

## Pengaruh Kepemimpinan Komisioner Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pangkep

Abdul Gafur<sup>1</sup>, Abdillah<sup>2</sup>, Fatmawati<sup>3</sup>, Tati<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup>Right Politics & Policy

<sup>3</sup>[fatmawati@umbandung.ac.id](mailto:fatmawati@umbandung.ac.id)

<sup>4</sup>[tati@umbandung.ac.id](mailto:tati@umbandung.ac.id)

<sup>1</sup>[abdulgafuribrahim31@gmail.com/](mailto:abdulgafuribrahim31@gmail.com/)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di kantor KPU Daerah Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe survei terhadap objek penelitian dan kemudian menggambarkan secara deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh obyek maupun subyek yang terdapat di Kantor KPUD Kabupaten Pangkep sebanyak tiga puluh empat orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data menggunakan instrument berupa observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Untuk menguji kevalidan instrumen penelitian digunakan uji validitas dan uji reabilitas sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana, uji f (uji simultan), uji determinan, uji t (uji persial). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semuanya mendukung dan melihat pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai dikantor KPUD Kabupaten Pangkep positif dan signifikan.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan, Komisioner, Loyalitas, KPUD Pangkep

### Abstract

*The purpose of this research was to determine the leadership of the commissioner on employee loyalty at the Regional KPU office in Pangkep Regency. This type of research is quantitative with a survey type on the object of research and then describes it descriptively. The population of this study were all objects and subjects in the Pangkep Regency KPUD Office as many as thirty-four people. The sampling technique used was saturated sampling technique. Collecting data using instruments in the form of observation, questionnaires, and documentation. To test the validity of the research instrument, validity and reliability tests were used while hypothesis testing was used simple linear regression test, f test (simultaneous test), determinant test, t test (partial test). So it can be concluded that all of them support and see the influence of commissioner leadership on employee loyalty at the Pangkep Regency KPUD office is positive and significant.*

**Keywords:** Leadership, Commissioner, Loyalty, KPUD Pangkep

## Pendahuluan

Indonesia sebagai salah satu negara dengan perangkat pemerintahan yang cukup kompleks dan variatif di mana terdapat banyak lembaga negara dengan mekanisme dan proses pengangkatan pimpinan yang bermacam-macam pula. Ada instansi pemerintah yang dipilih secara demokratis dengan proses politik, ada pula yang berdasarkan pangkat dan golongannya (Yahya & Mutiarin, 2015). Namun ada pula lembaga yang proses penentuan pimpinannya dengan proses seleksi yang kemudian dinamakan peminangan komisioner seperti halnya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Komisi Pemilihan Umum (KPU).

Fakta bahwa lembaga-lembaga negara dengan model pimpinan komisioner seringkali menjadi sorotan, sejalan dengan pernyataan ketua KPU Sulsel Bapak Iqbal Latief dalam dialog kebangsaan di Tribun-Timur bahwa pada proses pemilu pada tahun 2014 terdapat 8 penyelenggara pemilu yakni komisioner KPU yang diberhentikan, sejalan pula yang disampaikan oleh Jimly Asshiddiqie selaku ketua Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) beberapa waktu lalu bahwa pegawai di KPU itu memiliki kesetiaan ganda. Fakta lain terkait loyalitas pegawai KPU terhadap pimpinan komisioner KPU adalah sebagaimana tercantum dalam draf rencana strategis Komisi Pemilihan Umum tahun 2015 – 2019 di mana dituliskan dalam poin tersebut bahwa adanya loyalitas ganda dari PNS atau pegawai yang terkait, kepatuhan dan pertanggungjawaban kinerja bukan kepada KPU saja tetapi kepada atasan di instansi asal.

Kepemimpinan secara lebih detail dijelaskan oleh Bellingham dan O'Brien (Ali, 2012) yang dinyatakan secara sederhana sebagai suatu seni untuk mempengaruhi orang untuk mau melakukan apa yang dipercayai perlu untuk dikerjakan, seorang pemimpin dapat dipercaya pengikutnya melalui cara pandangnya (*insights*), pengaruh interpersonal, dan kompetensinya. Sikap (*attitude*), keyakinan (*belief*), penampilan dan kompetensi seorang

*leader* lebih besar pengaruhnya daripada karismanya. (Nurrohim & Anatan, 2009).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai lembaga negara independen yang pimpinannya disebut komisioner, menurut Milakovich dan Gordon (Hilmi, 2018) terdapat berbagai perbedaan dengan lembaga pemerintah biasa dan ada pada umumnya. Perbedaannya, *pertama* komisi ini memiliki karakter kepemimpinan yang bersifat kolegal sehingga keputusan-keputusannya diambil secara kolektif. *Kedua*, anggota atau komisioner lembaga ini tidak melayani apa yang menjadi keinginan presiden sebagaimana jabatan yang dipilih presiden lainnya. Perihal independen dijelaskan dalam arti anggota bebas dari kontrol presiden walaupun independensi itu sifatnya relative, tidak mutlak (Aoun et al., 2013). *Ketiga*, masa jabatan komisioner ini biasanya defenitif dan cukup panjang, misalnya 14 tahun untuk *federal reserve board* di AS. *Keempat*, periode jabatannya bersifat *staggered*. Artinya, setiap akhir masa periode kepemimpinan tidak semua komisioner diganti dengan yang baru, tetapi dilakukan pergantian secara bertahap. *Kelima*, jumlah anggota atau komisioner bersifat ganjil dan keputusan diambil secara mayoritas suara. *Keenam*, keanggotaan lembaga ini biasanya menjaga keseimbangan perwakilan yang bersifat partisan.

Sebagaimana diutarakan oleh Saydam bahwa dalam menilai tingkat loyalitas seorang pegawai dapat ditinjau dari aspek berikut; 1. aspek ketaatan dan kepatuhan, 2. aspek bertanggung jawab, 3. aspek kejujuran, dan 4. aspek pengabdian (Asty & Krismawati, 2016). Aspek-aspek tersebut di ataslah kemudian yang akan menjadi indikator dari sebuah organisasi ataupun lembaga untuk melihat tingkat loyalitas pegawai yang bekerja ditempat tersebut. Inilah variabel yang akan digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui seperti apa loyalitas seorang pegawai.

## **Metode**

Peneliti menggunakan pendekatan jenis kuantitatif dengan menggunakan variabel independen (X) yaitu kepemimpinan komisiner, dan variabel dependen (Y) yaitu loyalitas pegawai dengan tipe penelitian secara survei terhadap objek penelitian dan kemudian menggambarkan secara deskriptif. Peneliti menggunakan 34 populasi dengan cara *sampling jenuh* yaitu teknik dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa observasi, kuesioner dan dokumentasi. Untuk menguji kevalidan instrument penelitian digunakan uji validitas dan uji reabilitas sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana, uji f (uji simultan), uji determinan, uji t (uji persial).

## Hasil

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang diuji validitasnya yaitu variabel kepemimpinan komisiner dan loyalitas pegawai. Total item pertanyaan sebanyak 40 dengan responden yang berjumlah 34. Tabel hasil uji validitas menyajikan data bahwa instrumen penelitian pada variabel kepemimpinan komisiner dan loyalitas pegawai semuanya valid. Hal ini karena terlihat nilai koefisien korelasi *product moment* yang melebihi 0,3 sebagaimana ketentuan yang dijelaskan oleh Sugiyono bahwa 0,3 adalah nilai R-Standar untuk dapat mengatakan validnya suatu item pertanyaan (Syafranuddin & Rahmanto, 2019).

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpa Cronbach* yang menurut Ghozali instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Farida et al., 2016). Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner variabel kepemimpinan komisiner dan loyalitas pegawai dinyatakan reliabel atau teruji sebagai alat ukur.

Penelitian ini memiliki dua fokus utama yaitu untuk melihat hubungan antara variabel (X) kepemimpinan komisioner dan variabel (Y) loyalitas pegawai, apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif dan pengaruh yang signifikan. Untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui arah hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah diperoleh positif atau negatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana juga dapat membantu dalam memberi prediksi nilai dari variabel loyalitas pegawai apabila nilai variabel kepemimpinan terjadi kenaikan atau malah terjadi penurunan nilai.

Hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel di atas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:  $Y = 21,475 + 0,775 X$ . Y adalah loyalitas pegawai, sedangkan X adalah kepemimpinan komisioner. Koefisien regresi pada variabel (X) kepemimpinan komisioner menunjukkan hasil yang positif. Dengan demikian dapat dikatakan jika kepemimpinan komisioner baik maka akan mengakibatkan loyalitas pegawai juga semakin tinggi, sebaliknya jika kepemimpinan komisioner buruk akan mengakibatkan loyalitas pegawai yang semakin rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan komisioner berpengaruh nyata (penting) dalam mewujudkan loyalitas pegawai di KPUD kabupaten Pangkep. Karena positif maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan komisioner terhadap variabel loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep.

**Tabel 4.8**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1239,727	1	1239,727	<b>57,728</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	687,214	32	21,475		
	Total	1926,941	33			

a. Dependent Variabel: Loyalitas

**b. Predictors: (Constant), kepemimpinan**

Sumber: Hasil Penelitian, (data diolah oleh penulis dengan SPSS)

Kondisi tersebut sejalan dengan apa yang peneliti amati dalam proses penelitian yang berlangsung di KPUD Kabupaten Pangkep bahwa loyalitas pegawai akan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan komisioner dimana kemampuan mengarahkan, memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan sebagaimana disampaikan oleh Gaspersz (Ali, 2012),

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

	Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	B	2,590	0,14
	Kepemimpinan Komisioner	21,475	<b>7,598</b>	<b>000</b>

Sumber: Hasil Penelitian, (data diolah oleh penulis dengan SPSS)

Pada Uji T Parsial ini tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian pada umumnya). Berdasarkan tabel, diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar **7,598** > nilai  $T_{tabel}$  **2,042**, dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. < yang jika dilihat lebih kecil dari < 0,05. Maka, sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai pada Kantor KPUD Kabupaten Pangkep.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinan**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>									
Mo del	R	R Squa re	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,802 <sup>a</sup>	<b>,643</b>	,632	4,634	,643	57,728	1	32	,000

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Loyalitas

Sumber: Hasil Penelitian, (data diolah oleh penulis dengan SPSS)

Dari hasil analisis data tersebut diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,643. Maka, besarnya pengaruh variabel bebas atau kepemimpinan komisioner terhadap variabel terikat atau loyalitas pegawai adalah 64%, sedangkan sisanya (100 - 64 = 46%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Melihat masih terdapat angka 46 % yang merupakan variabel diluar penelitian maka ini masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti lain untuk mengetahui variabel yang belum masuk pada penelitian kali ini, variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini misalnya adalah aspek kultural, kondisi ekonomi maupun dinamika politik yang terjadi termasuk proses perekrutan anggota komisioner KPUD di Kabupaten Pangkep.

Penjelasan yang dimunculkan dari hasil regresi linear sederhana adalah  $Y = 21,475 + 0,775x$  dimana Y adalah loyalitas pegawai dan X adalah kepemimpinan komisioner, koefisien regresi pada variabel X menunjukkan hasil yang positif, olehnya itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan pembacaan terhadap uji f penelitian ini diperoleh hasil Nilai  $F_{hitung}$  dari table Anova sebesar  $57,728 > \text{Nilai } F_{tabel} 4,15$   $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai atau variabel independen (kepemimpinan komisioner) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (loyalitas pegawai).

Adapun terkait hasil uji t atau uji Parsial memperlihatkan tingkat signifikansi yang sering diperlihatkan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , berdasarkan data yang diperoleh Nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $7,598 > \text{nilai } T_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikansi (sig)  $0,000 < \alpha$  yang jika dilihat lebih kecil  $< 0,05$ , maka sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai.

Terkait uji determinan memberikan hasil bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,643 maka, besarnya pengaruh variabel bebas atau kepemimpinan komisioner terhadap variabel terikat atau loyalitas pegawai adalah 64%. semuanya mendukung dan melihat bahwa pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep positif dan signifikan.

### **Kesimpulan**

Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep maka peneliti menarik kesimpulan berdasarkan hasil olah data SPSS 24 sebagai berikut : 1. Hasil uji regresi linear sederhana adalah  $Y = 21,475 + 0,775 x$  di mana Y adalah loyalitas pegawai dan X adalah kepemimpinan komisioner, koefisien regresi pada variabel X menunjukkan hasil yang positif, olehnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di Kabupaten Pangkep, 2. Hasil uji f penelitian ini diperoleh hasil Nilai  $F_{hitung}$  dari table Anova sebesar  $57,728 > \text{Nilai } F_{tabel} 4,15$   $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai atau variabel independen (kepemimpinan komisioner) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (loyalitas pegawai), 3. Hasil uji t atau uji Parsial memperlihatkan tingkat signifikansi yang sering diperlihatkan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , berdasarkan data yang diperoleh Nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $7,598 > \text{nilai } T_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikansi (sig)  $0,000. <$  yang jika dilihat lebih kecil  $< 0,05$ , maka sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai, 4. Hasil uji determinan memberikan hasil bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,643 maka, besarnya pengaruh variabel bebas atau kepemimpinan komisioner terhadap variabel terikat atau loyalitas pegawai

adalah 64%. semuanya mendukung dan melihat bahwa pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai dikantor KPUD Kabupaten Pangkep positif dan signifikan.

### **Ucapan Terimakasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung dan memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan jurnal ilmiah yang telah penulis buat, Ucapan terima kasih dihaturkan utamanya kepada Pimpinan KPU Pangkep dan rekan-rekan tim yang membantu pembuatan jurnal ini.

### **Daftar Rujukan**

- Afani, T. (2013). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada badan kepegawaian Daerah Kota Depok.
- Ali, E. M. (2012). Kepemimpinan transformasional dalam birokrasi pemerintahan. PT. Multicerdas Publishing.
- Aoun, S. M., Bentley, B., Funk, L., Toye, C., Grande, G., & Stajduhar, K. J. (2013). A 10-year literature review of family caregiving for motor neurone disease: Moving from caregiver burden studies to palliative care interventions. *Palliative Medicine*, 27(5), 437–446.
- Asty, W., & Krismawati, K. (2016). Analisis Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 10(60–65).
- Faozi, M. (2016). Pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kebumen 2. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 4(1), 63–69.

- Farida, I., Halim, A., & Wulandari, R. (2016). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Due Professional Care, dan Etika terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 4(1).
- Hasibuan, M. I. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Persaingan Industri Melalui Program Pelatihan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 99–107. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i1.78>
- Hilmi, G. (2018). Gagasan Pembentukan Perwakilan Komnas HAM di Tingkat Daerah Sebagai Upaya untuk Melindungi dan Menjamin Hak Asasi Manusia Setiap Warga Negara Republik Indonesia.
- Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 167–186.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?/Edisi Pertama*. PT Rajawali, Jakarta.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Nadeak, F. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(2), 227–238.

- Nurrohim, H., & Anatan, L. (2009). Efektivitas komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), 11–20.
- Poerwopoespito, F. Z., & Utomo, T. (2000). Mengatasi krisis manusia di perusahaan. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 412–418.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahono, J. (2014). Pentingnya Organisasi Dalam Mencapai Sebuah Tujuan. *Academy of Education Journal*, 5(1).
- Wisesa, R. (2008). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/18157>
- Yahya, M. R., & Mutiarin, D. (2015). Model Lelang Jabatan Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Governance and Public Policy*, 2(2), 286–329.