

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN PERILAKU TERHADAP PENINGKATAN TANGGUNG JAWAB DALAM ORGANISASI

Cantika Ramadina Putri Darma¹, Cris Kuntadi²

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email: 202210315014@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak: Artikel ini bertujuan untuk membahas peran penting tanggung jawab dalam konteks organisasi dan bagaimana peningkatan tanggung jawab dapat menjadi pendorong utama kinerja yang lebih baik. Motivasi karyawan dan anggota organisasi dapat mempengaruhi produktivitas, kreativitas, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap suatu organisasi. Artikel ini juga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi dan perilaku yang positif. Pemimpin organisasi harus berperan sebagai model peran dalam hal tanggung jawab dan etika kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini dapat membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mencapai tujuan-tujuan strategis mereka dengan lebih efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya.

Keyword: Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku dan Peningkatan Tanggung Jawab

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Max Weber merupakan seseorang sosiolog yang berasal dari Jerman yang mengembangkan konsep "tanggung jawab rasional" dalam konteks organisasi dan organisasi yang dijalankan oleh pegawai pemerintah yang sudah berpegang teguh terhadap peraturan perundang – undangan dan jenjang jabatan. Bagi Weber, tanggung jawab memiliki arti mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

Tanggung jawab adalah kesadaran dari dalam diri manusia atas tingkah laku atau perbuatannya, baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya. Seseorang dapat bertanggung jawab jika jiwanya sehat, dengan maksud jika ia mampu

mengetahui atau menyadari bahwa tindakannya berhubungan dengan hukum dan mampu menetapkan kehendaknya berdasarkan kesadaran ini.

Menurut Sidibyso etal. (2013:108) Tanggung jawab dapat diketahui wujudnya apabila seseorang dapat menghasilkan kematangan pada pribadinya, maka suasana akan terasa selaras atau imbang antar manusia. Kesadaranlah yang menentukan tindakan tersebut seperti pemenuhan kewajiban, pengabdian, dan pengorbanan.

Menurut Djamarah (2012:36) Seseorang yang didasari dengan rasa tanggung jawab untuk lebih ingin belajar, maka ia akan berkembang melalui potensi belajar sesuai dengan harapan dan keinginan dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar.

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku terhadap Peningkatan Tanggung Jawab dalam Suatu Organisasi suatu studi literature review dalam bidang Perilaku Organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi?
3. Apakah Perilaku berpengaruh terhadap Peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi?

KAJIAN TEORI

Tanggung Jawab

Menurut Yaumi (2014:114) "tanggung jawab didefinisikan sebagai suatu kewajiban untuk melakukan atau menyempurnakan suatu tugas yang diberikan oleh suatu orang diciptakan oleh janji sendiri atau oleh suatu keadaan yang harus dipenuhi, tanggung jawab juga mempunyai resiko sendiri terhadap kegagalan. Indikator pada tanggung jawab untuk memenuhi apa yang pernah dilaksanakan terkait keputusan, keahlian, dan kemampuan pada individu, namun kemampuan

berfungsi untuk memulihkan (restitution) terhadap kerugian yang dilakukan. (Hanifah, 2020)

Menurut Djamarah (2012:36) Seseorang yang didasari dengan rasa tanggung jawab, maka ia dapat mengembangkan kemampuannya melintasi pembelajaran dengan sesuai harapan dan kemauan pada dirinya sendiri maupun lingkungan sekitar. Indikator yang mempengaruhi Individu akan melaksanakan tugasnya dengan baik, memperoleh tindakan atau resiko yang dilakukannya, menunaikan janji yang disepakati, tidak mendakwa orang lain atas tindakannya sendiri, melaksanakan aturan tanpa diperintahkan. (Kurniasih dan Sani ,2014). (Prasrihamni et al., 2022)

Sudiby, dkk (2013:108) Mengemukakan bahwa tanggung jawab dapat dikemukakan bentuknya apabila sudah diperlihatkan dengan perbuatan yang menghasilkan kedewasaan pada individu yang membuat suasana keseimbangan atau keselarasan antar individu. Dimensi atau indicator yang mempengaruhi pada tanggung jawab yaitu akan mematuhi dan peduli terhadap aturan yang diterapkan organisasi, dapat membuat keputusan tersendiri, melaksanakan tugas yang diberikan dengan bahagia. (Fadilla, 2018)

Tanggung Jawab ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya ((Prasrihamni et al., 2022), (Fadilla, 2018), dan (Hanifah, 2020)

Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002) Kepemimpinan merupakan individu yang memiliki jabatan pada suatu organisasi dimana individu tersebut mempunyai kemampuan, kemauan dan keterampilan agar dapat mempengaruhi perilaku orang lain seperti anggota pada organisasi untuk berfikir dan bertindak yang memberikan energi positif agar anggota memberikan partisipasi dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Suranta (2002) mengutarakan bahwa dikarenakan pemimpin memiliki peran yang terstruktur dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi dalam suatu organisasi. (Burhanudin, 2021)

Menurut Penelitian dari (Tucuan et al., 2014) menyatakan bahwa jika kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif, maka semakin kuat penerapan dan pemahaman terhadap kepemimpinan maka semakin kuat juga motivasi kerjanya. Dimensi dan indicator yang mempengaruhi penelitian merupakan motivasi kerja terhadap kepemimpinan. (Wardiana & Hermanto, 2019)

Menurut Bahrin (2015:136) Kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni untuk mempengaruhi orang lain agar dapat berpartisipasi berdasarkan kemampuan yang di punyanya agar mampu menuntun orang lain dalam mencapai tujuan – tujuan

yang ingin dituju oleh suatu organisasi. Dimensi dan Indikator yang digunakan yaitu mempunyai kepemimpinan yang mempunyai sifat yang baik maka, karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan pencapaian kerjanya secara maksimal. (Duha, 2022)

Kepemimpinan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Burhanudin, 2021), (Wardiana & Hermanto, 2019), dan (Duha, 2022)

Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah karakteristik individu terhadap tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang terhadap pekerjaannya. Dasar karakteristik dalam kompetensi adalah sedikit kepribadian yang melekat pada setiap individu dan memiliki tingkah laku yang bisa di kira kira sebagai tugas pekerjaan. (Wardiana & Hermanto, 2019)

Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang berkaitan dengan standar perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam suatu pekerjaan atau situasi yang diharapkan. (Rizal et al., 2013). Dimensi dan indicator yang digunakan merupakan agar dapat melakukan penyajian yang cepat, memuaskan pelanggan, dan memberikan aura yang positif bagi perusahaan. (Sari et al., 2023)

Kompetensi didefinisikan sebagai suatu kekuatan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan dan pengetahuan serta ditunjangkan oleh kewajiban yang dituntut oleh suatu pekerjaan tersebut. Kadarwati (2019: 23) menyatakan bahwa kompetensi mencakup sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat ahli bada bidangnya, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau mengarah pada bisnis. (Aulia, 2021)

Kompetensi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Wardiana & Hermanto, 2019), (Sari et al., 2023), dan (Aulia, 2021)

Perilaku

Perilaku organisasi merupakan ilmu yang berhubungan dengan perilaku manusia pada suatu organisasi, hubungan antar manusia sebagai karyawan serta organisasi, termasuk antara organisasi satu dengan lainnya (Griffin & Moorhead, 2010). Menurut Chang & Chen (1998) menyatakan bahwa tingkat baik buruknya suatu layanan yang diberikan oleh karyawan atau pegawai itu mempunyai efek yang luar biasa terhadap kepatuhan konsumen, seperti loyalitas pada suatu produk organisasi,

memberikan dorongan untuk membayar lebih, dan hendak setia pada suatu produk atau organisasi tersebut. (Prihadi, 2022)

Budaya organisasi yakni salah satu harapan untuk membangun potensi yang dapat dikembangkan melalui komponen perubahan sikap dan perilaku yang diinginkan yaitu berkecukupan untuk menepatkan diri dengan perlawanan yang sedang berjalan maupun yang akan datang. (Manik & Megawawi, 2019). Indikator terkait tidak melulu untuk menguraikan persoalan bagaimana memanifestasikan opini melainkan membangun perilaku yang dibutuhkan untuk penerapan opini tersebut agar dapat mengembangkan kinerja individu maupun organisasi. (Jong & Hartog, 2008). (Asbari et al., 2019).

Thoha (2007:5) Perilaku Organisasi yakni suatu analisis yang berkaitan dengan aspek – aspek perilaku pada manusia dalam suatu organisasi atau pada satu kelompok tertentu. Hal yang perlu ditinjau dalam suatu perilaku organisasi menurut Thoha (2007:5) yaitu;

- a. Tindakan individu didalam suatu organisasi;
- b. Perilaku organisasi hendak disiplin ilmu sebagaimana individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan tersebut mempunyai suatu aturan dan tanggung jawab atas pelaksanaannya.
- c. Biarpun dikenal adanya karakteristik yang unik pada individu, tetapi perilaku organisasi pun memusat pada kebutuhan manajer untuk menanggung bahwa keseluruhan guas pekerjaan bisa dijalankan dengan lancar. (Darim, 2020)

Perilaku sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya (Prihadi, 2022), (Asbari et al., 2019), dan (Darim, 2020)

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Burhanudin, 2021)	Kepemimpinan, budaya organisasi, dan perilaku individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi.	Kepemimpinan dan Perilaku Individu pengaruh pada peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi.	Budaya Organisasi pengaruh pada Tanggung Jawab dalam Organisasi.

2	(Wardiana & Hermanto, 2019)	Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, motivasi, Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi.	Gaya Kepemimpinan, Kompetensi pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.	Akuntabilitas, Motivasi, Kinerja pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.
3	(Sari et al., 2023)	Kompetensi, Kompetensi individu, kinerja, kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi.	Kompetensi, Kompetensi Individu pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.	Kinerja, Kinerja Karyawan pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.
4	(Aulia, 2021)	Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi.	Kompetensi pengaruh pada Tanggung Jawab dalam Organisasi.	Komitmen Organisasi, Kinerja Pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.
5	(Darim, 2020)	Manajemen Perilaku Organisasi, Sumber Daya Manusia, Guru Pendidikan Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Tanggung Jawab Dalam Organisasi.	Manajemen Perilaku Organisasi pengaruh pada Tanggung Jawab dalam Organisasi.	Sumber Daya Alam, Guru Pendidikan Islam pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.
6	(Anggraeni, et al., 2021)	<i>Influence, Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Behavior,</i> employees memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.	<i>Transformational Leadership, Organizational behavior</i> Pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.	<i>Influence, Organizational Culture</i> pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.

METODE PENULISAN

Metode dalam penulisan menggunakan metode kualitatif. Artikel ini bertujuan untuk mempertimbangkan teori dan berkaitan dengan variable yang merujuk pada jurnal yang bersumber dari Google Scholar, Mendeley, dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Dinyaakan berdasarkan Kajian pada literatur artikel ini ditulis dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Tanggung Jawab

Kepemimpinan dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan tanggung jawab terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang patut dapat memberikan panduan yang jelas dan memberikan bimbingan pada karyawan untuk mencapai tujuan pada organisasi. Dengan memberikan upaya dan potensi sumber daya yang mencukupi, seorang pemimpin dapat memberikan dorongan pada karyawan agar merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi atas pekerjaan dan tugas mereka dengan baik. Selain itu, seorang pemimpin juga dapat memberikan *feedback* yang bermanfaat dan mengamati kebutuhan dan ambisi kerja yang baik antar karyawan dan pemimpin.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan tanggung jawab, di mana dimensi atau indicator yang digunakan adalah bimbingan, komunikasi, pengambilan keputusan dan motivasi. kepemimpinan berpengaruh terhadap dimensi atau indicator peningkatan tanggung jawab. Karena sifat kepemimpinan mempunyai peran terhadap pemimpin, motivator dan dorongan yang akan membawa organisasi pada klimaks kejayaan. Kepemimpinan bukan hanya sekedar memimpin suatu organisasi, namun bentuk pengaruh pada social yang dapat memaksimalkan upaya orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Ada beberapa kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin yaitu

- Komunikasi
- Integritas
- Membangun hubungan yang baik
- Pengambilan keputusan

Selain itu, orang yang memiliki kemampuan menjadi pemimpin dapat menginspirasi seseorang, memotivasi dan memberikan contoh bagi timnya, sehingga dapat menciptakan situasi kerja yang baik.

Gaya Kepemimpinan merupakan kebiasaan atau adat pada perilaku seseorang yang dikenakan saat individu tersebut berjuang untuk membimbing atau mempengaruhi orang lain dari berbagai kelebihan dan kekurangannya. Dengan kekuatan yang dimiliki oleh pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dan manfaatnya, maka suatu organisasi akan berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. (Burhanudin, 2021). Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan tanggung jawab pada sebuah organisasi. Karena, pemimpin dengan gaya transformasional menjadi dampak antar pemimpin dan karyawannya. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya yang mempunyai hubungan untuk mempengaruhi karyawannya dengan memberikan keyakinan, motivasi dan dorongan. (Wardiana & Hermanto, 2019).

Kepemimpinan memiliki pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Burhanudin, 2021) dan (Wardiana & Hermanto, 2019).

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Tanggung jawab

Kompetensi adalah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas tertentu. Selagi karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka mereka cenderung lebih merasa percaya diri dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan Kompeten juga dapat memberikan partisipasi yang besar terhadap organisasi dan mereka merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan melakukan pelatihan dan pengembangan pada diri sendiri.

Kompetensi merupakan perilaku individu yang berkaitan dengan kapabilitas perilaku yang diinginkan dan penampilan yang baik dalam sebuah pekerjaan atau posisi yang diharapkan untuk dipenuhi. Indikator Kompetensi yaitu ada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pengetahuan merupakan kesadaran dalam psikologis karyawan seperti, karyawan dapat mengidentifikasi bagaimana melakukan edukasi yang patut dan sesuai dengan kebutuhan yang ada pada perusahaan. Sedangkan Keterampilan itu seperti berpikir tersusun dan konseptual. Dan sikap kerja merupakan pertimbangan positif dan negative yang dimiliki individu tentang sudut pandang pada lingkungan kerja. Kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan seseorang dalam melakukan pekerjaan agar berprestasi dalam kerjanya. (Sari et al., 2023).

Kompetensi merupakan menjadi cadangan dan asset sekaligus kompetensi bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan agar mencapai keterampilan yang tinggi. Melakukan pekerjaan harus memiliki keterampilan kompetensi baik knowledge (pengetahuan) maupun skill (keterampilan) selaras pada bidangnya masing – masing agar dapat memprediksi tingginya persaingan terhadap para competitor. (Aulia, 2021).

Kompetensi memiliki pengaruh pada Peningkatan Tanggung jawab yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2023) dan (Aulia, 2021).

3. Pengaruh Perilaku terhadap Peningkatan tanggung Jawab

Perilaku Organisasi merupakan ilmu yang melibatkan bagian dari tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi mempelajari tiga perilaku dalam organisasi yaitu perorangan (individu), Kelompok dan strukturnya. Perilaku organisasi mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh mengenai perorangan, kelompok dan efek dari struktur pada perilaku, agar organisasi bekerja lebih efektif. (Darim, 2020)

Perilaku manusia adalah hasil dari segala pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya, maka terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Perilaku memiliki tiga bentuk yaitu pengetahuan, tindakan dan sikap atau sering disebut dengan *knowledge, attitude, dan practice*. Perilaku manusia merupakan respon atau reaksi individu terhadap stimulus atau ransangan dari luar individu, maka perilaku pada manusia terjadi melalui proses adanya stimulus atau ransangan terhadap individu untuk merespon individu lainnya.

Perilaku manusia terbentuk karena adanya kebutuhan, manusia memiliki lima kebutuhan dasar dalam pembentukan perilaku, yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
2. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)
Yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*)

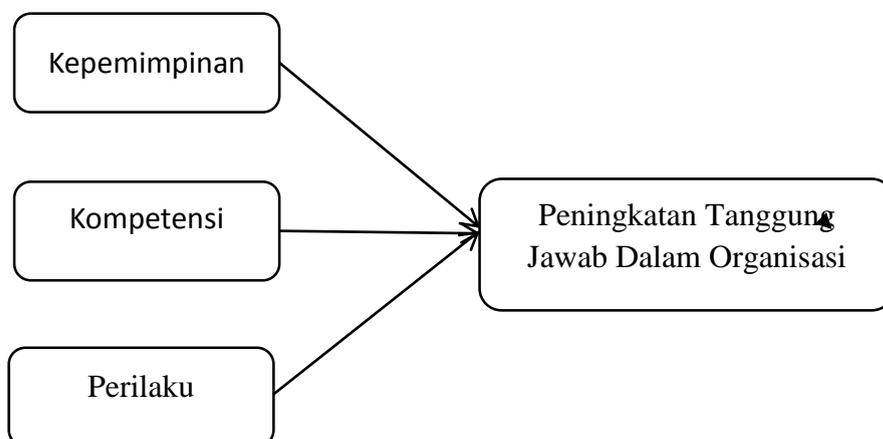
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri.

Perilaku dalam organisasi lebih mementingkan bagaimana mempengaruhi suatu individu agar terbiasa bekerja dalam tim agar efektif. Perilaku organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dalam organisasi. Dimana suatu sikap dan tingkah laku pada individu diharapkan memberikan hasil baik bagi diri sendiri maupun organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Kinerja dalam suatu organisasi penting untuk diteliti untuk mengetahui apa yang sebenarnya dinantikan oleh masyarakat dan apa yang selama ini diharapkan oleh masyarakat atas kualitas program kerja yang telah dibuat. Perilaku organisasi merupakan suatu studi yang mempelajari tingkah laku individu dalam suatu organisasi serta hasil terhadap kinerja baik terhadap kinerja individual, kelompok ataupun organisasi. (Anggraeni, et al., 2021)

Perilaku memiliki pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darim, 2020) dan (Anggraeni, et al., 2021).

Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir artikel ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh atas variable – variable diatas, maka bisa di gambarkan seperti dibawah ini.



Kerangka Konseptual

Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku yang memiliki pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi berdasarkan pada gambar kerangka konseptual. Masih banyak yang dapat mempengaruhi variable Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi diantaranya adalah:

- a) Budaya Organisasi: (Burhanudin, 2021)
- b) Akuntabilitas: (Wardiana & Hermanto, 2019)
- c) Kinerja Karyawan: (Sari et al., 2023)
- d) Kinerja: (Aulia, 2021)
- e) Sumber Daya Alam: (Darim, 2020)
- f) Organizational culture: (Anggraeni, et al., 2021)

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berlandaskan yang terdapat pada teori, jurnal dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.
2. Kompetensi memiliki pengaruh dalam pada Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.
3. Perilaku memiliki pengaruh dalam Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi.

Saran

Berdasarkan ernyataan diatas bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Peningkatan Tanggung Jawab dalam organisasi, selain Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku. Maka dari itu mengidentifikasi penelitian lebih lanjut sangat penting untuk mencari variable – variable lain apa saja yang dapat mempengaruhi Peningkatan Tanggung Jawab dalam Organisasi selain variable yang diteliti pada artikel ini. Faktor lain yang dapat diteliti yaitu Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan dan Sumber Daya alam.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, et al. (2021). *Prodi manajemen*. 141–154.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Burhanudin. (2021). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Duha, F. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 36–46.
- Fadilla, A. (2018). *Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw Untuk Meningkatkan Sikap Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. 1–13.
- Hanifah, I. (2020). PERAN DAN TANGGUNG JAWAB NEGARA DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA YANG BERMASALAH DI LUAR NEGERI. 5, 10–23.
- Prasrihamni, M., Zulela, & Edwita. (2022). Analisis Karakter Tanggung Jawab Siswa Sekolah Dasar Dalam Pembelajaran Daring. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(1), 128–134.
- Prihadi, M. D. (2022). Peningkatan Perilaku Manusia Organisasi Berorientasi Layanan: Peran Praktik Sumber Daya Manusia Berkinerja Tinggi Dan Iklim Sosial Organisasi Pada Lingkup Rekam Medis. *Ekono Insentif*, 16(1), 1–8.

<https://doi.org/10.36787/jei.v16i1.650>

Sari, C. F., Manajemen, P., Ekonomi, F., Madura, U. T., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). *KOMPETENSI INDIVIDU (Individual Competence)* Cindy Fatika Sari Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trujoyo Madura. 1(4).

Wardiana, I. A., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Akuntabilitas*, 12(1), 129–144. <https://doi.org/10.15408/akt.v12i1.12657>