknik Pengumpulan Data

Observasi:

Metode pengumpulan data ini melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian, dengan pencatatan yang teliti dan sistematis untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Wawancara

Metode pengambilan data ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai masalah yang sedang diteliti.

Kuesioner

Metode pengambilan data ini dilakukan melalui serangkaian pertanyaan tertulis yang mencakup topik-topik seperti manajemen kolaborasi, kepemimpinan, dan komitmen pribadi. Dalam penelitian ini, digunakan daftar pertanyaan tertutup, di mana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan.

Definisi Variabel Operasional

Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen yaitu Manajemen Kolaborasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), kemudian variabel dependan yaitu Komitmen Personal (Y)

Metode Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif yang terdiri dari beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Penggunaan Model analisis statistik digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel penelitian.
- b. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). SPSS digunakan untuk mengolah data penelitian, termasuk uji statistik seperti regresi linier, validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis untuk memahami hubungan antar variabel.
- c. Persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Pengujian Data (Uji Validitas dan Uji Reabilitas)

Pengujian data dalam penelitian ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Uji Validitas:

- Item pernyataan yang diteliti dianggap valid jika korelasi antara indikator dan konstruksinya lebih besar dari 0,70.
- Item pernyataan yang diteliti dianggap tidak valid jika korelasi antara indikator dan konstruksinya kurang dari 0,50.

Uji Reliabilitas:

- Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.
- Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,70.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

| Kategori | Frekuensi | Persen |
|--------------|------------|--------------|
| Laki-Laki | 81 | 63.8% |
| Perempuan | 46 | 36.2% |
| Total | 127 | 100.0 |

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden diatas menunjukkan distribusi jenis kelamin responden dalam penelitian ini, dengan total 127 responden. Dari jumlah tersebut, 81 responden (63,8%) adalah laki-laki, sementara 46 responden (36,2%) adalah perempuan. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Umur Responden

| Kategori | Frekuensi | Persen |
|--------------|------------|--------------|
| 18-28 Tahun | 17 | 13.4% |
| 29-39 Tahun | 39 | 30.7% |
| 40-49 Tahun | 53 | 41.7% |
| >50 Tahun | 18 | 14.2% |
| Total | 127 | 100.0 |

Tabel 2 menunjukkan distribusi umur responden dalam penelitian ini, dengan total 127 responden. Mayoritas responden berada dalam rentang usia 40-49 tahun, yang mencakup 53 responden atau 41,7%. Kelompok usia 29-39 tahun mengikuti dengan 39 responden (30,7%), sedangkan kelompok usia 18-28 tahun memiliki 17 responden (13,4%). Kelompok usia lebih dari 50 tahun tercatat sebanyak 18 responden (14,2%).

Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Tingkat Pendidikan

| Kategori | Frekuensi | Persen |
|--------------|------------|--------------|
| SMA | 57 | 44.9% |
| Diploma | 45 | 35.4% |
| S1 | 25 | 19.7% |
| Total | 127 | 100.% |

Tabel 3 menunjukkan distribusi tingkat pendidikan responden, dengan total 127 responden. Sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA, yaitu 57 orang (44,9%). Diikuti oleh 45 responden (35,4%) yang berpendidikan Diploma, dan 25 responden (19,7%) yang berpendidikan S1.

Uji Validitas

Tabel 4. Correlations

| Correlations | | | | | |
|---------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|--------------|-------------------|
| | | | Manajemen Kolaborasi | Kepemimpinan | Komitmen Personal |
| Spearman's rho | Manajemen Kolaborasi | Correlation Coefficient | 1.000 | .735** | .723** |
| | | Sig. (1-tailed) | . | .000 | .000 |
| | | N | 127 | 127 | 127 |
| | Kepemimpinan | Correlation Coefficient | .735** | 1.000 | .797** |
| | | Sig. (1-tailed) | .000 | . | .000 |
| | | N | 127 | 127 | 127 |
| | Komitmen Personal | Correlation Coefficient | .723** | .797** | 1.000 |
| | | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | . |
| | | N | 127 | 127 | 127 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi Spearman's rho yang ditampilkan pada Tabel 4.4, hubungan antara Manajemen Kolaborasi dan Kepemimpinan menunjukkan korelasi 0,735, yang tergolong sangat signifikan dan cukup kuat. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan saling memengaruhi. Begitu juga dengan hubungan antara Manajemen Kolaborasi dan Komitmen Personal yang memiliki korelasi 0,723, yang juga menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara keduanya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen kolaborasi, semakin tinggi pula komitmen personal yang dimiliki.

Selain itu, hubungan antara Kepemimpinan dan Komitmen Personal menunjukkan korelasi 0,797, yang sangat kuat dan signifikan. Ini menandakan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh besar terhadap komitmen personal. Semua korelasi yang diuji

memiliki nilai signifikansi 0,000, yang berarti hubungan-hubungan tersebut sangat signifikan pada tingkat 0, 01 (1-tailed) dan tidak terjadi secara kebetulan.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Case Processing Summary dan Reliability Statistics

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|-----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 127 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 127 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .719 | 3 |

Tabel 5 menyajikan Case Processing Summary dan Reliability Statistics yang digunakan untuk mengevaluasi data dan reliabilitas instrumen penelitian. Pada bagian Case Processing Summary, terdapat informasi mengenai jumlah kasus yang valid dan tidak valid. Dalam hal ini, jumlah kasus yang valid adalah 127, yang mencakup 100% dari total data. Tidak ada data yang dikeluarkan (excluded), sehingga jumlah total kasus tetap 127. Proses ini menggunakan listwise deletion, yang berarti hanya kasus yang memiliki data lengkap untuk semua variabel yang dihitung dalam analisis.

Bagian Reliability Statistics menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,719, yang mengindikasikan reliabilitas instrumen penelitian tersebut. Dengan nilai tersebut, instrumen dapat dianggap memiliki reliabilitas yang cukup baik, karena nilai Cronbach's Alpha yang ideal biasanya lebih dari 0,70. Terdapat 3 item yang diuji dalam analisis ini, yang menunjukkan bahwa reliabilitas diuji berdasarkan 3 variabel atau pertanyaan dalam instrumen tersebut.

Analisis Deskriptif

Uji Normalitas

Tabel 6 Tests of Normality

| Tests of Normality | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kepemimpinan | .080 | 127 | .047 | .968 | 127 | .004 |
| Manajemen Kolaborasi | .198 | 127 | .000 | .860 | 127 | .000 |
| a. Lilliefors Significance Correction | | | | | | |

Tabel 6 menunjukkan hasil Uji Normalitas menggunakan dua uji statistik, yaitu Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, untuk menguji apakah distribusi data untuk variabel-variabel yang diuji (Kepemimpinan dan Manajemen Kolaborasi) mengikuti distribusi normal.

Pada uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Sig. untuk Kepemimpinan adalah 0,047, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa distribusi data Kepemimpinan tidak normal. Demikian juga, nilai Sig. untuk Manajemen Kolaborasi adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa distribusi data Manajemen Kolaborasi juga tidak normal. Hasil serupa ditemukan pada uji Shapiro-Wilk, yang menunjukkan nilai Sig. untuk Kepemimpinan adalah 0,004 dan untuk Manajemen Kolaborasi adalah 0,000, yang juga kurang dari 0,05, mengindikasikan bahwa kedua variabel ini tidak terdistribusi secara normal.

Regresi

Uji ANOVA

Tabel 7 Uji Anova

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5.655 | 2 | 2.827 | 7.853 | .001 ^b |
| | Residual | 44.644 | 124 | .360 | | |
| | Total | 50.298 | 126 | | | |
| a. Dependent Variable: Komitmen Personal | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Manajemen Kolaborasi | | | | | | |

Tabel 7 menunjukkan hasil Uji ANOVA untuk model regresi yang menguji pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kolaborasi terhadap Komitmen Personal. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi signifikan dengan nilai F sebesar 7,853 dan Sig. sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kepemimpinan dan Manajemen Kolaborasi) terhadap Komitmen Personal. Sum of Squares untuk regresi sebesar 5,655 menunjukkan varians yang dapat dijelaskan oleh model, sementara 44,644 adalah varians residual yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Total varians yang dihitung adalah 50,298, yang menunjukkan bahwa model regresi ini memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi pada Komitmen Personal.

Uji Coefficients

Tabel 8 uji Coefficients

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.236 | .353 | | 6.330 | .000 |
| | Manajemen Kolaborasi | .258 | .131 | .230 | 1.967 | .051 |
| | Kepemimpinan | .118 | .104 | .132 | 1.132 | .260 |

a. Dependent Variable: Komitmen Personal

Tabel 8 menunjukkan hasil Uji Coefficients untuk model regresi yang menguji pengaruh Manajemen Kolaborasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Personal. Pada bagian Unstandardized Coefficients, terdapat koefisien B yang menunjukkan perubahan rata-rata pada variabel dependen (Komitmen Personal) untuk setiap perubahan satu unit pada variabel independen. Nilai koefisien B untuk Manajemen Kolaborasi adalah 0.258 dan untuk Kepemimpinan adalah 0.118, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada Manajemen Kolaborasi atau Kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan masing-masing sebesar 0.258 dan 0.118 pada Komitmen Personal, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Pada Standardized Coefficients (Beta), koefisien Beta untuk Manajemen Kolaborasi adalah 0.230 dan untuk Kepemimpinan adalah 0.132, yang menunjukkan pengaruh relatif dari masing-masing variabel terhadap Komitmen Personal setelah menstandarisasi data. Nilai t untuk Manajemen Kolaborasi adalah 1.967 dengan Sig. sebesar 0.051, yang mendekati 0.05, mengindikasikan bahwa pengaruhnya hampir signifikan. Namun, nilai t untuk Kepemimpinan adalah 1.132 dengan Sig. sebesar 0.260, yang lebih besar dari 0.05, sehingga pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Personal tidak signifikan secara statistik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (63,8%), dengan kelompok usia terbanyak berada dalam rentang 40-49 tahun (41,7%) dan sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA (44,9%). Uji validitas menunjukkan hubungan signifikan antara Manajemen Kolaborasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Personal, dengan nilai korelasi yang sangat kuat. Uji

reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,719, yang menandakan instrumen penelitian cukup reliabel. Uji normalitas mengindikasikan bahwa distribusi data untuk variabel Kepemimpinan dan Manajemen Kolaborasi tidak normal. Hasil Uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi signifikan, dengan pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kolaborasi terhadap Komitmen Personal. Namun, uji koefisien menunjukkan bahwa hanya Manajemen Kolaborasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Personal, sementara Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan. Pertama, untuk meningkatkan komitmen personal, organisasi atau instansi sebaiknya lebih fokus pada peningkatan manajemen kolaborasi, karena variabel ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen personal. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kolaborasi antar individu dan tim perlu diperhatikan. Kedua, meskipun kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan, tetap penting bagi pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung kolaborasi dan meningkatkan motivasi serta komitmen anggota tim. Selanjutnya, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan variabel lain yang relevan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen personal.

DAFTAR REFERENSI

- Agranoff, R. (2012). *Collaborating to manage: A primer for public sector*. Georgetown University Press.
- Amin, M., & Maryati. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan dan locus of control dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Majene. *Journal of Health, Education and Literacy (J-Healt)*. Retrieved from <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/j-healt/>
- Arif, B., Siti Nur, H., & Junaedi, Y. (2020). Komitmen profesional dan sensitivitas etis dalam intensi melakukan whistleblowing. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(4), 522–543. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4524>
- Dede Suryanto, & Wulan Prihatiningsih. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan UKM di wilayah Depok, Jawa Barat. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 4(1), 1–10.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.

- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Lissy, T. A., & Venkatesh, J. (2014). Factors that influence organizational commitment: A case of paramedical staff at private hospitals. *International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies*, 1(1), 195–206.
- Marshall, E. M. (2020). *Leadership's 4th evolution: Collaboration for the 21st century*. Cognella Academic Publishing.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Sari, M. P. (2019). Collaborative governance dalam pengembangan objek wisata Horti Park Lampung di Desa Sabah Balau Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan. (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, Bandar Lampung).
- Sutrisno. (2016). *Budaya organisasi*. Prenada Media Grup.
- Syamsul Arifin, & Utami Dewi. (2018). Collaborative governance dalam program rintisan desa inklusif di Desa Sendanga di Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman. *Journal of Public Policy and Administration Research*.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi* (N. S. Chaniago, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wildan Rayadi. (2020). Manajemen kolaborasi dalam pengelolaan lingkungan untuk mewujudkan pabrik semen ramah lingkungan. *JGG - Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*, 8(1), 1–10.
- Yeliz Sirin, P., Bilir, P., & Karademir, T. (2013). The effect of organizational commitment on job performance: The case of the Kahramanmaraş Provincial Directorate of Youth Services and Sports. *International Journal of Academic Research*, 5(4), 65–71. <https://doi.org/10.7813/2075-4124.2013/5-4/B.9>