

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA

Miftahul Jannah^{1*}, Nuryanti Mustari², Nurbiah Tahir³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This research intends to determine the effect of leadership style on the organizational commitment of official social of Gowa regency. The approach was taken by this research is the quantitative approach with a sample of 50 employees were taken by incidental sampling. The test instrument which is used in this research are validity and reliability test. While for analyzing quantitative data used is a simple linear regression analysis. The result of the research from regression analysis reveals that leadership style have a positive effect and significantly on organizational commitment of official social of Gowa regency. The measurement test result reveals that the most dominant variabel of official social of Gowa regency is the leadership style (X), this is because the variable has greatest value of the cronbach's alpha and it has smallest significance value of the other variables. The result from the research of leadership style at the District Social Service Gowa showed that the directive style was the most dominant applied. Whereas the organizational commitment found in the dominant employee is an ongoing commitment. The result of the study found there a significant effect between leadership style on organizational commitment.

Keyword: leadership style, organizational commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 orang pegawai yang diambil secara sampling insidental. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi nampak bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Sedangkan dari hasil pengujian pengukuran menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah Gaya Kepemimpinan (X), karena mempunyai nilai cronbach's alpha terbesar serta memiliki nilai signifikan terkecil dari variabel Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah gaya kepemimpinan direktif yang dominan diterapkan. Sedangkan pada komitmen organisasi ditemukan dalam diri pegawai yang dominan adalah komitmen berkelanjutan. Hasil penelitian ditemukan berpengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komitmen organisasi

* miftahuljannah@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi terdiri sekumpulan orang yang tentu mempunyai keinginan, dalam memuaskan berbagai keinginan dan kebutuhan anggota organisasi ini peran pemimpin sangat diperlukan. Pemimpin perlu bertanggung jawab dalam menyatukan antara kebutuhan dan keinginan anggota organisasi tersebut dengan demikian akan terjadi hubungan yang menguntungkan antara pemimpin dan anggota organisasi dalam upaya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi dan individu-individu dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah satu hal yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi sangat besar pengaruhnya dalam kehidupan organisasi itu sendiri untuk kelangsungan hidup organisasi yang tidak terlepas dari adanya komitmen organisasional, yang dimana para bawahan memiliki komitmen terhadap tempat dia bekerja dan rasa saling memiliki mendorong untuk bekerja dengan lebih baik serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi

anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap organisasinya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berlakunya Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas memimpin dan melaksanakan merumuskan konsep sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi serta melaporkan urusan pemerintahan daerah dibidang sosial berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantu sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya berdasarkan ketentuan yang berlaku, sebagai institusi pemerintah yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa dapat dilihat dari hasil (*output*) dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Komitmen organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Suatu perkataan yang bermutu mengatakan bahwa kegagalan organisasi dalam suatu melaksanakan pekerjaan adalah tanggung jawab sebuah pemimpin. Hal ini membuktikan bahwa kedudukan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi berperan penting. Faktor utama penyebab kurangnya pengawasan dan motivasi anggota yang disebabkan rendahnya komitmen organisasi, maka fungsi dari kepemimpinan sangat dibutuhkan sebagai salah satu alternatif solusinya.

Hal yang diinginkan oleh para bawahan atau anggota dalam sosok gaya kepemimpinan yang tepat adalah karakter yang dipandang sebagai salah satu basis kepuasan, baik untuk kebutuhan maupun untuk kepentingan sekarang, demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah.

Pengaruhnya dengan karakter pimpinan ini, ada dua karakter yang umumnya dilakukan kepada bawahan yaitu karakter semacam arahan atau masukan dan karakter yang mendukung. Kedua kebiasaan karakter ini ditempatkan pada dua poros yang terbagi dan berbeda, sehingga dengan seperti itu mampulah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan

suasana kondisi lingkungan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

P.Pigors (Syafi'ie, 2003:2) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan, Gardner (Wirawan, 2013:6) menjelaskan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau contoh oleh seorang individu atau pemimpin tim yang menyebabkan sebuah grup untuk mempengaruhi secara objektif di pimpin oleh pemimpin atau dibagikan melalui pemimpin dan pengikutnya.

Kedua definisi di atas menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah bakat yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu pencapaian tujuan tertentu. Dalam pencapaian tujuan organisasi, setiap pimpinan harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sebab hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi akan menjadi efisien dalam mencapai sasaran-sasarannya.

Seseorang yang memiliki kemampuan yang lebih dari orang lain, seseorang tersebut kemudian ditunjuk ataupun diangkat sebagai orang yang

dapat dipercaya dalam mengatur orang lain, biasanya orang tersebut dikatakan seorang pemimpin atau manajer. Wibowo (Budiyono, 2016:126) mengatakan bahwa tipe kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun menurut Rivai & Mulyadi (2003:16-17) berpendapat bahwa ada tiga tipe kepemimpinan yaitu tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan kendali bebas dan tipe kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan adalah gaya yang dipandang berdasarkan kekuatan dalam diri pemimpin, dimana seorang pemimpin dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat mempengaruhi para pengikutnya dalam memecahkan sebuah masalah dan pengambilan sebuah keputusan.

Menurut Rivai & Mulyadi (2003:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Thoha (2015:303) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang

pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan, Ermaya (Pasolong, 2010:37), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu.

Ketiga definisi tersebut mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi, mengendalikan atau mengarahkan bawahannya. Seperti yang dikemukakan Mulyadi (2015:150) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Sedangkan Robert House (Robbins, 2006:172), beliau mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan orientas prestasi.

Kepemimpinan direktif (*directive leadership*), yaitu kepemimpinan memberi kesempatan pada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.

Kepemimpinan suportif (*supportive leadership*), yaitu kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.

Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.

Kepemimpinan orientasi prestasi (*achievement-orientad leadership*), yaitu gaya kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik.

Komitmen organisasi dinilai sebagai suatu organisasi yang menunjukkan seseorang mengutamakan pekerjaan dalam organisasinya dan juga komitmen organisasi merupakan perilaku ataupun sikap dalam mempertahankan visi dan misi serta tujuan dari organisasinya tersebut. Meyer & Herscovitch (Wirawan, 2013:776) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan pada suatu target khusus tertentu. Komitmen merupakan pendekatan responsif oleh suatu organisasi, dan kepuasan kerja lebih

sebagai respon pada fase spesifik dari pekerjaan. Sedangkan, Komitmen organisasi menurut Wirawan (2013:771) sebagai perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

komitmen organisasi yang memiliki kekuatan relatif dalam setiap individu dapat membangun kerja sama yang baik dalam organisasi seperti halnya dalam memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya dalam pekerjaan organisasinya yang dapat diukur dengan mengembangkan komponen dari komitmen organisasi itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dilaksanakan di Dinas Sosial Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dari pandangan bahwa pemimpin Dinas Sosial masih kurang tegas. Hal ini menyebabkan masih ada pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja. Adapun penelitian lapangan direncanakan selama dua bulan atau setelah seminar proposal dilaksanakan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan tipe penelitian ini adalah tipe penelitian explanasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang banyaknya 101 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dengan jumlah sampe sebanyak 50 orang. Sumber data yakni data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan, teknik analisis data menggunakan skala likert. Adapun pengujian olahan data dalam penelitian ini dilakukan olah uji kualitas data dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan hasil temuan lapangan yang diperoleh melalui metode survei dengan instrumen kuesioner dengan pengumpulan data yang dimulai dari tanggal 07 April 2018 sampai dengan 07 Juni 2018. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang merupakan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Kemudian data diolah dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS (*Statistical Package for*

Social Science) 23.0 untuk menghasilkan interpretasi data.

Dinas sosial merupakan salah satu instansi dibawah naungan Kementrian Sosial yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang rehabilitas sosial, pemberdayaan sosial, jaminan sosial dan perlindungan sosial.

Gaya kepemimpinan adalah sekelompok ciri atau pola yang diterapkan oleh pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya agar mencapai suatu sasaran dalam organisasi serta merupakan suatu unsur pendukung yang paling berpengaruh dalam komitmen organisasi, sebab kepemimpinan yang baik dalam organisasi adalah kepemimpinan yang mampu mendorong anggotanya. Maka untuk mengetahui tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan empat indikator. Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi.

Gaya kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang selalu menjelaskan kepada bawahannya bagaimana cara bekerja dalam organisasi serta memberitahukan kepada bawahannya cara mendapatkan hadiah atau *reward*. Gaya kepemimpinan ini adalah bagian dari

indikator dalam gaya kepemimpinan yang mempunyai enam item pertanyaan yang dibagikan ke lima puluh responden di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Gaya kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan yang selalu memberikan semangat kepada bawahannya agar tetap semangat dalam bekerja. Gaya kepemimpinan suportif ini termasuk bagian dari indikator gaya kepemimpinan yang memiliki lima item pertanyaan.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang selalu mengajak bawahannya untuk bekerja

sama. Gaya kepemimpinan partisipatif termasuk bagian indikator dari variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari enam item pertanyaan.

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi adalah gaya kepemimpinan yang sangat menghargai para bawahannya yang berprestasi. Gaya kepemimpinan orientasi prestasi termasuk salah satu dari indikator variabel gaya kepemimpinan yang memiliki enam item pertanyaan.

Berdasarkan hasil analisis data pada keempat indikator variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 1.
Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator	Total Skor	Rata-Rata Skor
1	Gaya Kepemimpinan Direktif	999	166
2	Gaya Kepemimpinan Suportif	650	130
3	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	960	160
4	Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi	843	140
Gaya Kepemimpinan		3.452	150

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Pada tabel 1 diatas, tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan yang terdiri dari empat indikator yaitu diperoleh indikator gaya kepemimpinan direktif sebagai indikator tertinggi dibanding dengan indikator yang lain, adapun total skor gaya kepemimpinan direktif sebesar 999. Hal ini sesuai

dengan hasil observasi bahwa gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah gaya kepemimpinan direktif.

Komitmen organisasi adalah hasil kerja dan kesuksesan organisasi yang dicapai oleh seorang pegawai. Adapun

tanggapan responden tentang komitmen organisasi dapat diolah dengan data pertanyaan dari ketiga indikator variabel komitmen organisasi.

Komitmen efektif adalah suatu kerja sama antara atasan dan bawahan dalam membangun organisasinya. Komitmen efektif termasuk salah satu dari indikator variabel komitmen organisasi yang memiliki lima item pertanyaan.

Komitmen berkelanjutan adalah dimana seorang pegawai atau bawahan merasa bangga dalam bagian organisasi ini. Adapun komitmen berkelanjutan ini

termasuk bagian dari indikator komitmen organisasi yang memiliki lima item pertanyaan.

Komitmen normatif adalah perasaan moral seorang pegawai atau bawahan yang bekerja pada organisasi yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen normatif ini merupakan salah satu indikator komitmen organisasi yang memiliki lima item pertanyaan.

Berdasarkan hasil analisis data pada ketiga indikator dari variabel Y atau Komitmen Organisasi, dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Total Skor	Rata-Rata Skor
1	Komitmen Efektif	682	136
2	Komitmen Berkenlanjutan	731	146
3	Komitmen Normatif	713	142
Komitmen Organisasi		2.126	141

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Berdasarkan hasil analisis data pada tanggapan responden tentang indikator dari variabel komitmen organisasi yaitu komitmen efektif sebesar 682 atau dengan rata-rata skor 136, komitmen berkelanjutan sebesar 731 atau dengan rata-rata skor 146, dan komitmen normatif sebesar 713 dengan total skor 142. Sehingga pada variabel komitmen organisasi (Y) dengan total

skor 2.126 atau rata-rata skor 141. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sedangkan skor tertinggi diperoleh indikator komitmen berkelanjutan dengan total skor 731. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang paling banyak digunakan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dibanding dengan

komitmen yang lain. Hal ini konsisten dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa pegawai di Dinas Sosial masih ada yang kurang berkomitmen terutama pada komitmen efektif dan komitmen sangat minim ditemukan dalam diri pegawai. Dilihat dari masih adanya pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa tidak melaksanakan tugasnya, terutama dalam pelayanan. Sesuai dengan yang dialami peneliti dan masyarakat lain, merasa pelayanan di Dinas Sosial masih sedikit berbelit-belit dan diberi janji-janji palsu. Padahal pelayanan di Dinas Sosial adalah kewajiban para pegawai

melayani masyarakat yang membutuhkannya.

Hasil uji validitas menunjukkan keefektifan suatu alat ukur untuk mengetahui tingkat keakuratan sebuah konsep dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat sebuah nilai korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan *total pearson correlation* dalam SPSS 23. Jika nilai *total correlation* > 0,50 maka dinyatakan valid dan jika korelasi dibawah 0,50 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Item	Total Correlation	Keterangan
1	0,781	Valid
2	0,956	Valid
3	0,949	Valid
4	0,98	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Item	Total Correlation	Keterangan
1	0,7204	Valid
2	0,8028	Valid
3	0,317	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai *total pearson correlation* diatas dari 0.50, yakni; pada item pertama dengan *total correlation* 0,7204, item kedua dengan *total correlation* 0,8028, dan item ketiga dengan *total correlation* 0,317 sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan tersebut sudah valid.

Untuk mengetahui konsistensi alat ukur, maka dilakukan uji reliabilitas, apakah alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, dimana dikatakan reliabilitas jika *cronbach alpha* >0,60.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,985	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,849	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y pada tabel 5 diatas, nilai *cronbach alpha* variabel X mencapai angka 0,985 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel X dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Sedangkan variabel X mencapai angka 0,849 dan lebih besar dari 0,60. Maka variabel Y dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji hipotesis adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap komitmen organisasi (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan angka-angka yang ada

didalam *unstandardized coefficient* beta, pembuatan regresi sederhana dapat dilihat hasil pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada responden sebesar 50 responden yang dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana dengan bantuan SPSS versi 23.0 yang dapat difokuskan pada gaya kepemimpinan direktif dan pada komitmen berkelanjutan. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Hitung Regresi
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.236	1	355.236	206.571	.000 ^b
	Residual	82.544	48	1.720		
	Total	437.780	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yakni; a) Jika nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka Hipotesis satu (H1) diterima; b) Jika nilai signifikan lebih besar $> 0,05$, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka Hipotesis satu (H1) ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 6 Annova diatas digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 206,571 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $< 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Tabel 7.
Hasil Perhitungan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.465	1.479		-4.372	.000
	Gaya Kepemimpinan	1.055	.073	.901	14.373	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh

variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -6,465 + 1,055 (0)$$

$$Y = -6,465$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar -6,465 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan

terhadap komitmen organisasi (Y). Berdasarkan dari hasil signifikan (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga berarti hipotesis satu (H1) diterima. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Tabel 8.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.808	1.31136

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 8 model summary di atas, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,901. Dari besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,808 artinya 80,80% besar pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap komitmen organisasi (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dari hasil output tersebut berada pada tingkatan sangat baik. Hal ini berarti gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik maka komitmen organisasi akan meningkat. Sedangkan sisanya sebesar 0,189 atau 18,90% yang diperoleh dari $100\% - 81,10\% = 18,90\%$ merupakan variabel yang diteliti.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Gowa kepada para bawahannya berdasarkan hasil observasi pimpinan memberikan instruksi tentang apa yang harus dikerjakan bawahannya, sedangkan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa masuk kategori gaya kepemimpinan direktif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif yang sesuai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, dilihat dari seorang pemimpin yang selalu memberikan pengarahan kepada bawahannya. Dari hasil tersebut dapat

membuktikan bahwa adanya dukungan dari gaya kepemimpinan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil analisis ini juga dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif yang dominan diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darwinto (2008) yang menyatakan bahwa terdapat gaya kepemimpinan direktif yang dominan diterapkan.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat dilihat dari perilaku yang ada dalam dirinya, artinya pegawai tampak terlihat bahwa loyalitas dan kontribusi dapat diberikan kepada organisasi. Dari hasil data pegawai yang cenderung tertinggi adalah pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan. Pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan cenderung terbanyak dibanding dengan komitmen efektif dan komitmen normatif. Hal ini dilihat banyaknya pegawai yang menganggap organisasi ini mampu menginspirasi dan memberikan motivasi kepada pegawai tentang cara kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan yaitu pemimpin selalu

menyampaikan informasi dan intruksi yang dibutuhkan pegawai, dari hal tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan meningkatkan komitmen. Pegawai akan merasa sangat nyaman dalam bekerja apabila seorang pemimpin dapat meningkatkan komitmen seorang pegawai dan mengarahkan kinerja pegawai, sehingga masing-masing pegawai tersebut dapat memahami pekerjaan yang harus dikerjakan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Baihaqi (2010), yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditemukan dari data statistik deskriptif yang memiliki komitmen yang tinggi.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis data yang telah dilakukan dan melalui pembahasan yang telah dikemukakan di atas sebelumnya, maka dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa uji validitas menyatakan hasil item pertanyaan gaya kepemimpinan yang valid berjumlah 23 item dan item pertanyaan komitmen organisasi yang valid 15 item. Semua item pertanyaan memiliki nilai *total*

pearson correlation diatas dari 0,50, sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan tersebut valid. Dan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan batuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil bahwa uji reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,986 dan untuk komitmen organisasi adalah sebesar 0,849.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan batuan program SPSS versi 23 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Demikian dengan hasil pengujian regresi sederhana dan uji f juga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dan berdasarkan pengujian regresi sederhana dengan *Uji Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, sehingga dinyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)* (Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro).
- Budiyono, Rokhmad. (2016). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Tekanan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal STIE Semarang*, 8(3).
- Darwinto, (2008). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)* (Tesis Program Magister Manajemen Pancasarjana Universitas Diponegoro).
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Keorganisasian*, jilid satu, edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Syafi'ie. (2003). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supariyono. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima (Studi Pada Stock Point HCO Samarinda), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4).
- Thoha, Miftah, (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Peneliti*. Edisi Kedua. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.