

KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BATU: GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Sri Harnani, Rif Susi Kurniawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayanegara Tamansiswa

Email: sriharnani@stiekn.ac.id

Abstract. *The objective of the study is to analyze and explain the influence of leadership style on organizational commitment, the influence of leadership style on employee performance and the influence of leadership style on employee performance. Leadership on employee performance is influenced by organizational commitment style. The study population included 5 employees of the Batu City Office of Education. The results of the study explain that leadership style directly affects employee performance and organizational commitment and organizational commitment can influence leadership style on employee performance.*

Keywords: *leadership style, organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan unit yang mempunyai tujuan, visi dan misi serta terkoordinasi dengan batasan dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai keunggulan bersaing organisasi harus mempunyai individu-individu dengan kepribadian yang tinggi, mampu memiliki kinerja yang baik dan mencari faktor fundamental dalam sebagai bentuk dari peningkatan kinerja tim dinas pendidikan Kota Batu sehingga secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Pentingnya individu dalam suatu organisasi, memerlukan perhatian yang besar jika terjadi permasalahan yang dikarenakan semua ide, perilaku organisasi berasal dari pemikiran individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi publik, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang

Negara Kepegawaian Nomor 5 Tahun 2011 pasal 11 tentang tugas pegawai dalam kepegawaian Negara. tugas pelaksanaan kebijakan publik dikembangkan oleh pengawasan pamong praja.

Manusia sebagai sumber daya organisasi dan berkembang merupakan upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas setiap individu, sehingga sumber daya manusia dapat berperan secara maksimal dalam bersama-sama mencapai tujuan yang selaras dengan visi dan misi organisasi, baik ditinjau dari segi sumber daya manusia maupun kinerja pegawai. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 terkait Pasal 11 Aparatur Sipil Negara tentang Tugas Kepegawaian pada Aparatur Sipil Negara, maka strategi pengembangan sumber daya manusia berupa pelatihan bagi pegawai terutama menuju peningkatan kapasitas, keterampilan dan

pengetahuan sehingga setiap karyawan harus memiliki kualitas yang baik, bekerja secara profesional untuk melayani masyarakat atas kinerja sumber daya manusia tersebut. Pengembangan sumber daya adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya, melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan sumber daya tersebut.

Dinas Pendidikan merupakan perangkat pemerintah yang membidangi pendidikan. Setiap daerah, baik kota maupun badan pemerintahan di Indonesia, memiliki dinas pendidikannya masing-masing. Demikian pula di Kota Batu, Jawa Timur, Dinas Pendidikan mempunyai tugas khusus sebagai berikut: a. Menyelenggarakan tugas pemerintah daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan pemerintahan bersama. B. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh bupati/walikota sesuai dengan bidang kegiatannya. Peran orang di Dinas Pendidikan sangat penting, sehingga kemajuan organisasi akan sangat bergantung pada peran individu dalam organisasi. Jika orang-orang dalam organisasi memiliki karakter yang baik, dinamis dan bersatu, organisasi akan mampu bertahan dan berkembang. Sebaliknya, jika anggota organisasi bermoral rendah, statis, dan saling curiga, maka organisasi tidak akan bertahan.

Strategi dalam menerapkan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dengan melibatkan gaya kepemimpinan puncak, sangat

dipengaruhi oleh proses komunikasi dan beberapa cara dalam mengambil keputusan. Kemampuan pemimpin organisasi yang meliputi kemauan dan ketrampilan dalam posisinya sebagai pemimpin diharuskan mampu memotivasi bawahannya bagaimana berpikir dan bertindak agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai tujuan organisasi. Pemimpin mampu meningkatkan kinerja karyawannya jika mampu mempengaruhi orang lain (karyawannya) dalam mengarahkan segala tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Ogbonna dan Harris (2000) pemimpin yang naik jika mampu memotivasi pegawainya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, melakukan setiap usaha dengan hati-hati dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam organisasinya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil yang berbeda telah ditunjukkan oleh Awamleh dan Dmour (200) dan Insan, et al. (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel intervensi yang valid.

Komitmen organisasi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan, pangestuti A (2009) dan Chen Jui Chen Colin, Hung (2006) membuktikan komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang lemah dengan kinerja karyawan diungkapkan oleh Lee Huey Yiing dan Ahmad (2009). Sehingga untuk mempertahankan komitmen

organisasi membutuhkan peran seorang pemimpin, dan kepemimpinan yang efektif adalah persyaratan utama. Gaya kepemimpinan yang efektif harus terlebih dahulu diterapkan seorang pemimpin yang mampu memahami siapa bawahannya, kekuatan dan kelemahan bawahannya dan memanfaatkan yang dimiliki bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara langsung juga dilakukan oleh Awan dan Mahmood (2010), namun hal ini ditentang oleh Hussein, Mohamed Fathy dan José L. da Costa (2008) menemukan bukti bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji, sehingga menimbulkan beberapa pertanyaan-pertanyaan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan pengaruh gaya kepemimpinan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Manajemen sumber daya manusia kinerja adalah hasil yang telah dicapai daripada yang telah dilakukan, dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas (Trilaksono, 2013). Menurut Rahmawati (2013), kinerja merupakan capaian yang didapat dari pekerjaan

sebagai hasil dari tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai dan bersama-sama memajukan organisasi dan tidak melanggar ketentuan, hukum dan etika yang ditetapkan.

Komitmen organisasi

John Wiley & Sons, Inc. (2010) di Fauzan dan Sumiyati (2014) mengungkapkan bahwa individu dengan komitmen organisasi akan bangga menjadi anggota organisasi dan akan bekerja dengan kinerja untuk organisasi mereka. Sementara itu, menurut Darmawati, et al (2010), organisasi Komitmen adalah keadaan seseorang yang berpihak pada karyawan organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Kepemimpinan

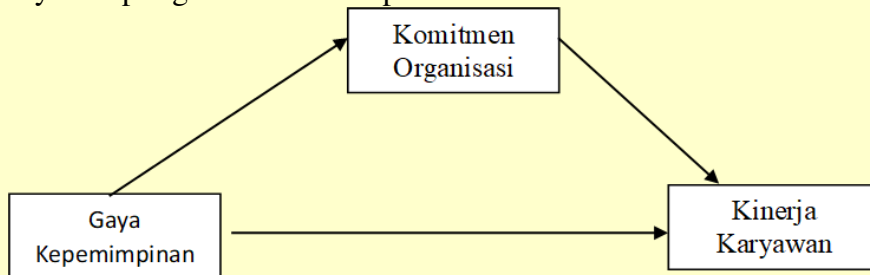
Ada banyak pendekatan kepemimpinan, terutama mengelompokkan menjadi 5 pendekatan. Ini adalah sifat, perilaku, kontingensi, pertukaran pemimpin-anggota, transaksional dan transformasional kepemimpinan (Glendon et al 2006). Para sarjana telah menyumbangkan berbagai teori di bawah masing-masing pendekatan kepemimpinan.

METODE

Sesuai dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, jenis penelitian ini adalah explanatory research. Populasi penelitian ini adalah 112 pegawai dinas pendidikan

kota Batu, yang berbicara bahasa Slovenia. Setelah menentukan jumlah sampel sebanyak 53 pegawai, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling, yaitu teknik probability sampling dimana setiap

elemen populasi mempunyai peluang tertentu untuk dijadikan sampel. Dipilih sebagai sampel penelitian Dari uraian yang disajikan, model penelitian digambarkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan Path Analysis. Tujuan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota Batu. Ada atau tidak adanya efek langsung ini diperiksa dengan uji-t.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian sebagai capaian atas uji hipotesis yang dilakukan dengan menguji gaya kepemimpina dan komitmen secara langsung dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang ada pada karyawan, dan komitmen menjadi mediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini di sajikan pada Tabel 2 berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Pengaruh Antar Variabel

Hubungan			Koefisien Jalur	t hitung	p-value	Keterangan
Gaya kepemimpinan	→	Komitmen	0.557	4.790	0.007	Signifikan
Gaya kepemimpinan	→	Kinerja pegawai	0.368	2.745	0.008	Signifikan
Komitmen	→	Kinerja pegawai	0.331	2.473	0.017	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

menghasilkan t-statistik sebesar ,790 dengan p-value 0,007. Karena p-value signifikan secara statistik = 5%, maka

hipotesis bahwa adanya peran gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dalam organisasi dapat diterima. Hasil pengujian berikutnya adanya indikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberikan t-statistik sebesar 2,7 5 dengan p-value 0,008. Karena p-value kurang dari signifikan secara statistik = 5%, maka dapat diterima hipotesis bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis

pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memberikan t-statistik sebesar 2, 73 dengan p-value sebesar 0,017. Karena p-value lebih kecil dari nilai signifikansi statistik = 5%, maka hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Pengujian hipotesis komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Y ₁	Pengaruh Total
X ₁ terhadap Y ₁	0.557	-	0.557
X ₁ terhadap Y ₂	0.368	(0.557) x (0.331) = 0.184	0.552
Y ₁ terhadap Y ₂	0.331	-	0.331

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 3, berdasarkan hasil uji rekonsiliasi dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki nilai total sebesar 0,552 dan lebih besar dari pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap karyawan. . efisiensi 0,368. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat membedakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan dalam hasil bahasan statistic menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasi. Signifikansi pengaruh positif peningkatan gaya kepemimpinan pada pegawai dinas pendidikan Kota Batu terbentuk dengan menjaga komitmen organisasi, peran pemimpin harus bersifat strategis, dimana pemimpin harus terlebih dahulu memahami bawahan yang dipimpinnnya, memahami kekuatan dan kelemahan bawahan, serta memahami bagaimana memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangnya. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan di mana anggota

organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap keberhasilan organisasi, hal ini akan meningkat jika gaya kepemimpinan yang cocok untuk organisasi diadopsi. Menerapkan gaya kepemimpinan yang benar atau positif pada Dinas Pendidikan Kota Batu akan menimbulkan partisipasi yang baik atau positif. Menurut hasil penelitian ini, gaya kepemimpinan yang paling cocok diterapkan pada Dinas Pendidikan Kota Batu untuk menciptakan engagement yang tinggi, menurut hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Kompleksitas permasalahan yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Batu disebabkan oleh berbagai hal, salah satunya adalah kinerja pegawai. Untuk menentukan tingkat prestasi kerja harus memperhatikan banyak faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Pendidikan Kota Batu. Hal tersebut merupakan tantangan yang harus diambil jika kita ingin mematangkan suatu organisasi sehingga dapat menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam perkembangannya. Jika manajemen mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka besar kemungkinan perusahaan akan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif yang dapat mempengaruhi perilaku anggota atau bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin jika ia memiliki pengaruh dan mampu mengarahkan

bawahannya menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi dalam studi empiris ini memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dinas pendidikan Batu, pengaruh positif komitmen organisasi yang bernilai positif menunjukkan adanya peningkatan kepatuhan pegawai dalam organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Kondisi ini menjelaskan bahwa dinas pendidikan Kota Batu akan berhasil mencapai tujuan jika memiliki komitmen untuk memajukan organisasi sesuai dengan visi dan misi mereka. Penelitian ini dapat dipahami bahwa sikap yang tinggi serta kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sejalan dengan komitmen staf Dinas Pendidikan Kota Batu terhadap tanggung jawab yang diberikan. itu karena faktor komitmen. dari pegawai yang ada, pegawai dinas pendidikan kota Batu. bangga menjadi bagian dari organisasi, merasa bersalah jika pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, bersedia bekerja lembur, merasa sebagai pemilik perusahaan tempat mereka dulu bekerja di bidang pendidikan kantor kota Batu. Le ini karena merupakan suatu kebutuhan karena dinas pendidikan kota batu merupakan sumber inspirasi yang baik untuk berkarir. Selain itu, beliau berkewajiban untuk berpromosi ke Dinas Pendidikan Kota Batu, karena Dinas Pendidikan Kota Batu telah

memberikan beberapa informasi penting.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel partisipasi organisasi dapat memungkinkan kita membedakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pegawai mencapai kinerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, karena gaya kepemimpinan dapat menimbulkan komitmen organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peran pentingnya seorang pimpinan yang harus memperhatikan kepentingan pegawai dengan selalu berhubungan dengan bawahan dalam hal pekerjaan, pimpinan mengajak bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang dibuat oleh pimpinan, pemimpin berdiskusi dengan bawahan, pimpinan mengajak bawahan untuk berpartisipasi Pekerjaan dan pemimpin menghargai pendapat pendapat yang diungkapkan oleh bawahan. Prestasi yang dicapai oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu dalam melaksanakan tugasnya akan meningkat jika pimpinan memiliki metode pendidikan dan koreksi terhadap bawahannya. Kinerja yang dicapai seorang pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu dalam melaksanakan tugasnya akan meningkat jika pegawai merasa bangga dan mampu mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin akan

mampu menciptakan komitmen tinggi dengan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

DAFTAR PUSTAKA

- Awan and Mahmood. 2010. Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in university libraries. *Library Management*, Vol. 31 No. 4/5, 2010 pp. 253-266.
- Chen, Jui-Chen, Colin Silverthor Ne, Jung-Yao Hung. 2006. Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 27 No. 4, 2006 pp. 242-249.
- Hussein, Mohamed Fathy and Jose L da Costa. 2008. Organizational Commitment and its Relationship to Perceived Leadership Style in an Islamic School in a Large Urban Centre in Canada: Teachers' Perspectives. *Journal of contemporary issues in education*. pp 17-38, University of Alberta.
- Lee Huey Yiing and Ahmad .2009. The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job

- Satisfaction and Performance. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 30 No. 1, 2009 .pp. 53-86. University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Ogbonna and Harris, Lloyd C. 2000. Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11:4 August, p. 766-788.
- Pangestuti, A. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Terminal Peti Kemas Surabaya*. Tesis. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *Journal Of Economic Management & Business Volume 17, Nomor 1, April 2016 Issn: 1412 – 968x Hal. 85-104*, diakses pada 20 Februari 2020