

Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Profesi

Nurhasanah Pasaribu

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
nui197294@gmail.com

KATA KUNCI:

Motivasi, Kepemimpinan,
Komitmen Profesi, Apoteker

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen profesi apoteker dan asisten apoteker. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 72 apoteker yang dipilih dengan teknik proportionate stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi. Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,302 dengan nilai p sebesar 0,001, sedangkan variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,337 dengan nilai p sebesar 0,000. Nilai R Square sebesar 0,436 menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi sebesar 43,6% terhadap komitmen profesi apoteker dan asisten apoteker, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan kualitas kepemimpinan dapat memperkuat komitmen profesi tenaga farmasi di apotek. Oleh karena itu, pengelola apotek dan pihak terkait perlu mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja serta menerapkan kepemimpinan yang efektif guna mendukung keberlanjutan dan kualitas layanan farmasi.

1. PENDAHULUAN

Komitmen profesi merupakan refleksi dari dedikasi dan loyalitas individu terhadap bidang pekerjaan yang digelutinya. Dedikasi yang mengacu pada kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta upaya yang dilakukan untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya. Loyalitas menggambarkan kesetiaan individu terhadap profesinya, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi positif dalam jangka panjang [1], [2], [3]. Komitmen yang tinggi terhadap profesi membuat individu lebih termotivasi untuk mencapai standar kerja yang lebih baik serta menjalankan perannya dengan penuh tanggung jawab.

Peran komitmen profesi sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja seseorang. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, disiplin dalam bekerja, serta memiliki kepedulian terhadap hasil yang dicapai. Individu tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki dorongan intrinsik untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka emban [4]. Sebaliknya, individu dengan komitmen yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan kualitas kerja yang optimal, kurang memiliki motivasi, dan lebih rentan terhadap stres atau kejenuhan dalam bekerja.

Kontribusi komitmen profesi pada keberlangsungan organisasi atau institusi tempat seseorang bekerja, sehingga organisasi yang didukung oleh individu-individu dengan tingkat komitmen tinggi akan lebih stabil, memiliki lingkungan kerja yang lebih produktif, serta mampu mencapai tujuan secara lebih efektif. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, berkontribusi dalam pengembangan organisasi, serta memiliki loyalitas yang kuat terhadap visi dan

misi institusi [5]. Sebaliknya, tingkat komitmen profesi dalam suatu organisasi rendah, maka organisasi tersebut berisiko mengalami tingginya tingkat turnover, menurunnya kinerja tim, serta berkurangnya daya saing di industri.

Komitmen profesi bukan hanya menjadi faktor yang menentukan keberhasilan individu dalam dunia kerja, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Motivasi yang mencakup aspek intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam membangun komitmen profesi seseorang [6], [7]. Studi yang dilakukan [8] menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun tidak secara langsung memengaruhi kinerja individu. Hal ini sejalan dengan penelitian [9], yang menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian [10] menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan memberikan kontribusi sebesar 50,3% terhadap komitmen organisasi, menandakan bahwa kedua variabel ini berperan penting dalam membentuk komitmen individu terhadap organisasi.

Kepemimpinan turut menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen profesi [11]. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap profesinya. Studi yang dilakukan oleh [12] menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. Demikian pula, [13] menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap dedikasi seorang tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa penelitian lain juga menguatkan hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan profesi. Studi [14] menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi [15] menegaskan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan, motivasi spiritual, dan komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai [16]. Berbagai penelitian telah membahas hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan komitmen profesi, namun masih terdapat celah penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama dalam profesi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen profesi dengan pendekatan yang komprehensif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen kerja profesi apoteker di apotek. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara objektif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarkan kepada responden yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Apoteker Pengelola Apotek (APA) dan Asisten Apoteker yang bekerja di apotek. Berdasarkan data yang terdiri dari: Apotek swasta murni, Apotek rumah sakit, dan Apotek BUMN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportionate stratified random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memperhitungkan proporsi setiap strata dalam populasi. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus proportionate stratified random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 72 responden apoteker.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikembangkan berdasarkan Pedoman dan Standard Operating Procedure (SOP) Good Pharmacy Practice (GPP). Kuesioner ini dirancang untuk mengukur komitmen kerja profesi apoteker serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi dan kepemimpinan. Setiap pertanyaan dalam kuesioner disusun

berdasarkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis menggunakan metode analisis regresi berganda.

3. PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Distribusi responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas apoteker adalah perempuan, yaitu sebanyak 47 orang (65,3%), sedangkan apoteker laki-laki sebanyak 25 orang (34,7%). Sementara itu, asisten apoteker perempuan lebih dominan dengan jumlah 53 orang (73,6%), sedangkan laki-laki sebanyak 19 orang (26,4%). Berdasarkan usia, distribusi umur apoteker hampir merata di semua kategori, dengan kelompok usia 40-65 tahun sebagai yang terbanyak, yaitu 39,0%. Selanjutnya, kelompok umur 30-39 tahun sebesar 34,7%, dan kelompok umur 20-29 tahun sebesar 26,3%.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,660, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen profesi apoteker. Nilai R Square sebesar 0,436 mengindikasikan bahwa 43,6% variasi dalam komitmen profesi apoteker dapat dijelaskan oleh faktor motivasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,425 menunjukkan hasil yang telah disesuaikan agar lebih akurat dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $\text{Komitmen Profesi} = 2,037 + 0,302 (\text{Motivasi}) + 0,337 (\text{Kepemimpinan})$. Konstanta sebesar 2,037 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel motivasi dan kepemimpinan, maka nilai komitmen profesi tetap memiliki nilai awal sebesar 2,037. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,302 dengan nilai t-hitung sebesar 3,368 dan p-value sebesar 0,001, yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi. Koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,337 dengan nilai t-hitung sebesar 4,532 dan p-value sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang lebih kuat dibandingkan motivasi terhadap komitmen profesi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa baik motivasi maupun kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesi apoteker. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi dalam meningkatkan komitmen profesi. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas dan dedikasi tenaga farmasi di apotek.

4. KESIMPULAN

Semakin tinggi motivasi yang dimiliki apoteker dan asisten apoteker, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap profesinya. Kualitas kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan komitmen profesi apoteker dan asisten apoteker dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen profesi apoteker dan asisten apoteker. Dengan demikian, upaya peningkatan motivasi kerja dan kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan dedikasi dan loyalitas tenaga farmasi dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sismiati, S. Sulaiman, A. M. Rudhan, and A. Bakar, *BUKU AJAR Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cirebon: GreenPublisher, 2024.
- [2] M. Rusydi, N. Naidah, A. Arniati, S. Sulaiman, and W. Warda, "The impact of organizational culture and human resource development practice on knowledge transfer performance through

- the mediation of knowledge assets,” JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), vol. 10, no. 2, Jun. 2024, doi: 10.29210/020243895.
- [3] U. Usmar, S. Sismiati, S. Sulaiman, T. Tamrin, A. Rudhan, and I. K. Swy, “Examining the interplay between Personality and Teamwork on Organizational Commitment and Employee Performance,” JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), vol. 10, no. 2, Jun. 2024, doi: 10.29210/020244014.
 - [4] L. Likdanawati, Y. Yanita, H. Hamdiah, R. Nur Ilham, and I. Sinta, “Effect of organizational commitment, work motivation and leadership style on employee performance of PT. Aceh Distribus Indo Raya,” International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET), vol. 1, no. 8, pp. 377–382, Jul. 2022, doi: 10.54443/ijset.v1i8.41.
 - [5] B. S. Wijaya and A. Frianto, “Pengaruh motivation dan organizational commitment terhadap employee performance,” Jurnal Ilmu Manajemen, pp. 596–606, Aug. 2024, doi: 10.26740/jim.v12n3.p596-606.
 - [6] Yarmanelis, S. Rahman, A. T. Junaedi, and M. M. Momin, “The Effect of Commitment, Motivation, and Leadership on Heads and Teachers Performance in the Junior High School in Rimba Melintang,” Journal of Applied Business and Technology, vol. 3, no. 3, pp. 226–234, Sep. 2022, doi: 10.35145/jabt.v3i3.106.
 - [7] Muh. Yusuf, M. Risal, and S. Srisapta, “The Effect of Leadership, Motivation and Job Satisfaction on Organizational Commitment,” Jurnal Office, vol. 7, no. 1, p. 101, Jul. 2021, doi: 10.26858/jo.v7i1.22596.
 - [8] P. D. Eka, “The Effect of Leadership and Motivation on Organizational Commitment at PT. Indo Perkasa Indonesia in Tangerang,” PINISI Discretion Review, vol. 1, no. 2, p. 73, Mar. 2020, doi: 10.26858/pdr.v1i2.13047.
 - [9] Y. Rahadian Yudistira and M. Al Faruq Abdullah, “Determination of Company Performance: Analysis of Motivation, Leadership, Organizational Commitment and Employee Engagement,” Siber Journal of Advanced Multidisciplinary, vol. 2, no. 1, pp. 108–123, May 2024, doi: 10.38035/sjam.v2i1.132.
 - [10] D. Pranitasari, “The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher’s Work Motivation and Organizational Commitment,” Media Ekonomi dan Manajemen, vol. 35, no. 1, p. 75, Jan. 2020, doi: 10.24856/mem.v35i1.1257.
 - [11] M. D. Puspitasari, W. Widiyanto, and A. Yusuf, “Leadership, Work Motivation, and Commitment’s Impact on Work Discipline among Temanggung Regency’s Public Junior High School Educators,” Educational Management, vol. 11, no. 2, pp. 276–284, 2022.
 - [12] D. Christian and I. G. A. I Gede, “Analysis of Job Satisfaction Through Motivation, Leadership and Organizational Commitment,” Asean International Journal of Business, vol. 3, no. 2, pp. 89–103, Jul. 2024, doi: 10.54099/aijb.v3i2.732.
 - [13] D. Getnet and A. T. Fujie, “Effect of Leadership, Employee Commitment, and Work Motivation, on Employees’ Performance,” Journal Research of Social Science, Economics, and Management, vol. 3, no. 6, pp. 1310–1322, Jan. 2024, doi: 10.59141/jrssem.v3i6.606.
 - [14] D. R. Manel, I. Bani, and F. Hidayat, “Analyzing the Effect of Organizational Commitment, Spiritual Motivation and Spiritual Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction,” International Journal of Finance, Economics and Business, vol. 2, no. 1, pp. 34–43, Mar. 2023, doi: 10.56225/ijfeb.v2i1.169.