

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan titik berat (hal penting) dalam organisasi, karena akan menunjang kelangsungan hidup organisasi apapun bentuknya. Terkait dengan hal ini, Hadiyani (2013) menyebutkan komitmen aktif dalam kegiatan dan menikmati bekerja sama dalam organisasi akan menentukan ketertarikan pegawai pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan, apakah pegawai terus bergabung dan memajukan perusahaan atau mencari lingkungan kerja lain yang lebih menjanjikan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan berpartisipasi organisasi, seperti dikatakan Handaru (2013), bahwa perusahaan yang mampu memenuhi harapan pegawai, akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi pegawai, sehingga puas dan ingin bertahan pada perusahaan tersebut. Jika terjadi sebaliknya, pegawai tidak nyaman dan cenderung pindah di tempat lain. Oleh karena itu komitmen organisasi harus dikelola secara maksimal dan pegawai diharapkan melibatkan diri dalam setiap aktivitas organisasi.

Menurut Meyer dan Herscovitch dalam Madhuri, et al. (2014, h. 216) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang mengikat seseorang ke suatu tindakan yang relevan dengan tujuan dan sasaran dari organisasi yang mempekerjakannya. Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan pegawai terhadap upaya mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi tempatnya bekerja, komitmen organisasi juga merupakan elemen krusial yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap tujuan bersama (Meyer & Allen, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dibagi menjadi tiga komponen utama: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen

berkelanjutan, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu (Dahlan et al., 2022).

Aspek yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya salah satunya mencakup harapan-harapan individu terhadap organisasi atau perusahaan. harapan-harapan ini berkaitan dengan kepercayaan pegawai itu sendiri terhadap organisasi. Ketika pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya, mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha dalam melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Boe, 2002). Karena, pada dasarnya komitmen organisasi berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi dimunculkan melalui keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Aspek lain yang dapat meningkatkan komitmen pegawai adalah pemberian penghargaan (*reward*) kepada pegawai. Daft (2012) mengatakan bahwa Manajer dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan bersikap jujur dan dapat dipercaya dalam urusan bisnis, memberikan informasi kepada pegawai, memperlakukan mereka dengan tulus, menawarkan mereka penghargaan (*reward*) yang sesuai. Sejalan dengan pendapat Daft, Robbins (2006) berpendapat bahwa penghormatan atau penghargaan diri bagi seseorang merupakan suatu kebutuhan yang mencakup hasrat untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kemandirian dan kebebasan. Individu juga membutuhkan penghargaan atas apa yang dilakukannya berkaitan dengan prestasi yang dimiliki.

Komitmen organisasi adalah faktor penting dalam menjaga kinerja jangka panjang organisasi. Mereka menyebutkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa dihargai dan terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Robbins dan Judge (2021). Berikut adalah beberapa alasan mengapa komitmen organisasi sangat penting:

1. Meningkatkan kinerja individu dan organisasi pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi biasanya lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan hasil yang optimal. Mereka merasa bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dan berusaha meningkatkan produktivitas. Hal ini, pada gilirannya, berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Robinson & Judge, 2021).
2. Mengurangi *turnover* pegawai salah satu dampak negatif dari rendahnya komitmen organisasi adalah tingginya tingkat perputaran pegawai atau *turnover*. *Turnover* yang tinggi tidak hanya mempengaruhi moral pegawai, tetapi juga membebani organisasi dengan biaya rekrutmen dan pelatihan. Komitmen yang kuat dapat memperpanjang masa kerja pegawai di organisasi dan mengurangi perputaran ini (Meyer & Allen, 1991).
3. Meningkatkan kepuasan kerja komitmen organisasi yang tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. pegawai yang merasa terikat dengan organisasi lebih cenderung merasakan kepuasan atas pekerjaan mereka, karena mereka merasa dihargai dan memiliki kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi (Luthans, 2021).
4. Meningkatkan kolaborasi dan kerja tim pegawai yang berkomitmen tinggi akan lebih cenderung untuk bekerja sama dan mendukung sesama rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Ini menciptakan suasana kerja yang lebih positif, yang berdampak pada kolaborasi yang lebih baik dan peningkatan kerja tim (Meyer & Allen, 1996).
5. Stabilitas dan kelangsungan organisasi yang memiliki pegawai dengan komitmen tinggi cenderung lebih stabil, bahkan di tengah perubahan dan tantangan yang mungkin dihadapi. pegawai yang terikat pada organisasi akan lebih cenderung bertahan, beradaptasi, dan berusaha mengatasi masalah yang ada, menjaga kelangsungan organisasi dalam jangka panjang (Robbins & Judge, 2021).

Dalam kepemimpinan yang mendukung dan responsif terhadap kebutuhan pegawai dapat memperkuat hubungan mereka dengan organisasi. Pemimpin yang

menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan perkembangan pegawai, serta memberikan umpan balik positif, dapat meningkatkan komitmen normatif pegawai untuk tetap berada dalam organisasi (Spector .2019).

Gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, yang mengutamakan komunikasi terbuka dan pengambilan keputusan bersama, dapat meningkatkan komitmen pegawai. Dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberi mereka otonomi dalam pekerjaan, pemimpin dapat memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter atau micromanaging dapat menurunkan komitmen pegawai karena menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan membatasi keterlibatan mereka dalam organisasi (Robbins dan Judge.2021).

Kepemimpinan yang transformasional, yang berfokus pada pemberdayaan pegawai, memberikan inspirasi, dan membangun hubungan emosional, memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun ikatan emosional yang kuat dengan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen afektif mereka terhadap organisasi (Meyer dan Allen. 2020).

Dampak dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki pengaruh terhadap motivasi dan perilaku pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, diketahui mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi (Dahl, 2020). Gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Bashir & Bashir, 2021).

Dalam sebuah organisasi gaya kepemimpinan dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di

dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.(Nopitasari & Krisnandy, 2018).

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengelola organisasi. Pemimpin bertanggung jawab terhadap kegiatan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan (baik oleh organisasi maupun pegawai yang bersangkutan). Hal ini diterangkan dalam al-Qur'an mengenai kepemimpinan sebagaimana terdapat dalam Surah An-Nisa (4:58) sebagai berikut :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾ (النساء/٤ : ٥٨)

“Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat (An-Nisa'/4:58).

Aspek-aspek yang mempengaruhi komitmen individu pada organisasinya salah satunya mencakup harapan-harapan individu terhadap organisasi atau perusahaan. harapan-harapan ini berkaitan dengan kepercayaan pegawai itu sendiri terhadap organisasi. Ketika pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya, mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha dalam melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Boe, 2002). Karena, pada dasarnya komitmen organisasi berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi dimunculkan melalui keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Mc. Shane and Glinow (2010) berpendapat bahwa salah satu faktor pendukung dalam membangun komitmen organisasi adalah kepercayaan. Kepercayaan berkaitan dengan pengharapan positif seseorang terhadap orang lain dalam keadaan yang mengandung resiko. Percaya berarti meletakkan iman dalam diri orang lain atau kelompok. Hal yang sama berlaku sebaliknya, menerima

kepercayaan dan harus menunjukkan kepercayaan tersebut. Sehingga, untuk menanamkan loyalitas pegawai supaya berkomitmen tinggi, hendaknya perusahaan memperkenalkan pegawai dengan visi, misi, tujuan, sasaran dan nilai organisasi tersebut. Karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dengan senang hati akan menceritakan tentang perusahaan atau organisasi di mana dia bekerja.

Beberapa riset tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi, diantaranya pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan (trust) terhadap komitmen organisasi dosen politeknik LP3I Jakarta, dan berpengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi. pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan (Ismail, D. H. (2020). Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Provinsi Riau (Masriani, M., Syarifudin, S., Sain, M., Hasnawati, H., Mardiah, M., Faridatul, F., & Bashori, B. 2021).

Berbagai riset juga dilakukan di lembaga perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara, yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan, keadilan dan trust, terhadap komitmen organisasi pada pegawai hotel bekasi (Wardhani, T. E. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap komitmen pegawai PT. Telkomsel Pekanbaru (Sari, T. A., Nuryanti, N., & Rifqi, A). Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kemampuan manajerial terhadap komitmen organisasi pada Bank BNI Kantor Cabang Serang Banten (Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Selain itu, terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan (trust) terhadap komitmen organisasi (Ependi, N. H., & Sudirman, S. 2021). Dan juga, Penelitian Suryati eko Putro, Erisko Agustino dan Rama Dwinata Agape (2023), pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya.

Riset terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi pegawai, khususnya di instansi pemerintahan memberikan

indikasi bahwa topik ini sangat menarik perhatian peneliti. Gaya kepemimpinan servant leadership, kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap komitmen organisasional (studi kasus pada kantor BPKAD (badan pengelolaan keuangan dan aset daerah) Kabupaten Mappi (Suryati, S. (2021). Gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap komitmen pegawai dimediasi oleh resiliensi pegawai (studi Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Utara) (Radhiyya, M. R. 2021).

Hal ini kemudian menjadi kesenjangan riset pada penelitian ini yang dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi yang kemudian diharapkan dapat menjadi dasar kebijakan bagi instansi terkait, untuk memperhatikan dan merumuskan kebijakan terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi pegawai yang berdampak pada kinerja dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara. Riset ini menjadi penting di tengah rencana strategis Kementerian Agama Republik Indonesia yang akan meningkatkan efektivitas pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program kementerian.

Pada penelitian ini dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi menguji dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi, yang memungkinkan penelitian lebih fokus, serta hasil yang jelas dan terperinci. Mengurangi jumlah variabel memungkinkan penggunaan alat ukur yang lebih sederhana dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pengumpulan data. Hal ini juga mempermudah analisis statistik yang lebih akurat. Adapun alasan peneliti memilih variable gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpina memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku pegawai dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan pegawai. Pemimpin yang memberikan komunikasi yang terbuka, mendengarkan masukan, serta mengapresiasi kontribusi pegawai akan memperkuat hubungan dan meningkatkan kepercayaan (Robbins & Judge, 2017). Kepercayaan ini pada gilirannya akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Alasan meneliti variable kepercayaan adalah bahwa

kepercayaan bertindak sebagai faktor penghubung antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Dirks dan Ferrin (2002) juga menunjukkan bahwa kepercayaan berfungsi sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Dengan fokus pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, penelitian ini sangat relevan untuk memahami dinamika organisasi di tingkat pemerintah daerah yang belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Ini memberikan wawasan yang berguna bagi pembuat kebijakan di tingkat lokal dalam meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya bisa berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pelayanan publik di daerah tersebut. Selain itu, Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori kepemimpinan dan kepercayaan dalam konteks pemerintahan lokal.

Dengan berdasarkan data awal observasi yang dilakukan peneliti di Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, ditemukan beberapa hal dari variabel penelitian sehingga menjadi dasar riset ini adalah Komitmen Organisasi, yaitu masih ada pegawai merasa tidak terhubung secara emosional dengan organisasi, terdapat pegawai merasa nilai dan tujuan pribadi mereka tidak sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi, ada pegawai merasa terpaksa untuk tetap bertahan di organisasi, bukan karena rasa tanggung jawab atau keinginan pribadi, selain itu, sebagian pegawai juga merasa ada ketidakadilan dalam promosi, penghargaan, atau pembagian tugas, terdapat pegawai bertahan di organisasi hanya karena alasan praktis (misalnya, gaji atau status) dan bukan karena komitmen pribadi terhadap organisasi, serta beberapa juga pegawai merasa tidak ada peluang untuk berkembang dalam karir mereka, sehingga menurunkan motivasi dan komitmen. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan di Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi yakni pemimpin lebih fokus pada pencapaian tugas dan memberi penghargaan berdasarkan hasil yang dicapai, pemimpin yang memberikan penghargaan atau hukuman sesuai dengan pencapaian pegawai, Pemimpin yang lebih berorientasi pada pemenuhan tugas dan prosedur yang ada. Beberapa pemimpin di Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi menunjukkan sikap

inspirasi dan mendukung pengembangan karir pegawai, namun masih ada yang lebih berfokus pada tugas rutin tanpa memberikan banyak motivasi. Kepercayaan terhadap pemimpin dan antar rekan kerja cukup tinggi, meskipun ada beberapa pegawai yang merasakan kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan dan distribusi sumber daya. Kepercayaan terhadap pemimpin cukup tinggi di beberapa bagian, terutama yang memiliki pemimpin yang komunikatif dan terbuka. Namun, ada kekhawatiran terkait beberapa keputusan yang tidak selalu transparan. Kepercayaan antar rekan kerja cukup baik di sebagian besar unit kerja, dengan banyak pegawai yang bekerja secara kolaboratif, akan tetapi, terkadang ada hal-hal yang menyebabkan kurangnya kepercayaan. Kepercayaan terhadap organisasi cukup bervariasi. Sebagian besar pegawai merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan yang adil, tetapi ada juga keluhan mengenai pengelolaan sumber daya yang tidak selalu transparan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, sebagai instansi pemerintah yang memiliki tugas untuk memberikan layanan kepada masyarakat dalam bidang agama, perlu memiliki komitmen yang tinggi dari seluruh jajarannya. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi di instansi ini.

Pemilihan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi" didasari oleh beberapa alasan yang berkaitan dengan pentingnya aspek kepemimpinan, kepercayaan, dan komitmen organisasi dalam mencapai tujuan sebuah instansi pemerintahan, khususnya Kementerian Agama di tingkat daerah, yaitu:

1. Relevansi dengan kondisi actual Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, sebagai lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan di bidang agama, tentunya menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan organisasi ini sangat dipengaruhi oleh komitmen dan dedikasi seluruh pegawainya. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen

pegawai dalam bekerja, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan tingkat kepercayaan yang terbentuk dalam organisasi.

2. Signifikansi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Pemilihan topik ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi ini mempengaruhi komitmen pegawai.
3. Peran kepercayaan dalam meningkatkan komitmen. Kepercayaan antara pimpinan dan bawahan serta antar sesama pegawai dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap terbentuknya hubungan yang harmonis dan kerjasama yang efektif. Kepercayaan ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif, yang mendukung tercapainya tujuan bersama.
4. Kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan, khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga bisa merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi tersebut.
5. Relevansi dengan pengembangan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi berkontribusi pada stabilitas dan kemajuan organisasi itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen pegawai di instansi pemerintahan, khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi. Hal ini menjadi penting untuk membantu meningkatkan efektivitas manajerial serta membangun budaya organisasi yang lebih kuat dan mendukung tujuan pemerintah.

Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan dalam

merancang strategi kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan kepercayaan. Selain itu, temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga komitmen organisasi pegawai dapat ditingkatkan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah komitmen organisasi pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi. Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi yang harus dibina dan ditingkatkan agar tercipta organisasi yang baik. Dengan demikian harus adanya pendekatan tertentu dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Observasi yang dilakukan peneliti pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, ditemukan beberapa hal dari variabel penelitian sehingga menjadi dasar riset ini adalah komitmen organisasi, yaitu masih ada pegawai merasa tidak terhubung secara emosional dengan organisasi, terdapat pegawai merasa nilai dan tujuan pribadi mereka tidak sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi, ada pegawai merasa terpaksa untuk tetap bertahan di organisasi, bukan karena rasa tanggung jawab atau keinginan pribadi, selain itu, sebagian pegawai juga merasa ada ketidakadilan dalam promosi, penghargaan, atau pembagian tugas, terdapat pegawai bertahan di organisasi hanya karena alasan praktis (misalnya, gaji atau status) dan bukan karena komitmen pribadi terhadap organisasi, serta beberapa juga pegawai merasa tidak ada peluang untuk berkembang dalam karir mereka, sehingga menurunkan motivasi dan komitmen. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya faktor personal, faktor kepercayaan yang meliputi integritas, kompetensi, konsistensi, kesetiaan dan keterbukaan, termasuk hubungan kerja dengan pimpinan. Faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap komitmen pegawai adalah

gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam memimpin, mengarahkan bawahannya.

1.3 Batasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan sumber daya dan agar penelitian ini tetap terfokus pada masalah, maka dari sejumlah identifikasi masalah di atas factor yang diteliti dan menjadi masalah adalah yang berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di atas hanya 2 (dua) faktor yang akan diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), sebagai *variable* bebas kesatu dan Kepercayaan/*trust* (X_2), sebagai varabel bebas kedua, dan Komitmen Organisasi (Y) sebagai *variable* terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk lebih memudahkan mengetahui masalah penting yang dihadapi dan yang akan diteliti ini, maka rumusan masalah penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, kepercayaan/*trust* dan komitmen organisasi pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepercayaan/*trust* terhadap komitmen organisasi pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan /*trust* pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?
5. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan/*trust* pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kepercayaan/*trust* dan komitmen organisasi pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepercayaan/*trust* terhadap komitmen organisasi pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kepercayaan /*trust* pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?
5. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepercayaan/*trust* pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yang dapat memperkaya kajian mengenai gaya kepemimpinan, kepercayaan, dan komitmen organisasi dalam konteks pegawai pemerintah, khususnya pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi. Adapun kontribusi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a) Pengembangan literatur tentang gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang

bagaimana peran gaya kepemimpinan dan kepercayaan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi pegawai.

- b) Manfaat pada teori kepercayaan dalam organisasi, penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang peran kepercayaan dalam hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi, serta dampaknya terhadap komitmen organisasi. Dalam konteks ini, penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori kepercayaan dalam organisasi dan aplikasinya di sektor pemerintahan.
- c) Model pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dengan menghasilkan model pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi, yang bisa menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a) Peningkatan kepemimpinan pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, penelitian ini memberikan wawasan bagi pihak manajemen, khususnya pimpinan pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi, tentang pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan terkait pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif.
- b) Penguatan kepercayaan di lingkungan kerja, dengan hasil penelitian yang mengungkapkan pengaruh signifikan kepercayaan terhadap komitmen organisasi, penelitian ini dapat membantu pimpinan pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi untuk memahami pentingnya membangun dan mempertahankan tingkat kepercayaan yang tinggi antara pimpinan dan pegawai. Hal ini dapat memperbaiki iklim organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.
- c) Strategi pengelolaan komitmen organisasi, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengelola sumber daya manusia pada Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi dalam merumuskan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Misalnya, dengan

memperhatikan faktor gaya kepemimpinan dan tingkat kepercayaan dalam perencanaan pengelolaan sumber daya manusia.

- d) Kontribusi pada pengembangan kebijakan organisasi, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan-kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, serta mendorong terciptanya hubungan yang lebih harmonis antara pegawai dan pimpinan.

Dalam penelitian ini, hubungan antara gaya kepemimpinan, kepercayaan/*trust*, dan komitmen organisasi pegawai akan dianalisis untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap tingkat komitmen pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Wakatobi.

