

PERAN FUNGSI KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Evi Sirait¹, Hasmirati², Muhamad Risal Tawil³, Ahmad Salabi⁴, Tuti Sulastris⁵

Politeknik Maritim Negeri Indonesia¹, Universitas Islam Makassar², Politeknik Baubau³, UIN
Antasari Banjarmasin⁴, Universitas Islam 45 Bekasi⁵

Email : evi@polimarin.ac.id¹, hasmirati.dpk@uim-makassar.ac.id², risaltawil@gmail.com³,
salabiahmad11@gmail.com⁴, tutisulastris1909@gmail.com⁵

Abstrak

Pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi kelompok dapat berjalan efektif jika terdapat kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan bawahannya. Dalam peran seperti itu, pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi situasi. Perilaku kepemimpinan tercermin dari sikap seseorang secara keseluruhan, yang ditunjukkan melalui ucapan dan perilakunya sebagai anggota organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran fungsi kepemimpinan sebagai variabel moderasi antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan fungsi kepemimpinan mampu memoderasi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Fungsi Kepemimpinan, Perilaku Kepemimpinan, Kinerja Organisasi

1. PENDAHULUAN

Salah satu indikator tercapainya kinerja organisasi yang efektif dapat dilihat dari pemimpin yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan organisasi. Pentingnya peran pemimpin dalam suatu organisasi kelompok dapat berjalan efektif jika terdapat kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan bawahannya. Dalam peran seperti itu, pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi situasi. Perilaku kepemimpinan tercermin dari sikap seseorang secara keseluruhan, yang ditunjukkan melalui ucapan dan perilakunya sebagai anggota organisasi. Pemimpin mempunyai peran penting dalam mengelola berbagai kebutuhan dan kepentingan anggota. Mereka melakukan kegiatan organisasi untuk memungkinkan pelaksanaan kerja yang efektif. Dengan bimbingan dari pemimpin, hubungan antara tujuan individu dan organisasi semakin kuat, sehingga mengakibatkan anggota bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya alih-alih fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus hadir dan menerapkan perilaku kepemimpinan yang baik.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi menunjukkan adanya hubungan yang positif. Misalnya, (Notanubun, 2018) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Studi serupa yang dilakukan oleh (Sayadi et al., 2016) menemukan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dengan organisasi pertunjukan. Dengan kata lain, semakin baik kinerja pemimpin dalam membimbing anggotanya dan menunjukkan sikap kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang bertentangan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menemukan adanya hubungan negatif antara kepemimpinan dan kinerja organisasi karena adanya faktor lain dari individu dan lingkungan kerja yang juga

mempengaruhi kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Khokhar & Zia-ur-Rehman, 2017), yang menemukan hubungan negatif antara perilaku kepemimpinan dan kinerja organisasi. Hasil lain yang bertentangan berasal dari penelitian (Ramadhani et al., 2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berhubungan negatif dengan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan semakin maju gaya kepemimpinan maka akan semakin kompleks keberhasilan kinerjanya.

Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan kepemimpinan dengan kinerja organisasi menunjukkan perlunya variabel situasional yang dapat menghubungkan variabel-variabel tersebut. (Fazira & Mirani, 2019) menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan merupakan variabel situasional yang dapat memoderasi perilaku pemimpin untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan tugas, pemecahan masalah dan pemeliharaan organisasi. Oleh karena itu, dari berbagai definisi fungsi kepemimpinan, fungsi kepemimpinan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menggerakkan anggotanya guna mencapai tujuan organisasi melalui berbagai cara. Fungsi kepemimpinan merupakan perwujudan kondisi ideal terkait lingkungan kerja yang dicapai melalui beberapa perilaku kepemimpinan. Oleh karena itu, fungsi kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Dengan adanya kerjasama yang solid antar fungsi kepemimpinan dalam organisasi, maka kinerja organisasi yang efektif dapat tercapai. Oleh karena itu, fungsi kepemimpinan dapat berperan sebagai variabel moderasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Fungsi Kepemimpinan

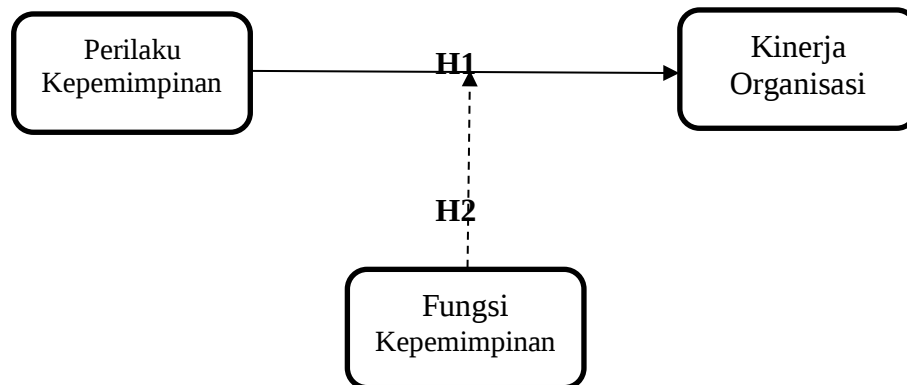
Keberhasilan anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mencerminkan keberhasilan seorang pemimpin dengan fungsi kepemimpinan yang ditetapkan. Fungsi kepemimpinan merupakan perwujudan kondisi ideal terkait lingkungan kerja, yang ditegakkan oleh perilaku kepemimpinan tertentu dan penting bagi kinerja organisasi yang baik. Manajemen pada hakekatnya adalah suatu proses kegiatan tertentu dengan menggunakan orang lain melalui kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan orang lain. Kenyataan ini menggambarkan bahwa kerjasama antara orang-orang yang dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, sosial, politik maupun di lembaga pemerintahan. Kualitas pemimpin akan menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasinya serta bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain sehingga bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Perilaku Kepemimpinan

Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (traits). Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota kelompok, baik secara perseorangan maupun kolektif. Perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan serta mengkoordinasikan kerja anggota kelompok.

Kinerja

Kinerja dipahami sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuannya dalam keadaan tertentu. Menurut ini, kinerja adalah hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang dihadapi (Timpe, 2002). Griffith (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu agregat dari hasil kerja karyawan. Mathis dan Jackson (2004) mengatakan bahwa ada lima (lima) unsur yang menjadi ukuran efektivitas seorang pegawai yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, partisipasi dan kemampuan bekerjasama.



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran fungsi kepemimpinan sebagai variabel moderasi antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Metode pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 170 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantoran yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Loading Factor	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X)	0.891	Valid
	0.824	Valid
	0.690	Valid
	0.876	Valid
	0.896	Valid
	0.751	Valid
	0.854	Valid
	0.823	Valid
Fungsi Kepemimpinan (Z)	0.903	Valid
	0.891	Valid
	0.872	Valid
	0.831	Valid
	0.867	Valid
	0.740	Valid
	0.909	Valid
	0.754	Valid
Kinerja Organisasi (Y)	0.870	Valid
	0.886	Valid
	0.765	Valid
	0.812	Valid
	0.771	Valid
	0.892	Valid
	0.834	Valid
	0.898	Valid
	0.821	Valid
	0.909	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan $> 0,6$ (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan	0.876	0.882	Reliable
Fungsi Kepemimpinan	0.862	0.860	Reliable
Kinerja Organisasi	0.802	0.834	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 R Square

	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Organisasi	0.803	0.810

Sumber: Data peneliti tahun 2024

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.803 artinya 80,3% variabel kinerja organisasi dipengaruhi oleh variabel fungsi kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan, sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika $p\text{-value} < 0.05$. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 4 Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P value	Ket
X-Y	0.298	0.062	0.032	2.245	0.001	Diterima
Z-X-Y	0.287	0.087	0.057	2.178	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa H1 perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai t-statistik $2.245 > 1.96$ dan nilai p-value $0.001 < 0.05$. H2 fungsi kepemimpinan mampu memoderasi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan nilai t-statistik $2.178 > 1.96$ dan nilai p-value $0.000 < 0.05$.

PEMBAHASAN

H1: Perilaku Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa para karyawan merasakan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dalam mendorong kerjasama antar unit sudah baik. Karyawan menilai interaksi, komunikasi, dan koordinasi yang sinkron dan positif antar unit dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja oleh karena

itu, kolaborasi antar unit merupakan dimensi penting dalam perilaku kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang mampu mengelola keberagaman merupakan dimensi yang penting. Perilaku kepemimpinan dalam memberikan umpan balik kinerja juga terbukti menjadi dimensi yang penting. Karyawan menilai informasi teknis, peran, dan evaluatif yang diberikan pemimpin mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena umpan balik konstruktif dari pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa depan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fahidatul Ade Saputra et al., 2021; Fahmi et al., 2022; Jahroni et al., 2021; Muizu et al., 2020; Purwanto et al., 2020) yang menemukan bahwa variabel perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H2: Fungsi Kepemimpinan Mampu Memoderasi Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil analisis menunjukkan fungsi kepemimpinan mampu memoderasi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa penelitian ini menemukan bahwa fungsi kepemimpinan dapat mendorong perilaku kepemimpinan yang berbeda agar tetap berjalan dengan benar. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai peran yang vital dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi, terlepas dari fungsi kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Pemimpin yang baik akan memastikan bahwa perilaku kepemimpinan yang dipilih memungkinkan terlaksananya fungsi manajemen secara memadai. Hal ini nantinya akan meningkatkan kinerja organisasi karena dengan meningkatnya perilaku kepemimpinan maka setiap pemimpin akan lebih mudah membantu organisasinya mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai variabel moderasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja organisasi dapat menghasilkan hubungan yang positif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018; Miswanto et al., 2021; Pituringsih et al., 2022; Ratu et al., 2018; Suhanta et al., 2022) yang menemukan bahwa variabel fungsi kepemimpinan mampu memoderasi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa para karyawan merasakan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dan fungsi kepemimpinan mampu memoderasi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa penelitian ini menemukan bahwa fungsi kepemimpinan dapat mendorong perilaku kepemimpinan yang berbeda agar tetap berjalan dengan benar. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai peran yang vital dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi, terlepas dari fungsi kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel terbaru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>

- Fahidatul Ade Saputra, R., Suko Pranoto, C., & Ali, H. (2021). Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 629–639. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.605>
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program (IBM. SPSS)*. Universitas Diponegoro.
- Jahroni, Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389–1397. <https://sti.alwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/601%0Ahttps://sti.alwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/601/287>
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Khokhar, A. M., & Zia-ur-Rehman, M. (2017). Linking Ethical Leadership to Employees' Performance: Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 222–251.
- Miswanto, M., Purwasari, R. N., & Rohman, I. Z. (2021). Effect of Leadership Style and Work Discipline on Performance of Civil Servants With Compensation As Moderating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 101–112.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Notanubun, Z. (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Maluku. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 2(2), 226. <https://doi.org/10.30598/jbkt.v2i2.400>
- Pituringasih, E., Basuki, P., & Akram, A. (2022). Budaya Suku Sasak Memoderasi Gaya Kepemimpinan, Independensi, Pemahaman Good Governance Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(4), 1099. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i04.p20>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.

<https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>

- Ramadhani, P., Haliah, H., Kusumawati, A., & Husni, M. (2023). Komitmen Organisasi , Kualitas Sumber Daya Dan Reward Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 52–59.
- Ratu, N. I. H., Sari, M. M. R., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2018). Kecerdasan Spiritual Memoderasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 57. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i01.p03>
- Sayadi, S., Nazari, M., & Mashali, S. E. (2016). The elaboration of the transformational leadership effect on organizational performance through innovation and organizational learning (case study: Khouzestan cement company). *International Business Management*, 10(15), 2860–2873.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>