

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS SOSIAL
KABUPATEN GOWA**

MIFTAHUL JANNAH

Nomor Stambuk: 10561 05120 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS SOSIAL
KABUPATEN GOWA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

MIFTAHUL JANNAH

Nomor Stambuk : 10561 05120 14

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap
Komitmen Organisasi di Dinas Sosial
Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
Nomor Stambuk : 10561 05120 14
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

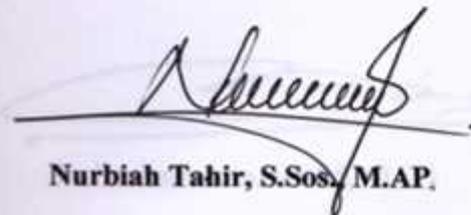
Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

Pembimbing II



Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP.

Mengetahui:

Dekan

Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



Dr. Ihyati Malik, S.Sos., M.Si



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

PERNYATAAN PENERIMAAN TIM PENILAI

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan Undangan menguji ujian skripsi dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 1327/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa 21 Agustus 2018.

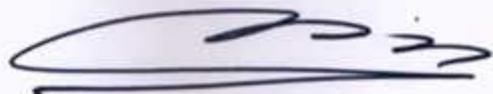
TIM PENILAI

Ketua



Dr. Hj. Ihyahi Malik, S.Sos., M.Si

Sekretaris



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

PENGUJI

1. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si
2. Dr. Hafiz Alfiansya Parawu, M.Si
3. Nasrulhaq, S.Sos., MPA
4. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP



(
(
(
(

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah

Nomor Stambuk : 10561 05120 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 Juli 2018

Yang Menyatakan,



Miftahul Jannah

ABSTRAK

MIFTAHUL JANNAH. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa (dibimbing oleh Nuryanti Mustari dan Nurbiah Tahir)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi dengan komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 orang pegawai yang diambil berdasarkan pada sampling insidental. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan dalam uji instrument penelitian, sedangkan dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi nampak bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Sedangkan hasil dari pengujian pengukuran menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah Gaya Kepemimpinan Direktif (X), karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* terbesar serta memiliki nilai signifikan terkecil dari variabel Y.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Direktif, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

MIFTAHUL JANNAH. The Influence of Leadership Style and Organizational Commitment in Dinas Sosial Kabupaten Gowa (guide by Nuryanti Mustari and Nurbiah Tahir)

The purpose of this study are to find out the influence of leadership styles wich consisted of directive style, supportive style, participative style and orientation to commitment of organization in Dinas Sosial Kabupaten Gowa. The approach was taken by this research is the quantitative approach with a sample of 50 employees which taken based on incidental sampling. Validity and reliability test used in tests of research instrument. Multiple linear regression used to analize the data. The result of the research from regression analysis reveals that leadership styles have a significantly on organizational commitment of official social of Gowa regerency. The measurement test result reveals that the most dominant variabel of official social of Gowa regerency is the leadership style (X), this is because the variable has greatest value of the cronbach's alpha and it has smallest sifnificance value of the other variables.

Keyword : Leadership Style, Organizational Commitmen.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis hingga saat ini masih diberikan kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa”*.

Skripsi ini penulis susun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Shalawat dan salam tak lupa penulis junjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW panutan segala umat sepanjang zaman.

Ucapan terima kasih pertama-tama penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis, ayahanda **Basri** dan Ibunda **Hj. Kasmawati**. Terima kasih sebesar-besarnya telah merawat dan mendidik penulis sehingga penulis dapat menjalani kehidupan dan menapaki jenjang pendidikan hingga saat ini. Terimakasih perjuangan, pengorbanan, dan doa ayahanda dan ibunda selama ini, semoga ayahanda dan ibunda senantiasa di Rahmati oleh Allah SWT. Untuk saudaraku tercinta **Miftahuddin Basri** terima kasih atas kasih sayang, dukungan dan senantiasa menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi Saudara terbaik sepanjang hidup penulis.

Banyak rintangan dan tantangan yang penulis hadapi dalam penyelesaian skripsi ini untuk itu pada kesempatan ini izinkan penulis memberikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan

bantuan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini, maka dari itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrulhaq, S.Sos., MPA** selaku pimpinan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Periode 2018-2023.
4. Bapak **Adnan Ma'ruf, S.Sos., M.Si** selaku dosen penasehat akademik penulis selama ±3 tahun menapaki jenjang pendidikan di bangku kuliah Ilmu Administrasi Negara Fisip Unismuh Makassar.
5. Ibu **Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si** dan Ibu **Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP** selaku pembimbing I dan pembimbing II penulis yang selalu memberikan arahan dan dorongan atas penyelesaian skripsi penulis.
6. Para **Dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar** yang telah memberikan bimbingan selama penulis menduduki jenjang pendidikan di Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar ini.
7. Seluruh **Staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara**, terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
8. Bapak **H. Syamsuddin Bando, S.sos., M.Si., MH** dan **Drs. H. Firdaus, S.Ag., M.Si** selaku Kepala Dinas Sosial dan Sekretaris Dinas Sosial, Kabupaten Gowa atas beserta seluruh Stafnya. Terima Kasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian di lokasi penelitian ini.

9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan doanya. Semoga bantuan dan keikhlasannya mendapat balasan dari Allah SWT.

Wassalamu`alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Makassar, 26 Juli 2018

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Miftahul Jannah.

Miftahul Jannah

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Tim Penguji	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	v
Abstrak	vi
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan	9
1. Pengertian Kepemimpinan	9
2. Tipe Kepemimpinan	10
3. Macam Gaya Kepemimpinan	14
B. Komitmen Organisasi.....	20
1. Komitmen Organisasi	20
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi .	22
C. Kerangka Pikir.....	23
D. Defenisi Operasional	24
E. Hipotesis.....	26
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29

F. Teknik Analisis Data.....	29
G. Uji Kualitas Data.....	31
H. Uji Hipotesis.....	32

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi atau Karakteristik Obyek Penelitian	33
1. Deskripsi Instansi	33
2. Analisis Deskripsi.....	35
a. Hasil Analisis Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa	35
b. Hasil Analisis Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.....	67
c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi	84
d. Pembahasan	88

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA	93
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	95
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
4.1–4.6	Karakteristik Indikator Gaya Kepemimpinan Direktif.....	36
4.7	Indikator Gaya Kepemimpinan Direktif	41
4.8–4.12	Karakteristik Indikator Gaya Kepemimpinan Suportif.....	43
4.13	Indikator Gaya Kepemimpinan Suportif	47
4.14–4.19	Karakteristik Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif	50
4.20	Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif	56
4.21-4.26	Karakteristik Indikator Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi	58
4.27	Indikator Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi	63
4.28	Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan	65
4.29-4.33	Karakteristik Indikator Komitmen Efektif.....	67
4.34	Indikator Komitmen Efektif	71
4.35	Karakteristik Indikator Komitmen Berkelanjutan	73
4.36	Indikator Komitmen Berkelanjutan	77
4.41	Karakteristik Indikator Komitmen Normatif.....	78
4.46	Indikator Komitmen Normatif	82
4.47	Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi	83
4.48	Annova	85
4.49	Coefficients	86
4.50	Model Summary	87

DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
1	Kerangka Pikir.....	24
2	Struktur Organisasi Dinas Sosial.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1	Biodata	95
2	Pertanyaan Penelitian	96
3	Olahan Data SPSS	103
4	Foto Dokumentasi Hasil Penelitian.....	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang terjadi di era globalisasi saat ini, suatu organisasi ataupun lembaga pemerintahan dituntut untuk bisa menyesuaikan perkembangan dalam organisasi dalam membangun organisasi itu sendiri. Sehingga dalam hal ini keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran anggota dan pemimpinnya agar dapat mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Persaingan yang akan dihadapi oleh seorang pemimpin untuk menggerakkan sebuah organisasi sangat dibutuhkan peran pemimpin, terutama dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia yang semakin kompleks serta semakin berkembang ilmu pengetahuan dan teknologinya. Dalam mempengaruhi perilaku bawahan kepada pemimpin diperlukan seorang pemimpin yang mampu membangun kerja sama yang baik kepada bawahannya untuk membangun rasa saling hormat-menghormati dan saling tolong-menolong.

Kepemimpinan merupakan salah satu hubungan yang dapat menentukan keberhasilan organisasi, agar dapat mencapai suatu keberhasilan maka dibutuhkan dalam organisasi adalah sebuah komitmen dalam diri pemimpin dan anggotanya itu sendiri, dengan adanya komitmen dalam organisasi dapat menuju perubahan atau sesuatu yang dapat memberikan kerjasama dan mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam memimpin. Dalam hal ini kepemimpinan dilakukan seorang pemimpin dan menjalankan tugasnya dengan baik untuk melaksanakan kepemimpinannya.

Organisasi terdiri sekumpulan orang yang tentu mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. 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.

Sehubungan dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, seorang pemimpin profesional sangat memperhatikan beberapa hal dengan komitmen yang kuat dalam mempertahankan visi dari organisasi itu sendiri dan memiliki komitmen yang jelas dalam proses meningkatkan kinerja pegawai untuk keberhasilan organisasi itu sendiri.

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.

Aset vital organisasi yang tidak dapat dilepaskan dalam penerapan strategi yang sangat penting dalam sebuah subjek pelaksanaan strategi organisasi. Kinerja untuk memberikan kepentingan khusus kepada sumber daya manusia adalah hal yang benar-benar menentukan keterbukaan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidak sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuannya terkait berdasarkan komitmen dari pribadi anggota organisasi itu sendiri dalam melaksanakan tugas mereka.

Penelitian yang dilakukan Darwinto (2008) tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di RSUD kota Semarang. Hasilnya, dari penelitian tersebut ditemukan gaya kepemimpinan direktif yang diterapkan di RSUD kota Semarang. Pada penelitian yang dilakukan Darwinto (2008) menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian Darwinto (2008) memberikan informasi bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Kota Semarang dinyatakan berpengaruh. Hal ini yang mendasari peneliti memilih pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Baihaqi (2010) dalam penelitiannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Yogyakarta. Pada penelitian ini menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan yang didukung dengan data statistik deskriptif masa kerja responden dimana jumlah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 73,26% yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Dari kedua hasil penelitian yang diambil dari tahun 2008 dan 2010, peneliti memilih meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

Dua faktor yang telah dikemukakan merupakan ketertarikan terbaik peneliti untuk dapat memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Dari kedua faktor tersebut peneliti ingin membuktikan apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh, oleh karena itu dari sekian banyak faktor

yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah dengan melihat gaya kepemimpinan organisasi tersebut. Dalam organisasi perlu adanya pemimpin antara pemimpin dan komitmen antar anggota. Tanpa pemimpin yang mempunyai komitmen maka keberhasilan dalam suatu organisasi hanya akan sekedar merupakan mimpi indah yang tidak akan terwujud. 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.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan sesuatu yang sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi. Karena pemimpin yang mempunyai jiwa tanggung jawab mampu mengkoordinir dan mengorganisir anggotanya sehingga dapat menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain. Oleh karena itu, dalam mencapai keberhasilan, organisasi membutuhkan pemimpin yang visioner, yaitu pemimpin yang mempunyai visi serta pemimpin yang mau melayani bukan dilayani. Pentingnya fungsi dan peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi maka salah satu fakta yang perlu diamati adalah kaitan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang mempunyai komitmen dengan anggotanya merupakan gaya kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap dan sifat seseorang yang digunakan pada waktu orang tersebut ingin mempengaruhi sikap dan sifat orang lain sebagaimana yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan juga merupakan perilaku

atau strategi dalam memahami karakter bawahan yang bertujuan dapat mempengaruhi kinerja bawahannya.

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.

Berikut adalah data awal peneliti terkait dengan kondisi riil dilingkungan Dinas Sosial Kabupaten Gowa sebagai berikut:

1. Pada jam kerja masih ada pegawai berada diluar ruangan, mengabaikan tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

2. Penegakan aturan yang masih lemah dengan adanya penerapan aturan yang tidak merata kepada staf yang ditetapkan secara tertulis oleh pimpinan kepada bawahan.
3. Masih ada beberapa pegawai yang hanya datang absen lalu meninggalkan kantor.
4. Kepekaan pemimpin yang tidak peka dan lambat mengambil tindakan saat terjadi konflik antar pegawai.
5. Pemimpin kurang tegas dalam hal kedisiplinan sehingga banyak pegawai yang mengabaikan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Thoha (2010:97), bahwa kejadian-kejadian seperti tersebut diatas disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, dalam arti perilaku pimpinan harus merupakan faktor motivasional bagi para bawahannya. Untuk mencapai tujuan yang ditentukan maka dibutuhkan wujud seorang pemimpin yang didukung oleh pegawai atau anggota untuk melaksanakan kegiatan dan sebagai motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, oleh penghalang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya masing-masing, dan terus menerus mendapatkan semangat antara atasan dan bawahan yang sama-sama berurusan serta membutuhkan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan.

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 dilingkungan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Bertitik tolak pada latar belakang masalah sebelumnya dengan melihat kondisi riil yang terjadi, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa”**

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, rumusan proposal penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa?
3. Manakah gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah penyusun tuliskan diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

2. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat penambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang kepemimpinan dan dapat dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi yang berminat untuk memperdalam mengenai teori gaya kepemimpinan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, dimana memegang peranan yang sangat penting dalam 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. 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 dihandel oleh pemimpin atau dibagikan melalui pemimpin dan pengikutnya.

Kedua definisi diatas 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.

Selanjutnya Robbins (Pasolong, 2010:4) dengan pendapat yang sama menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan juga didefinisikan Arsana

(Wijaya dkk, 2015:3) sebagai suatu seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Davis (Sutarto, 2012:18), kepemimpinan adalah kemampuan mengajak orang lain untuk mencari tujuan tertentu dengan penuh semangat. Sedangkan kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai & Mulyadi, 2003:2). Kemudian ditegaskan oleh Stoner (Pramudyo, 2013:50) bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Definisi kepemimpinan tersebut diatas mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan didalam sebuah kelompok dan disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah gaya yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Tipe Kepemimpinan

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. Pemimpin (*leader*) adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung.

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. Ketiga tipe kepemimpinan tersebut dapat diuraikan satu persatu, sebagai berikut:

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam sebagai hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Pemimpin berkendudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif,

dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Menurut Kartono (1983:81-87) berpendapat bahwa tipe kepemimpinan dibagi dalam delapan tipe kepemimpinan. Berikut ini akan diuraikan mengenai tipe kepemimpinan satu persatu, yaitu sebagai berikut:

a. Tipe Karismatik

Tipe pemimpin karismatik ini memiliki kekuatan energi, daya-tarik dan perbawa yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bias dipercaya.

b. Tipe Paternalistik

Tipe kepemimpinan ini cenderung kebabakan. Ini berarti bahwa pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan dan bersikap terlalu melindungi (*overly protective*). Kepemimpinan ini jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri serta hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri. Sehingga dengan demikian adanya sikap *over-protective* atau terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebih-lebihan.

c. Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan ini cenderung kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tipe ini sifatnya lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter

kaku dan seringkali kurang bijaksana, menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, sangat menyenangi formalitas upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan, menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya dan tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya. Sehingga tipe kepemimpinan ini berkomunikasi hanya berlangsung searah saja.

d. Tipe Otokratis

Pemimpin otokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu berdiri jauh dari anggota kelompok kelompoknya, jadi ada sikap menyisihkan diri dan eksklusivisme. Pemimpin otokratis senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal, dan merajai keadaan. Kepemimpinan otokratis mempertahankan prinsip-prinsip *business*, efektivitas, efisiensi, dan hal-hal yang *zakelijk*.

e. Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin seperti: ketua dewan, komandan, kepala, dan biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat sistem nepotisme.

f. Tipe Populists

Kepemimpinan populistis adalah kepemimpinan yang dapat membangun solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional .

g. Tipe Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administrative ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara eksekutif. Sedang para

pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menyelenggarakan dinamika modernisasi dan pembangunan.

h. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan adanya gejala seperti kepemimpinan demokratis menitikberatkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok, juga para pemimpin lainnya, yang semuanya terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana-rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok-kelompok dalam suasana demokratis, dan pembajaan (dari asal kata baja) etik kerja.

Bersumber dari pendapat para ahli diatas mengenai kepemimpinan berdasarkan tipenya yang dikemukakan bahwa peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang jujur, memiliki keterampilan, kearifan, kecerdasan, mampu memotivasi dan bertanggung jawab terhadap organisasinya.

3. Gaya Kepemimpinan

Tampi (2014:3) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut Nawawi (2006:115) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan menurut secara pribadi 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.

Rivai (Supariyono, 2015:849) juga mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Beberapa pengertian gaya kepemimpinan sebelumnya, yang dijadikan sebagai indikator dalam melihat pengaruh gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi adalah teori jalur sasaran. Dengan melihat bahwa teori jalur sasaran cukup relevan dan sesuai isu yang terdapat di lapangan.

Teori Jalur Sasaran yang dikembangkan oleh Robert House dalam Robbins (2006:172), beliau mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai berikut:

- 1) 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.
- 2) Kepemimpinan suportif (*supportive leadership*), yaitu kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.
- 3) Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.
- 4) 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.

Thoha (2007:42) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari tiga yaitu:

- 1) Kepemimpinan direktif (*directive leadership*), tipe kepemimpinan direktif sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari *Lippit* dan *White*.

Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.

- 2) Kepemimpinan suportif (*supportive leadership*), kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
- 3) Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada pada pemimpin.

Menurut peneliti dari teori diatas menyimpulkan berdasarkan pendapat para ahli yang mengemukakan tentang gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi. Dari gaya kepemimpinan tersebut yang ada dalam diri seorang pemimpin semua memiliki kekuatan yang sama dalam membangun kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Seperti halnya kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*) atau pemimpin pengarah sering disamakan dengan kepemimpinan yang berfokus pada pemimpin, kadang-kadang juga disebut sebagai pemimpin otoriter. Pemimpin ini perhatian utamanya pada tugas. Kepemimpinan Pengarah cenderung untuk:

- 1) Mengaplikasikan misi atau tujuan dalam kelompok, mengaplikasikan komitmen kepada pelaksanaan.
- 2) Membentuk saluran instruksi yang pasti, membiasakan pegawai untuk melaksanakan tugas.
- 3) Menyampaikan informasi dan instruksi yang dibutuhkan.
- 4) Menerapkan balasan dan hukuman untuk mengontrol sifat dan sikap bawahan.

Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*) atau pemimpin pendukung dapat disamakan dengan pemimpin yang mementingkan hubungan kerja kemanusiaan. Pemimpin akan berpengaruh positif pada kepuasan bawahan yang bekerja pada posisi ketegangan, frustrasi atau dengan tugas-tugas yang tidak memuaskan. Pemimpin pendukung cenderung untuk:

- 1) Memperlihatkan perhatian pribadi pada bawahan.
- 2) Bersahabat dan tidak sulit ditemui, menyediakan secara rutin konsultasi pribadi.
- 3) Membujuk bawahan untuk menampakkan perasaan dan perhatian mereka, berupaya membuat keselarasan dalam kelompok kerja.
- 4) Menggunakan balasan sebagai alat untuk mendapatkan dukungan, lebih banyak menggunakan balasan positif daripada sanksi negatif.

Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*) atau biasa disebut kepemimpinan peran serta dimana banyak melaksanakan konsultasi dengan bawahan dan mempertimbangkan saran-saran bawahan dalam suatu pembuatan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan peranserta para bawahan lebih puas karena merasa diikutsertakan dalam berbagai pemecahan masalah dan berbagai kegiatan, sehingga merasa wajib ikut bertanggung jawab untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan peranserta cenderung untuk:

- 1) Menizinkan kelompok menetapkan pelaksanaan tujuan dan menyusun pekerjaan mereka sendiri.
- 2) Mengatasi perbedaan atau kesulitan dengan bawahan.
- 3) Menggunakan peranserta bawahan sebagai alat komunikasi.

- 4) Membolehkan anggota kelompok, menjalankan control atas kemajuan prestasi, lebih banyak menggunakan system imbalan berdasarkan kelompok daripada individu.
- 5) Sama-sama menanggung keberhasilan dan kegagalan kelompok dengan bawahan.

Macam-macam gaya kepemimpinan tersebut dapat digunakan oleh seorang pemimpin dalam situasi yang berbeda. Situasi tersebut diidentifikasi dengan sifat personal dari bawahan dan tekanan lingkungannya dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi bawahan. Situasi yang dimaksud yaitu perilaku atau gaya kepemimpinan akan bisa diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut akan merupakan sumber yang bisa memberikan kepuasan, baik kepuasan secara pribadi bawahan (kepuasan-kepuasan masa depan) maupun kepuasan dalam peningkatan kualitas para bawahan dalam bekerja.

Adanya kesesuaian atau kecocokan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada diatas maka pemimpin akan mampu mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasikannya dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Dengan kata lain jika pemimpin mampu menciptakan hal yang telah diuraikan tersebut diatas maka pemimpin berusaha membuat jalan kecil (*path*) untuk mencapai tujuan (*goals*) para bawahannya sebaik mungkin. Tetapi untuk mewujudkan fasilitas path-goal ini, pemimpin harus menggunakan gaya yang paling sesuai terhadap variabel-variabel lingkungan yang ada. Dalam Path-Goal Theory, dua variabel situasi yang sangat menentukan efektifitas pemimpin adalah karakteristik pribadi para bawahan atau karyawan dan lingkungan internal organisasi seperti misalnya peraturan dan prosedur yang ada.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif dan tujuan organisasi yang telah menjadi komitmen bersama sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

B. Komitmen Organisasi

1. Komitmen Organisasi

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. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dapat dilihat dari ciri-cirinya dalam kerja keras demi tercapainya tujuan organisasi yang ditempati ia bekerja.

Menurut Meyer & Herscovitch (Wirawan, 2013:776) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan pada suatu target khusus tertentu. Komitmen merupakan pendekatan responsive oleh suatu organisasi, dan kepuasan kerja lebih sebagai respons pada fase spesifik dari pekerjaan.

Komitmen organisasi juga didefinisikan oleh Wirawan (2013:771) sebagai perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi sangat penting untuk diterapkan dalam setiap individu seseorang, dengan kata lain komitmen organisasi adalah sikap loyal yang dimiliki

pegawai dalam mejalani organisasinya. Dengan demikian, untuk mencapai suatu target sasaran dan serta sesuai dengan nilai organisasi.

Menurut Porter (Tobing, 2009:32) menyatakan komitmen organisasi sebagai kekuatan relative individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis, yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang telah dikaitkan dengan berbagai variabel yang terkait dengan pekerjaan. Allen & Mayer (Wirawan, 2013:776) mengembangkan suatu pengukuran dengan tiga komponen sebagai berikut:

- a. Komitmen Efektif (*Affective Commitment*), yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang merupakan komponen hasrat atau komponen keinginan (*desire*).
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitmen*), adalah komponen kebutuhan atau memperoleh versus kehilangan bekerja dalam organisasi.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), yaitu dalam komitmen organisasi ini seorang individu tetap bekerja dan menjadi anggota karena perasaan kewajiban moral.

Peneliti menyimpulkan 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 di ukur dengan mengembangkan komponen dari komitmen organisasi itu sendiri.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *team work*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi (Yukl dalam Wijaya dkk, 2015:3)

Tentunya setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang baik, dimana pada dirinya terpendam sifat pandai menjunjung martabat diri dan harga diri, namun tidak angkuh dan sombong dan menganggap dirinya paling hebat dalam segala hal. Dia harus dihormati oleh lingkungannya, namun dia juga harus menghormati sesama dan para bawahannya, karena dia selalu bersikap rendah hati. Sehingga sikapnya selalu terbuka dan reseptif, tanpa dibebani oleh perasaan-perasaan superior yang bisa membuat dirinya menjadi angkuh dan sewenang-wenang terhadap lingkungan. (Martoyo, 2007:182).

Keberadaan pemimpin disuatu organisasi akan menjadi lebih tepat waktu atau efektif pada saat pemimpin tersebut melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin. Untuk menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, sering pemimpin mempergunakan kekuasaan dengan tujuan agar semua itu bisa terwujud. Memang mempergunakan kekuasaan dianggap sebagai salah satu cara yang paling efektif dalam mewujudkan berfungsinya pemimpin disebuah organisasi. Salah satu cara yang dianggap efektif adalah dimana pemimpin mengkomunikasikan berbagai

kebijakan yang ingin dikerjakan kepada para bawahan sebagai sebuah target yang harus dicapai bersama untuk tujuan bersama.

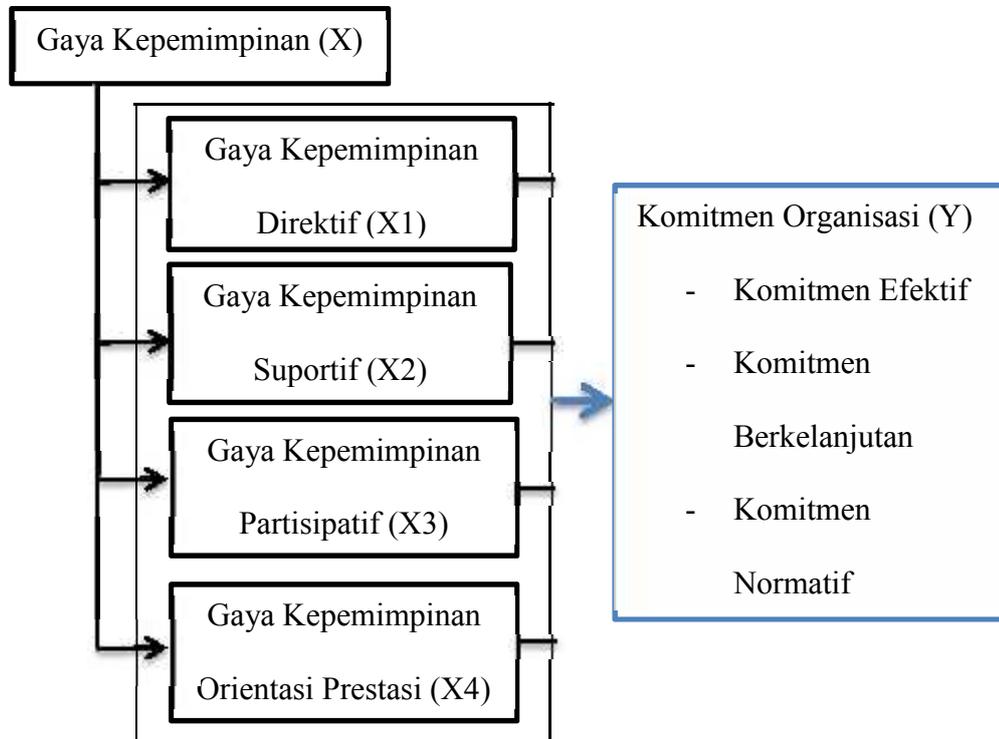
Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah sangat penting sebab orang tidak lebih menyukai untuk tinggal dalam organisasi yang sama untuk waktu yang lama. Maka organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah pemimpin tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efisien dan efektif serta terpadu dalam proses manajemen.

D. Kerangka Pikir

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami fenomena kepemimpinan pada organisasi pemerintahan Dinas Sosial, khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin memiliki pengaruh pada komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan dibedakan dalam empat gaya kepemimpinan yaitu: gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi (Robert House, 2006).

Komitmen organisasi dipandang sebagai hasil keberhasilan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ukuran-ukuran komitmen organisasi ini meliputi komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Adapun hal tersebut dapat dilihat melalui bagan kerangka pikir.

Bagan Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

E. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja sama dengan baik, bersemangat tinggi untuk mencapai tujuan. Variabel gaya kepemimpinan akan diukur berdasarkan prediktor berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) adalah kepemimpinan yang berpusat pada pemimpin. Indikatornya adalah menilai kejelasan tugas dan petunjuk pengerjaannya, kejelasan garis komando, pemberian hadiah untuk memotivasi, penggunaan hadiah dan hukuman sebagai alat kontrol kepada bawahan.
- b. Gaya Kepemimpinan Supportif (X2) merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan hubungan kerja kemanusiaan terhadap bawahannya.

Indikatornya adalah menunjukkan perhatian kepada bawahan, sifat yang bersahabat, perhatian atas perasaan pegawai, perhatian terhadap konflik antar pegawai, pemberian hadiah, penekanan hubungan antar pribadi kepada karyawan.

- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) merupakan gaya yang banyak melakukan konsultasi dengan bawahan dan mempertimbangkan saran-saran bawahan dalam pembuatan keputusan. Indikatornya secara umum kebersamaan dalam merumuskan tujuan, kerja sama dengan anggota kelompok dalam menyusun tugas masing-masing, penggunaan partisipasi dari anggota kelompok untuk melancarkan komunikasi, perhatian terhadap kerja kelompok dari pada kompetisi individu.
- d. Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi (X4) merupakan gaya dengan memberikan tantangan tujuan kepada bawahan dan mempercayai bawahan untuk mencapainya. Indikator secara umum menilai motivasi pegawai dengan mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan serta melaksanakannya dengan baik.

2. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah mereka akan berada di tempat kerja pada setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi, mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Variabel dan indikator-indikator yang menjadi bagian dari konsep ini adalah model komitmen organisasi, yang meliputi:

- a. Komitmen afektif, indikatornya mengikat dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, menyukai tujuan organisasi, loyal kepada organisasi, normal dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai.

- b. Komitmen berkelanjutan, indikatornya lebih untung jika tetap menjadi anggota organisasi, takut kehilangan sesuatu jika meninggalkan organisasi, jaminan lebih baik, takut kehilangan teman sekerja yang baik, sudah lama bekerja dan ingin mendapatkan pension dan susah mencari mendapat pekerjaan lain.
- c. Komitmen normatif, indikatornya yaitu organisasi telah berjasa bagi kehidupan pegawai, organisasi tempat bekerja lebih baik daripada organisasi lain, pengalaman bekerja dalam organisasi menyenangkan dan membahagiakan.

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas oleh peneliti sebelumnya maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan direktif yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu 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.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pandangan atau ideologi yang digunakan selama meneliti pada populasi dan sampel tertentu dan data yang menggunakan perlengkapan penelitian serta analisis data yang bersifat statistik demi harapan untuk mengevaluasi hipotesis yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena analisis datanya bersifat statistik. Sedangkan tipe penelitian ini adalah tipe penelitian explanasi yaitu melihat pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari semua elemen yang berbetuk peristiwa, objek atau subjek yang memiliki karekteristik serta mempunyai kualitas yang menjadi pusat perhatian peneliti yang dipandang cocok untuk diteliti agar dapat dipelajari dan peneliti dapat menarik kesimpulan. 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. Dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan rumus Slovin (Sevilla et.al,2007) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e² = Presisi atau ketidaktelitian 95% atau tingkat kesalahan 10% (0,1)

Sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,1)^2}$$

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,01)} = \frac{101}{2,01} = 50,758$$

Sehingga dengan menggunakan rumus ini maka jumlah sampelnya adalah 50 orang. Pengambilan sampling didasarkan pada sampling insidental. Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2017:85).

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi terkait, baik itu melalui observasi dan hasil

data kuesioner dengan pihak atau responden Dinas Sosial. Sehubungan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen instansi terkait, internet dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dilakukan dengan menggunakan cara yaitu:

1. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung tentang obyek yang akan diteliti, serta melakukan pencatatan secara sistematis tentang hal tertentu yang diamati.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara atau menyiapkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada masing-masing responden untuk dijawabnya, dimana setiap item pertanyaan disediakan alternatif jawaban untuk selanjutnya oleh responden hanya dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dan peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden.
3. Dokumentasi atau Telaah Dokumen, yaitu pengumpulan data dengan menelusuri dan mempelajari dokumen dan laporan tertulis lainnya untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif menggunakan skala Likert sebagai berikut:

- a. Sangat tidak setuju = 1

- b. Tidak Setuju = 2
- c. Netral = 3
- d. Setuju = 4
- e. Sangat Setuju = 5

Keterangan:

a. Sangat tidak Setuju

Responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah pegawai yang tidak sama sekali menyukai dan tidak ingin mengikuti aturan yang berlaku didalam organisasi.

a. Tidak Setuju

Responden yang menjawab tidak setuju adalah pegawai yang tidak menyukai peraturan yang dibuat dalam organisasi namun dia tetap menjalankannya. Dalam arti tingkat tidak setujunya 70% dan tingkat kesetujuannya 30%.

b. Netral

Responden yang menjawab netral adalah pegawai yang tidak berpihak pada hal apapun, dalam artian pegawai ini bertikah masa bodoh atau bersifat acuh tak acuh oleh keadaan yang ada didalam organisasi atau bisa juga diartikan pegawai ini tingkat kesetujuan dan tidak kesetujuannya seimbang.

c. Setuju

Responden yang menjawab setuju adalah pegawai yang berpihak pada dua sisi, dimana pegawai ini sebagian besar menyetujui keadaan yang ia kerjakan, namun sebagian kecilnya lagi dia tidak setuju dengan keadaan ia kerjakan didalam organisasi atau dalam artian tingkat kesetujuannya 70% dan tingkat ketidak setujuannya 30%.

d. Sangat Setuju

Responden yang menjawab sangat setuju adalah pegawai yang sangat menyukai dan membanggakan organisasinya, dia senang mengikuti arahan yang diberikan dan aturan yang berlaku didalam organisasinya.

Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda untuk melihat keempat gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \hat{a}_1 X_1 + \hat{a}_2 X_2 + \hat{a}_3 X_3 + \hat{a}_4 X_4 + e \dots\dots\dots (14.4)$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi
- X1 = Gaya Kepemimpinan Direktif
- X2 = Gaya Kepemimpinan Suportif
- X3 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- X4 = Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi
- a = Konstanta
- a1 – a4 = Koefisien regresi
- e = Standar error

G. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan ketelitian atau ketepatan pada suatu perlengkapan didalam mengukur sesyatu yang ingin diukur. Uji validitas juga merupakan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah valid atau belum. Dimana dikatakan valid jika nilai korelasi di atas 0.50 (Sugiyono, 2009:101)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach alpha* pada SPSS. Di mana dikatakan reliabilitas jika *cronbach alpha* $>0,60$ (Ghozali, 2005)

H. Uji Hipotesis

1. Uji – F (Uji Serempak)

Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, berpengaruh atau tidak.

Hipotesis dalam Uji ini adalah:

Hipotesis Alternatif (H1) : Diduga Gaya Kepemimpinan direktif yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Ketentuan penerima atau penolakan hipotesis adalah jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H1 diterima, sedakan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H1 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi atau Karakteristik Obyek Penelitian

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.

1. Deskripsi Instansi

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.

a. Identitas kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Nama : Dinas Sosial Kabupaten Gowa
Alamat : Jl. Mesjid Raya No.30 (lantai dua)
Kelurahan : Sungguminasa
Kecamatan : Somba Opu
Kabupaten : Gowa
Provinsi : Sulawesi Selatan

b. Visi dan Misi Dinas Sosial

Visi: Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat yang Berkeadilan dan Religius

Misi :

1) Meningkatkan Pelayanan Kesejahteraan Sosial

- 2) Meningkatkan pembinaan, pelayanan dan rehabilitas pemulihan penyandang masalah kesejahteraan sosial
- 3) Meningkatkan kualitas pengetahuan dan pemahaman terhadap nilai-nilai syiar keagamaan
- 4) Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik dan Administrasi Perkantoran.

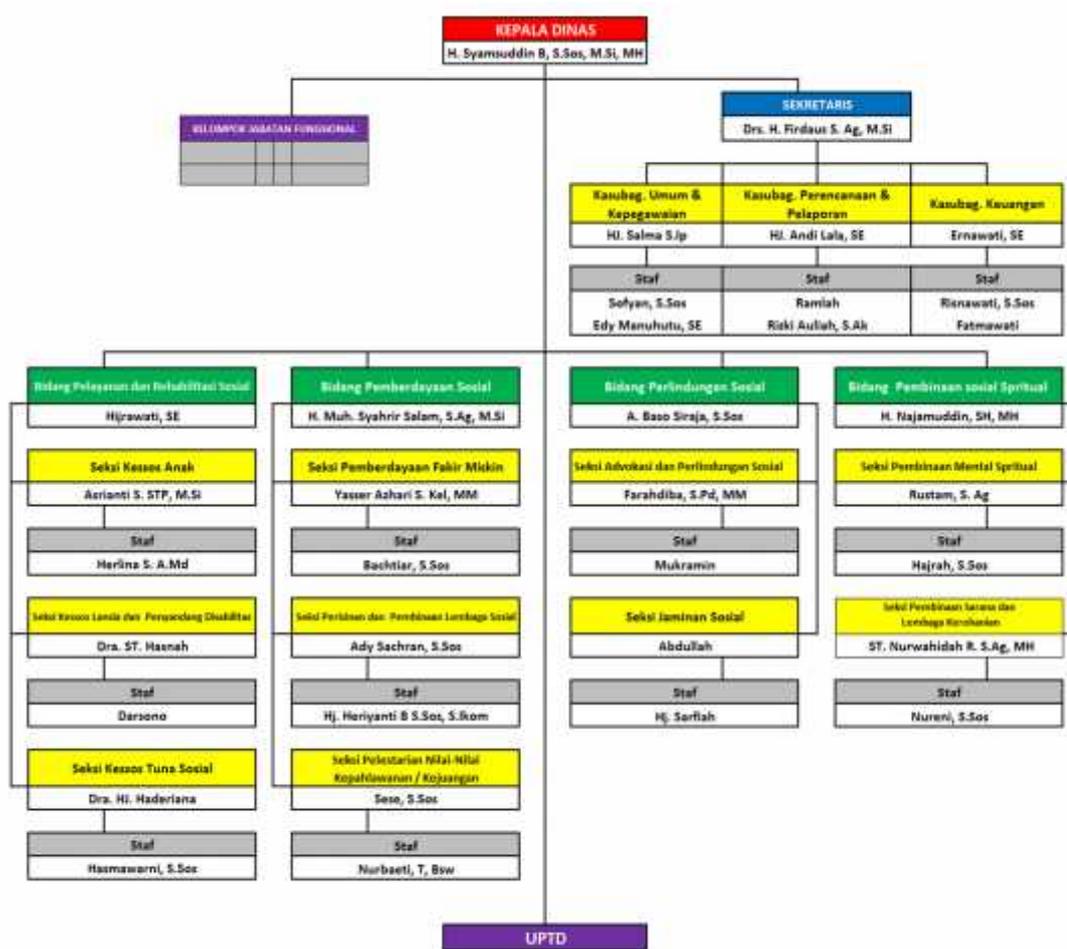
c. Struktur Organisasi

- 1) Kepala Dinas sebagai pemimpin pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa
- 2) Sekretaris dipimpin oleh seorang sekretaris Dinas membawahi:
 - a) Sub bagian umum dan kepegawaian
 - b) Sub bagian perencanaan dan pelaporan
 - c) Sub bagian keuangan
- 3) Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang membawahi:
 - a) Seksi kesejahteraan sosial anak
 - b) Seksi kesejahteraan sosial lansia dan penyandang rehabilitas
 - c) Seksi kesejahteraan tuna sosial
- 4) Bidang Pemberdayaan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang membawahi:
 - a) Seksi pemberdayaan fakir miskin
 - b) Seksi perizinan dan pembinaan lembaga sosial
 - c) Seksi pelestarian nilai-nilai kepahlawaan atau kejuangan
- 5) Bidang Perlindungan Sosial dipimpin oleh Seorang Kepala Bidang membawahi:
 - a) Seksi advokasi dan perlindungan sosial
 - b) Seksi jaminan sosial

- 6) Bidang Pembinaan Sosial Spiritual
 - a) Seksi pembinaan mental spiritual
 - b) Seksi pembinaan sarana dan lembaga kerohanian

Gambar 4.2.

Struktur Organisasi Dinas Sosial



Sumber: Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa

2. Analisis Deskripsi

a. Hasil Analisis Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa

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 instrumen tersebut. Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi.

1) Gaya Kepemimpinan Direktif

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 direktif dalam penelitian ini adalah bagian dari indikator dalam variabel gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Maka untuk mengetahui indikator gaya kepemimpinan direktif diukur melalui sub indikator dalam enam pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke lima puluh responden terhadap sub indikator gaya kepemimpinan direktif dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.1 sampai 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.1.

Karakteristik Pimpinan Menjelaskan Tugas-Tugas yang Harus diKerjakan

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Netral (N)	-	-
Setuju (S)	37	74,0%
Sangat Setuju (SS)	13	26,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dengan karakteristik sub indikator pemimpin menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan pada indikator gaya kepemimpinan direktif dengan penelitian sebanyak lima puluh responden yang

dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 37 responden atau sebesar 74,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 13 responden atau sebesar 26,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pemimpin menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan ditemukan sudah diterapkan pada seorang pemimpin di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, dilihat dari cara pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya dan selalu dilaksanakan rapat rutin sekali seminggu mengenai langkah-langkah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para bawahannya. Hal ini menunjukkan seorang pemimpin memberikan petunjuk spesifik tentang kinerja pegawai, sehingga pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.2.

Karakteristik Pimpinan Memberitahukan cara mengerjakan suatu pekerjaan

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Netral (N)	8	16%
Setuju (S)	41	82,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas tentang karakteristik sub indikator pimpinan memberitahukan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan pada indikator gaya kepemimpinan direktif dengan responden penelitian sebanyak 50 responden yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 41 responden atau sebesar 82,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik sub indikator pimpinan memberitahukan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan sudah diterapkan dengan baik, dilihat dari cara seorang pemimpin menjelaskan suatu langkah-langkah pekerjaan kepada bawahannya secara spesifik, sehingga bawahan mengetahui apa saja yang harus ia kerjakan. Hal ini dapat menunjukkan pencapaian suatu keberhasilan dalam organisasi. Maka karakteristik pimpinan memberitahukan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan sudah diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Tabel 4.3.

Karakteristik Pimpinan Menetapkan Hubungan Jelas Tentang Garis Komando

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Netral (N)	29	58,0%
Setuju (S)	20	40,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas tentang karakteristik sub indikator pimpinan menetapkan hubungan jelas tentang garis komando pada indikator gaya kepemimpinan direktif dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 29 responden atau sebesar 58,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik sub indikator pimpinan menetapkan hubungan jelas tentang garis komando sudah diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini ditemukan adanya hubungan yang dilakukan oleh bawahannya terhadap pimpinannya dalam menghadapi setiap persoalan. Dalam

hasil observasi seorang pegawai lebih dominan setuju akan dimensi pribadi pemimpin. Hal ini juga menunjukkan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menyadari betul bahwa adanya batas hubungan antara pegawai dengan pimpinannya.

Tabel 4.4.

Karakteristik Pimpinan Memberikan Instruksi Jelas kepada para Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	14	28,0%
Netral (N)	23	46,0%
Setuju (S)	12	24,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4 tentang karakteristik sub indikator pimpinan memberikan instruksi jelas kepada para pegawai pada indikator gaya kepemimpinan direktif. Diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 23 responden atau sebesar 46,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi karakteristik pimpinan memberikan instruksi jelas kepada para pegawai kurang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dari hasil observasi ditemukan bahwa seorang pemimpin selalu memberikan instruksi kepada bawahannya, namun intruksi pimpinan masih kurang jelas untuk pegawai terima. Sehingga dalam hal ini membuat kinerja pegawai kurang maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil tanggapan responden di Dinas Sosial yang sebagian persen dari tanggapan responden menyatakan pimpinan sudah memberikan instruksi jelas namun beberapa responden juga menyatakan pimpinan masih kurang jelas memberikan instruksi.

Tabel 4.5.

Karakteristik Pimpinan Memberitahukan Bagaimana Cara Mendapatkan Hadiah

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	37	74,0%
Setuju (S)	7	14,0%
Sangat Setuju (SS)	-	-
Jumlah Total	50	100%

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas tentang pernyataan pimpinan memberitahukan bagaimana mendapatkan hadiah pada indikator gaya kepemimpinan direktif. Diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 37 responden atau sebesar 74,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi karakteristik pimpinan memberitahukan bagaimana mendapatkan hadiah sudah diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini dilihat bahwa seorang pemimpin memberikan hadiah kepada pegawai yang aktif dan telah bekerja dengan maksimal. Namun dalam pemberian hadiah, masih banyak pegawai yang merasa bahwa pemimpin kurang adil. Hal ini disebabkan yang mempunyai hubungan baik dengan atasan, lebih berkesempatan mendapatkan hadiah tersebut.

Tabel 4.6.

Karakteristik Pimpinan Menggunakan Hukuman untuk Mengontrol Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	30	60,0%
Netral (N)	20	40,0%
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	-	-
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas tentang karekteristik pernyataan pimpinan menggunakan hadiah hukuman untuk mengontrol pegawai pada indikator gaya kepemimpinan direktif, diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 30 responden atau sebesar 60,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 20 responden atau sebesar 40,0%.

Berdasarkan hasil observasi pada karekteristik pimpinan menggunakan hadiah hukuman untuk mengontrol pegawai masih belum diterapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini dilihat bahwa pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih banyak yang melanggar aturan namun seorang pemimpin tidak pernah memberikan sanksi kepada pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data pada keenam indikator gaya kepemimpinan direktif pada variabel gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7.

Indikator Gaya Kepemimpinan Direktif

ITEM-ITEM PERNYATAAN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	-	-	-	74,0	26,0	100
Item 2	-	-	16,0	82,0	2,0	100
Item 3	-	-	58,0	40,0	2,0	100
Item 4	-	28,0	46,0	24,0	2,0	100
Item 5	-	12,0	74,0	14,0	-	100
Item 6	-	60,0	40,0	-	-	100
Rata-Rata (%)	-	16,7	39,0	39,0	5,3	100
Jumlah	-	8,3	19,5	19,5	2,7	50

(Sumber data: Hasil Penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas maka indikator gaya kepemimpinan direktif dengan enam item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 39,0%

responden memberikan penilaian netral dan setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 5,3% responden memberikan penilaian sangat setuju. Indikator gaya kepemimpinan direktif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 44,3% responden atau sebesar 22 orang. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator gaya kepemimpinan direktif sebesar 39,0% responden setuju dan 5,3% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 55,7% yang diperoleh dari penilaian sebesar 16,7% responden tidak setuju dan 39,0% responden netral.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dapat ditemukan bahwa gaya kepemimpinan direktif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa sudah diterapkan dengan baik meskipun belum sepenuhnya sempurna. Penilaian tersebut dipengaruhi oleh sub indikator gaya kepemimpinan direktif dalam pemimpin menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan dan seorang pemimpin memberikan instruksi jelas kepada bawahannya, sehingga penerapan gaya kepemimpinan direktif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa sudah diterapkan dengan baik. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan direktif yang diterapkan maka komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa semakin meningkat.

Gaya kepemimpinan direktif ini berkaitan terhadap komitmen organisasi yang tidak terlepas dari adanya hubungan yang baik yang dilakukan antara pimpinan dan bawahan dalam menghadapi suatu masalah dalam organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif terhadap komitmen organisasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin yang selalu memberikan tanggung jawab kepada bawahannya serta seorang pemimpin

mengambil keputusan dalam melaksana visi dan misi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

2) Gaya Kepemimpinan Suportif

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. Maka untuk mengetahui sub indikator pada gaya kepemimpinan suportif dapat diukur melalui lima pernyataan dari ke lima puluh responden terhadap sub indikator gaya kepemimpinan suportif dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.8 sampai 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.8.

Karakteristik Pimpinan Menarik Minat Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	31	62,05
Netral (N)	-	-
Setuju (S)	12	24,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas tentang karakteristik pernyataan pimpinan menarik minat pegawai pada indikator gaya kepemimpinan suportif, diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 31 responden atau sebesar 62,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan menarik minat pegawai belum diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, hal ini dilihat dari seorang pegawai masih bersifat acuh tak acuh kepada aturan yang dibuat oleh

seorang pemimpin, baik aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sehingga pimpinan belum berhasil menarik minat pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini juga disebabkan dari faktor seorang pemimpin yang cenderung bersifat egois.

Tabel 4.9.

Karakteristik Pimpinan Memberikan Kesempatan kepada para Pegawai untuk Menyampaikan Perasaan dan Perhatiannya

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	24	48,0%
Netral (N)	13	26,0%
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	7	14,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden atau sebesar 48,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai masih sangat belum diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan karena adanya pengambilan keputusan yang tidak dilakukan bersama-sama, pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh seorang pemimpin. Sehingga bawahan tidak mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya terhadap organisasi. Dalam hal ini membuat pegawai selalu merasa tertekan dalam organisasi. Maka karakteristik pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai belum diterapkan.

Tabel 4.10.

Karakteristik Pimpinan Memberikan Motivasi kepada para Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	31	62,0%
Netral (N)	-	-
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	13	26,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas tentang karakteristik pimpinan memberikan motivasi kepada para pegawai pada indikator gaya kepemimpinan suportif, diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 31 responden atau sebesar 62,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan memberikan motivasi kepada para pegawai belum diterapkan diDinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini dilihat seorang pimpinan kurang berinteraksi dengan bawahannya, sehingga membuat pegawai kurang dekat dengan pimpinan. Dengan kurangnya pendekatan antara pimpinan dan bawahan, sehingga pimpinan tidak pernah terlihat memberikan motivasi kepada para pegawainya.

Tabel 4.11.

Karakteristik Hubungan Antara Atasan dengan Bawahan Sangat Dekat

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	30	60,0%
Netral (N)	7	14,0%
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	13	26,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas tentang karekteristik hubungan antara atasan dengan bawahan ditempat saya bekerja sangat dekat pada indikator gaya kepemimpinan suportif, diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 30 responden atau sebesar 60,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 7 responden atau sebesar 14,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karekteristik hubungan antara atasan dengan bawahan belum diterapkan. Dilihat dari kurangnya pendekatan pimpinan kepada bawahan yang menyebabkan hubungan antara pimpinan dan bawahan tidak diterapkan diDinas Sosial kabupaten Gowa. Hal ini sesuai dengan hasil tanggapan responden yang ditemukan dengan hasil tertinggi dalam kategori tidak setuju, yang artinya pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa merasa tidak ada hubungan dekat antara atasan dengan bawahan.

Tabel 4.12.

Karakteristik Pimpinan Memperhatikan Konflik-Konflik yang Terjadi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	24	48,0%
Netral (N)	13	26,0%
Setuju (S)	6	12,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja selalu memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok pegawai, sebanyak bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden atau sebesar 48,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan memperhatikan konflik-konflik yang terjadi kurang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dilihat dari banyaknya masalah yang terjadi di dalam organisasi, seorang pimpinan lambat mengambil tindakan atau keputusan. Hal ini juga dapat dilihat dari para pegawai yang melanggar aturan dalam organisasi, hal ini terjadi karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap konflik-konflik yang terjadi. Sehingga penerapan terhadap karakteristik pimpinan memperhatikan konflik-konflik yang terjadi masih kurang diterapkan oleh pimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil analisis data pada lima pernyataan dalam indikator gaya kepemimpinan suportif dapat disimpulkan pada tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 4.13

Indikator Gaya Kepemimpinan Suportif

Item-Item Pertanyaan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	12,0	62,0	-	24,0	2,0	100
Item 2	12,0	48,0	26,0	-	14,0	100
Item 3	12,0	62,0	-	-	26,0	100
Item 4	-	60,0	14,0	-	26,0	100
Item 5	12,0	48,0	26,0	12,0	2,0	100
Rata-rata (%)	9,6	56,0	13,2	7,2	14,0	100
Jumlah	4,8	28	6,6	3,6	7	50

(Sumber Data: Hasil Penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.13 diatas maka indikator gaya kepemimpinan suportif dengan lima item pernyataan yakni; pimpinan menarik minat pegawai, pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya, pimpinan memberikan motivasi, hubungan antara atasan dan bawahan dan pimpinan memperhatikan konflik yang terjadi. Berdasarkan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu dapat dilihat bahwa

penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 56,0% responden memberikan penilaian tidak setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 7,2% responden memberikan penilaian setuju. Indikator gaya kepemimpinan suportif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 21,2% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator gaya kepemimpinan suportif sebesar 7,2% responden setuju dan 14,0% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 78,8% yang diperoleh dari penilaian sebesar 13,2% responden netral, 56,0% responden tidak setuju dan 9,6% responden sangat tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan suportif berada pada tingkat penilaian tidak baik. Hal ini dilihat pada pimpinan yang kurang menarik minat pegawai dan tidak memperhatikan konflik-konflik yang terjadi antara anggota kelompok pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa pada indikator gaya kepemimpinan suportif dapat ditemukan pada lapangan bahwa masih ada pegawai yang malas bekerja, hal ini disebabkan kurangnya pemberian motivasi kepada para pegawai agar bersemangat dalam bekerja. Sehingga pegawai banyak yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Namun beberapa pegawai tetap semangat bekerja dalam organisasi, sebab hubungan antara atasan dengan bawahan bekerja sangat dekat. Hal ini senada dengan Sutantra (Wijaya dkk, 2015) mengatakan bahwa didalam kepemimpinan dibutuhkan kebersamaan, bukan kesendirian. Didalam kepemimpinan ada peran pemimpin sekaligus peran pegawai. Dalam pemberian motivasi terhadap pegawai

perlu juga dilakukan kerja sama sehingga pemimpin dapat mendorong minat pegawai dalam bekerja.

Indikator gaya kepemimpinan direktif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa ada sebagian kecil pegawai menilai bahwa gaya kepemimpinan suportif telah diterapkan, namun adapula yang menilai bahwa gaya kepemimpinan suportif masih kurang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Maka berdasarkan dari uraian tersebut dilakukan agar penerapan gaya kepemimpinan suportif bisa diterapkan dengan sangat baik di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Gaya kepemimpinan suportif ini tidak ditemukan berkaitan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial kabupaten gowa, dilihat dari sikap pegawai yang tidak maksimal menjalankan pekerjaannya meskipun sudah diarahkan oleh pimpinannya. Hal ini disebabkan karena masih ada pegawai kurang menerima keputusan yang dibuat oleh pimpinan, penyebab tersebut terjadi karena adanya faktor bahwa pimpinan tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapatnya, sehingga pegawai juga akan merasa kurang dipercayai oleh pimpinan.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang selalu mengajak bawahannya untuk bekerja sama, dimana pemimpin lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan atau mendorong kemampuan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan. Dengan demikian gaya kepemimpinan partisipatif ini merupakan model kepemimpinan yang memiliki aspek penting dalam diri pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif termasuk bagian indikator dari variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari

enam item pertanyaan. Adapun tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan partisipatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14.

Karakteristik Pimpinan Mengajak Pegawai Bersama-Sama Merumuskan Tujuan

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	31	62,0%
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	13	26,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada 4.14 tabel diatas tentang karakteristik pimpinan mengajak pegawai bersama-sama merumuskan tujuan pada indikator gaya kepemimpinan partisipatif, diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 31 responden atau sebesar 62,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan mengajak pegawai bersama-sama merumuskan tujuan kurang diterapkan. Hal ini dapat dilihat dari cara pengambilan keputusan pimpinan. Dari cara pengambilan keputusan, pimpinan masih cenderung egois. Pimpinan mengambil keputusan berdasarkan kemauannya bukan berdasarkan dari hasil keputusan bersama dengan bawahannya. Pimpinan tidak pernah memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk menyampaikan pendapatnya atau hasil keputusan dari para bawahan tersebut, sehingga pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa senggang mengeluarkan pendapatnya kepada pimpinan. Hal ini juga menyebabkan pegawai merasa kurang percaya diri. Maka karakteristik dari sub indikator gaya kepemimpinan partisipatif ini masih kurang diterapkan.

Tabel 4.15.

Karakteristik Pimpinan Menggunakan Partisipasi dari Anggota Kelompok untuk Melancarkan Komunikasi Antar Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	31	62,0%
Setuju (S)	0	-
Sangat Setuju (SS)	1	12,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk melancarkan komunikasi antar pegawai pada indikator gaya kepemimpinan partisipatif, diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 31 responden atau sebesar 62,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk melancarkan komunikasi antar pegawai ditemukan diterapkan oleh pimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dilihat dari adanya anggota kelompok yang menyampaikan pesan dari pimpinan kepada kelompok lain, pimpinan melakukan proses komunikasi dengan bawahan untuk memberikan informasi kembali kepada bawahan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam proses komunikasi dan *miscommunication* antara pimpinan dan bawahannya. Dengan demikian, secara tidak langsung kesalahpahaman dapat membuat pembagian kerja menjadi tidak teratur sehingga dalam hal ini dapat menurunkan keefektivitas kerja dalam organisasi.

Tabel 4.16.

Karakteristik Pimpinan Bekerja Sama dengan Pegawai untuk Menyusun Tugas
Masing-Masing

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	31	62,0%
Setuju (S)	6	12,0%
Sangat Setuju (SS)	7	14,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja selalu bekerja sama dengan bawahan atau pegawai untuk menyusun tugas masing-masing yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 31 responden atau sebesar 62,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dan setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan bekerja sama dengan bawahan untuk menyusun tugas masing-masing sudah kurang diterapkan. Hal ini dilihat bahwa seorang pegawai yang mempunyai hubungan dekat dengan pimpinan mampu bekerja sama dengan pimpinan dalam menyusun tugas atau tanggung jawabnya, namun pegawai yang kurang berinteraksi atau tidak mempunyai hubungan dekat dengan pimpinan masih susah untuk bekerja sama dengan atasan dalam menyusun tugas-tuganya. Sehingga dalam karakteristik pimpinan bekerja sama dengan bawahan untuk menyusun tugas masing-masing dalam sub indikator gaya kepemimpinan suportif ditemukan masih kurang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dengan demikian juga ditemukan dari hasil tanggapan responden yang menyatakan bahwa pimpinan telah bekerja sama dengan bawahan namun sebagian persen menyatakan belum bekerja sama.

Tabel 4.17.

Karakteristik Pimpinan Memberikan Perhatian kepada Para Pegawai yang Tidak Sukses atau Malas

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	24	48,0%
Netral (N)	7	14,0%
Setuju (S)	12	24,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja memberikan perhatian kepada para pegawai yang tidak sukses atau malas, dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden atau sebesar 48,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan karakteristik pimpinan memberikan perhatian kepada para pegawai yang tidak sukses atau malas masih belum diterapkan. Hal ini ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang hanya datang absen lalu meninggalkan kantor tersebut. Banyaknya pegawai yang ditemukan berada diluar kantor, hal ini disebabkan kurang perhatian pimpinan kepada pegawai dan kurangnya kedisiplinan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawainya. Selain itu, pimpinan tidak pernah memberikan sanksi nyata kepada pegawai yang telah melanggar aturan, sehingga banyak pegawai yang mengulangi kesalahannya dan melanggar aturan, baik aturan yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu kurangnya kepercayaan antara pimpinan dan pegawai masih kurang, sehingga dapat menimbulkan sikap pegawai yang menjadi malas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diamanahkan oleh pimpinan.

Tabel 4.18.

Karakteristik Pimpinan Memperhatikan Kerja Kelompok dibanding Individu

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Netral (N)	37	74,0%
Setuju (S)	6	12,0%
Sangat Setuju (SS)	7	14,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja lebih memperhatikan kerja kelompok dari pada kompetensi individu, yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 37 responden atau sebesar 74,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi pimpinan memperhatikan kerja kelompok namun pimpinan tersebut juga memperhatikan kerja individu. Dari sisi pimpinan memperhatikan kerja kelompok, dimana dapat dilihat semangat kesatuan, sehati, sepemikiran, dan sepenanggungan dalam menjalankan pekerjaan atau aktivitas didalam melaksanakan program kerja pada organisasi. Namun terkadang didalam melaksanakan program kerja tidak semua pegawai memiliki kesamaan karakter dan sistem atau metode dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi, sehingga hal ini membuat keberhasilan atau kemajuan organisasi menjadi terhambat. Maka jika dilihat dari sisi pemimpin memperhatikan kerja individu, ditemukan bahwa adanya seorang pegawai yang diberikan pekerjaan oleh pimpinan yang sesuai dengan bidang atau keahliannya, sehingga pegawai yang diberikan pekerjaan sesuai keahliannya akan lebih merasa diperhatikan oleh pimpinannya.

Tabel 4.19.

Karakteristik Pimpinan Memberikan Kesempatan kepada Para Pegawai untuk Mendiskusikan Masalah-Masalah dengan Pimpinan

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	31	62,0%
Setuju (S)	6	12,0%
Sangat Setuju (SS)	7	14,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 31 responden atau sebesar 48,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dan setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan belum diterapkan. Hal ini ditemukan dari hasil observasi bahwa pimpinan selalu mengambil keputusan sendiri jika terjadi konflik, sehingga pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan tanggapannya mengenai konflik tersebut. Maka penyelesaian konflik-konflik yang terjadi didalam suatu organisasi dinyatakan lambat dalam menyelesaikan konflik tersebut hingga mengganggu pencapaian keberhasilan didalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data pada keenam pernyataan dalam indikator gaya kepemimpinan partisipatif pada variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20.

Indikator Gaya Kepemimpinan Parisipatif

ITEM-ITEM INSTRUMEN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	-	12,0	62,0	-	26,0	100
Item 2	-	-	74,0	24,0	2,0	100
Item 3	-	12,0	62,0	12,0	14,0	100
Item 4	12,0	48,0	14,0	24,0	2,0	100
Item 5	-	-	74,0	12,0	14,0	100
Item 6	-	12,0	62,0	12,0	14,0	100
Rata-Rata (%)	2,0	14,0	58,0	14,0	12,0	100
Jumlah	1	7	29	7	6	50

(Sumber data: Hasil Penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.20 diatas maka indikator gaya kepemimpinan partisipatif dengan enam item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 58,0% responden memberikan penilaian netral, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 2,0% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Indikator gaya kepemimpinan suportif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 26,0% responden atau sebesar 13 orang. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 14,0% responden setuju dan 12,0% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 74,0% yang diperoleh dari penilaian sebesar 20% responden sangat tidak setuju, 14,0% responden tidak setuju dan 58,0% responden netral.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan partisipatif berada pada tingkat tidak baik. Pimpinan diDinas Sosial Kabupaten Gowa masih kurang bekerja sama, hal ini dilihat dari seorang pemimpin yang lebih memperhatikan kerja individu dibanding memperhatikan

kerja kelompok dengan pegawai. Hal ini tidak senada dengan yang dikemukakan Sutantra (Wijaya dkk, 2015) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kebersamaan, suatu *team-work*, bukan kesendirian.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dapat ditemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih kurang diterapkan. Dilihat dari pimpinan kurang memperhatikan pegawai, kurang memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan dan kurang bekerja sama dalam menyusun tugas masing-masing. Sehingga sebagian pegawai juga masih banyak merasa bahwa dalam berkomunikasi dengan pemimpin masih kurang lancar. Namun sebagian kecil pegawai menilai bahwa gaya kepemimpinan suportif telah diterapkan dengan baik di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, hal ini ditemukan bahwa seorang pegawai yang lebih dekat dengan pimpinan lebih merasa lancar dalam berkomunikasi sehingga pegawai tersebut masih dapat mendiskusikan masalah-masalah yang terjadi dengan pimpinan.

Gaya kepemimpinan partisipatif ini masih kurang berkaitan dengan komitmen organisasi, dilihat dari hasil tanggapan responden yang dominan memilih kategori netral yang artinya sebagian persen dari responden tidak setuju bahwa gaya kepemimpinan partisipatif sudah diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini sesuai dengan hasil observasi bahwa melalui gaya partisipatif ini ditemukan, pemimpin masih kurang melakukan pendekatan kepada para pegawainya dan masih lambat mengambil tindakan dan lambat menanggapi masalah-masalah yang terjadi didalam organisasi serta pemimpin masih kurang mendorong atau memotivasi pegawainya untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang terjadi.

4) Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi termasuk salah satu dari indikator variabel gaya kepemimpinan yang memiliki enam item pertanyaan. Adapun tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan orientasi prestasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21.

Karakteristik Pimpinan Memberikan Perhatian Pada Pegawai yang Berprestasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	30	60,0%
Setuju (S)	11	22,0%
Sangat Setuju (SS)	3	6,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.21 diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja memberikan perhatian kepada para pegawai yang berprestasi yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 30 responden atau sebesar 60,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 6,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan memberikan perhatian pada pegawai yang berprestasi belum diterapkan. Dilihat dari pemimpin yang masih kurang menyadari prestasi yang diraih pegawainnya, sehingga pegawai merasa masih kurang diberikan perhatian oleh pemimpin. Selain itu, pemimpin juga dilihat terlalu sibuk dengan pekerjaan mereka sendiri, dimana pemimpin hanya fokus pada target pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Pimpinan juga ditemukan lebih banyak menghabiskan waktu dalam ruangan sehingga aktivitas pekerjaan pegawai masih kurang diperhatikan oleh pimpinan.

Tabel 4.22.

Karakteristik Pimpinan Menghargai Gagasan-Gagasan Bawahan yang Berprestasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	24	48,0%
Netral (N)	6	12,0%
Setuju (S)	11	22,0%
Sangat Setuju (SS)	3	6,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada 4.22 tabel diatas tentang karakteristik pimpinan ditempat saya bekerja sangat menghargai gagasan-gagasan bawahan yang berprestasi yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden atau sebesar 48,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 6,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan menghargai gagasan-gagasan bawahan yang berprestasi belum diterapkan oleh pimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil observasi ditemukan para pegawai hanya bekerja dan melaporkan pekerjaan mereka berdasarkan permintaan pemimpin. Pegawai tidak pernah mendapatkan pujian atas pekerjaannya, sehingga pegawai merasa tidak dihargai oleh pimpinan.

Tabel 4.23.

Karakteristik Pimpinan Memberi Tanggung Jawab kepada Bawahan Prestasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	30	60,0%
Setuju (S)	14	28,0%
Sangat Setuju (SS)	-	-
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada 4.23 tabel diatas dengan karekeristik pimpinan ditempat saya bekerja memberikan tanggung jawab kepada bawahan yang berprestasi yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 30 responden atau sebesar 60,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karekeristik pimpinan memberikan tanggung jawab kepada bawahan yang berprestasi masih belum diterapkan dengan baik. Ditemukan pimpinan hanya memberikan tanggung jawab kepada pegawai yang mereka percaya, selain itu disebabkan adanya hubungan dekat antar pimpinan dan pegawai. Sehingga pimpinan memberikan tanggung jawab tersebut kepada pegawai yang pimpinan kenal lebih dekat. Maka dalam hal ini, pegawai yang berprestasi namun tidak memiliki kedekatan dengan pimpinan, masih kurang berpeluang mendapatkan tanggung jawab lebih terhadap organisasi.

Tabel 4.24.

Karekeristik Pimpinan Mampu Berkomunikasi dengan Bawahan secara Jelas

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	24	24,0%
Netral (N)	6	12,0%
Setuju (S)	11	22,0%
Sangat Setuju (SS)	3	6,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.24 diatas dengan pertanyaan pimpinan ditempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif, dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden atau sebesar 12,0%. Sedangkan

penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 6,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang pimpinan mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif belum diterapkan oleh pimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini ditemukan bahwa masih ada pegawai yang masih kurang mengerti mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan, hal ini disebabkan pimpinan masih kurang jelas menjelaskan arahan-arahan yang harus dikerjakan kepada para bawahannya meskipun pemimpin selalu memberikan arahan kepada pegawainya.

Tabel 4.25.

Karakteristik Pimpinan Memberikan Arahan dalam Mengerjakan Tugas

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	24	48,0%
Netral (N)	6	12,0%
Setuju (S)	11	22,0%
Sangat Setuju (SS)	3	6,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.25 diatas dengan pertanyaan pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar yang dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden atau sebesar 48,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 3 responden atau sebesar 6,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar masih kurang diterapkan. Hal ini dilihat dari pimpinan yang masih kurang jelas dalam memberikan intruksi atau arahan kepada para pegawai.

Tabel 4.26.

Karakteristik Pimpinan Selalu Memfokuskan pada Tujuan dan Hasil

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	30	60,0%
Netral (N)	-	-
Setuju (S)	5	10,0%
Sangat Setuju (SS)	9	18,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.26 diatas dengan pertanyaan pimpinan selalu memfokuskan pada tujuan dan hasil yang dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 30 responden atau sebesar 60,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 5 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pimpinan selalu memfokuskan pada tujuan dan hasil masih belum diterapkan oleh pimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, dilihat dari kurangnya motivasi atau dorongan dari pimpinan kepada bawahan. Selain itu pimpinan kurang efektif menjalankan tugasnya sebagai pemimpin serta kurangnya pengembangan sumber daya manusia didalam organisasi. Dari hasil observasi juga ditemukan bahwa pemimpin masih kurang meluangkan waktunya dan mendengarkan keluhan pegawainya, serta perhatian yang kurang kepada pegawai dari pimpinan. Sehingga dalam hal ini dalam mencapai tujuan dan hasil dalam organisasi mengalami penghambatan yang disebabkan dari faktor kurangnya perhatian pemimpin kepada pegawai yang dapat menimbulkan kegagalan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data pada keenam pernyataan dalam indikator gaya kepemimpinan orientasi prestasi pada variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan pada tabel 4.27 sebagai berikut:

Tabel 4.27.

Indikator Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

ITEM-ITEM INSTRUMEN	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	-	12,0	60,0	22,0	6,0	100
Item 2	12,0	48,0	12,0	22,0	6,0	100
Item 3	-	12,0	60,0	28,0	-	100
Item 4	12,0	48,0	12,0	22,0	6,0	100
Item 5	12,0	48,0	12,0	22,0	6,0	100
Item 6	12,0	60,0	-	10,0	18,0	100
Rata-Rata (%)	8,0	38,0	26,0	21,0	7,0	100
Jumlah	4	19	13	10,5	3,5	50

(Sumber data: Hasil Penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.27 diatas maka indikator gaya kepemimpinan orientasi prestasi dengan enam item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden, ditemukan hasil analisis deskriptif tentang indikator gaya kepemimpinan orientasi prestasi yang dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 38,0% responden memberikan penilaian tidak setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 7,0% responden memberikan penilaian sangat setuju. Indikator gaya kepemimpinan orientasi prestasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 28,0% responden atau sebesar 14 orang. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator gaya kepemimpinan orientasi prestasi sebesar 21,0% responden setuju dan 7,0% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 72,0% yang diperoleh dari penilaian sebesar 8,0% responden sangat tidak setuju, 38,0,0% responden tidak setuju dan 26,0% responden netral.

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan orientasi prestasi berada pada tingkat tidak baik. Pimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih kurang menerapkan gaya kepemimpinan

direktif. Hal ini ditemukan seorang pimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih kurang efektif dan jelas dalam berkomunikasi dan kurang memberikan arahan dalam mengerjakan tugas serta ditemukan pimpinan kurang memfokuskan pekerjaan pada tujuan dan hasil.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dapat ditemukan bahwa gaya kepemimpinan orientasi prestasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih kurang diterapkan, sebagian kecil pegawai masih banyak merasakan bahwa pemimpin kurang memberikan perhatian, serta dilihat dari cara pemimpin yang masih kurang menghargai gagasan-gagasan para pegawai yang berprestasi terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi ditemukan tidak berkaitan terhadap komitmen organisasi yang dapat dilihat dari tanggapan responden yang lebih dominan menyatakan tidak setuju pada setiap item dari indikator gaya kepemimpinan orientasi prestasi. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang menyatakan gaya kepemimpinan orientasi prestasi belum diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dalam hal ini ditemukan pimpinan kurang mengupayakan pegawai untuk meningkatkan prestasinya yang dilihat dari kurangnya perhatian pemimpin terhadap pegawai, serta pemimpin tidak memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawai agar mencapai tujuan dan hasil yang lebih baik didalam organisasi. Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan orientasi prestasi tidak berkaitan pada organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data pada keempat indikator variabel gaya kepemimpinan yakni; gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 4.28.

Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan (X)

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Item 1	-	-	-	-	-	-	37	74,0	13	26,0	213
Item 2	-	-	-	-	8	16,0	41	82,0	1	2,0	193
Item 3	-	-	-	-	29	58,0	20	40,0	1	2,0	172
Item 4	-	-	14	28,0	23	46,0	12	24,0	1	2,0	150
Item 5	-	-	6	12,0	37	74,0	7	14,0	-	-	151
Item 6	-	-	30	60,0	20	40,0	-	-	-	-	120
Item 7	6	12,0	31	62,0	-	-	12	24,0	1	2,0	121
Item 8	6	12,0	24	48,0	13	26,0	-	-	7	14,0	128
Item 9	6	12,0	31	62,0	-	-	-	-	13	26,0	133
Item 10	-	-	30	60,0	7	14,0	-	-	13	26,0	146
Item 11	6	12,0	24	48,0	13	26,0	6	12,0	1	2,0	122
Item 12	-	-	6	12,0	31	62,0	-	-	13	26,0	170
Item 13	-	-	-	-	37	74,0	12	24,0	1	2,0	164
Item 14	-	-	6	12,0	31	62,0	6	12,0	7	14,0	164
Item 15	6	12,0	24	48,0	7	14,0	12	24,0	1	2,0	128
Item 16	-	-	-	-	37	74,0	6	12,0	7	14,0	170
Item 17	-	-	6	12,0	31	62,0	6	12,0	7	14,0	164
Item 18	-	-	6	12,0	30	60,0	11	22,0	3	6,0	161
Item 19	6	12,0	24	48,0	6	12,0	11	22,0	3	6,0	131
Item 20	-	-	6	12,0	30	60,0	14	28,0	-	-	158
Item 21	6	12,0	24	48,0	6	12,0	11	22,0	3	6,0	131
Item 22	6	12,0	24	48,0	6	12,0	11	22,0	3	6,0	131
Item 23	6	12,0	30	60,0	-	-	5	10,0	9	18,0	131
Total Skor											3.452
Rata-rata											150

(Sumber: Data yang sudah diolah)

Pada tabel 4.28 diatas, tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan dengan total skor 3.452 atau dengan rata-rata skor 150 dari 23 item pernyataan yang didapatkan pada keempat indikator yakni; gaya kepemimpinan direktif dengan enam item pernyataan, gaya kepemimpinan suportif dengan lima item pernyataan, gaya kepemimpinan partisipatif dengan enam item pernyataan dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi dengan enam pernyataan. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Dari indikator variabel gaya kepemimpinan diperoleh

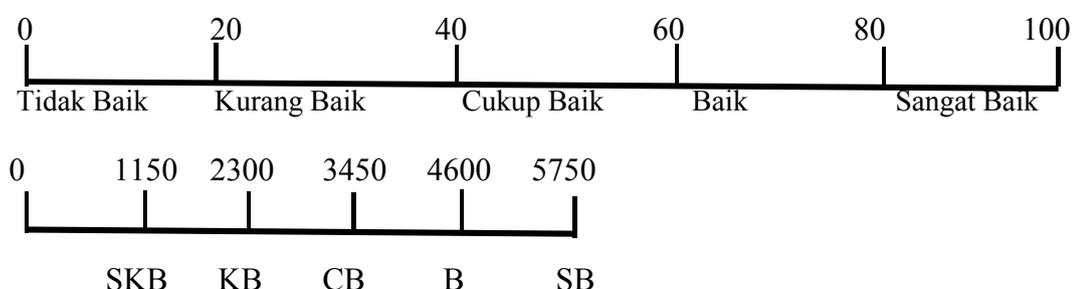
indikator gaya kepemimpinan direktif sebagai indikator tertinggi dibanding dengan indikator yang lain, adapun total skor gaya kepemimpinan direktif sebesar 999 yang didapatkan dari jumlah item pertama hingga item keenam. Hal ini sesuai dengan hasil observasi bahwa gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah gaya kepemimpinan direktif. Untuk mengetahui skor maximum variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} \\ &= 5 \times 50 \times 23 \\ &= 5750 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebesar 3.452. Maka tanggapan dari 50 responden terhadap gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{3452}{5750} \times 100\% = 60,1\%$$

Maka hasil penelitian di Dinas Sosial Kabupetan Gowa sebesar 60,1% yang menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel (X) ini berada pada penilaian baik.



Keterangan:

Sangat Kurang Baik (SKB)	= 1	= 1 × 50 × 23 = 1150
Kurang Baik (KB)	= 2	= 2 × 50 × 23 = 2300
Cukup Baik (CB)	= 3	= 3 × 50 × 23 = 3450
Baik (B)	= 4	= 4 × 50 × 23 = 4600
Sangat Baik (SB)	= 5	= 5 × 50 × 23 = 5750

b. Hasil Analisis Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa (Y)

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 tersebut.

1) Komitmen Efektif

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. Adapun tanggapan responden mengenai komitmen efektif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29.

Karakteristik Pegawai Membantu Organisasi Agar Sukses

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Netral (N)	37	74,0%
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	13	26,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.29 diatas tentang karakteristik pegawai mau berupaya semaksimal mungkin diluar yang diharapkan untuk membantu organisasi agar sukses yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 37 responden atau sebesar 74,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 13 responden atau sebesar 26,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pegawai berupaya maksimal untuk membantu organisasi sudah diterapkan, namun hal tersebut masih kurang maksimal yang disebabkan masih adanya pegawai yang acuh tak acuh terhadap tugasnya dalam memberikan layanan yang baik di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Hal ini membuat tujuan dari organisasi tersebut dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat akan berdampak negatif, sehingga tidak dapat mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

Tabel 4.30.

Karakteristik Pegawai Membanggakan Organisasinya

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	31	62,0%
Netral (N)	6	12,0%
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	7	14,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.30 diatas dengan karakteristik pegawai membanggakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi terbaik untuk bekerja yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 31 responden atau sebesar 62,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dan netral dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan dari hasil observasi dari karakteristik pegawai membanggakan organisasi ini belum diterapkan. Hal ini disebabkan masih banyaknya keluhan masyarakat terhadap pelayanan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang membuat pegawai kurang bangga atau percaya diri untuk membanggakan organisasinya. Dalam pelayanan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa ditemukan kurangnya respon terhadap masalah yang dihadapi masyarakat.

Tabel 4.31.

Karakteristik Pegawai Merasa Loyalitas Terhadap Organisasi Kecil

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	21	42,0%
Tidak Setuju (TS)	22	44,0%
Netral (N)	7	14,0%
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	-	-
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.31 diatas tentang karakteristik pegawai merasa loyalitas pegawai terhadap organisasi ini kecil yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 22 responden atau sebesar 44,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 7 responden atau sebesar 14,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pegawai merasa loyalitas terhadap organisasi ini kecil, dilihat dari kurangnya pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dalam hal ini disebabkan adanya struktur organisasi itu sendiri yang belum terisi sesuai bidang keahliannya. Dampak tersebut menyebabkan kelayakan dalam diri pegawai dalam sebuah organisasi mengakibatkan kurang efektif dalam bekerja. Maka dapat menghambat langkah kerja dalam pencapaian organisasi tersebut.

Tabel 4.32.

Karakteristik Pegawai Menerima Pemberian Tugas Pada Organisasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	14	28,0%
Netral (N)	23	46,0%
Setuju (S)	13	26,0%
Sangat Setuju (SS)	-	-
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel 4.32 diatas, maka dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 23 responden atau sebesar 46,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 13 responden atau sebesar 26,0%.

Berdasarkan hasil observasi mengenai karakteristik pegawai dalam menerima pemberian tugas pada organisasi sudah berjalan, namun masih belum keseluruhan dari pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang menjalankannya. Beberapa pegawai masih ada yang menjalankan tanggung jawabnya, namun sebagian dari pegawai masih ada yang tidak menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini dilihat dari tanggapan masyarakat yang menyatakan bahwa kurangnya pelayanan yang diberikan pegawai, sehingga masyarakat yang datang di Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih kurang puas dalam pelayanan dan merasa kurang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang seharusnya dijalankan pegawai.

Tabel 4.33.

Karakteristik Pegawai Merasa nilai-nilainya dan nilai-nilai Organisasi Sama

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	44	88,0%
Setuju (S)	-	-
Sangat Setuju (SS)	-	-
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai merasa bahwa nilai-nilai pegawai dan nilai-nilai organisasi sangat sama. Maka dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 44 responden atau sebesar 88,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Berdasarkan hasil observasi dari karakteristik pegawai merasa nilai-nilainya dan nilai-nilai organisasi sama, hal ini ditemukan dari hasil observasi sudah diterapkan namun kurang maksimal. Dilihat dari penempatan posisi pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang ditempatkan sesuai tingkat pendidikan dan keahlian yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil analisis data pada lima pernyataan dalam komitmen efektif dapat disimpulkan pada tabel 4.34 sebagai berikut.

Tabel 4.34.

Indikator Komitmen Efektif

Item-Item Pertanyaan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	-	-	74,0	-	26,0	100
Item 2	12,0	62,0	12,0	-	22,0	100
Item 3	42,0	44,0	14,0	-	-	100
Item 4	-	28,0	46,0	26,0	-	100
Item 5	-	12,0	88,0	-	-	100
Rata-rata (%)	10,8	29,2	46,8	5,2	9,6	100
Jumlah	5,4	14,6	23,4	2,6	4,8	50

(Sumber Data: Hasil Penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.34 diatas maka indikator komitmen efektif dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 46,8% responden memberikan penilaian netral, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 5,2% responden memberikan penilaian setuju. Indikator komitmen efektif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 11,8% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator komitmen efektif sebesar 5,2% responden setuju dan 9,6% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian

tidak baik sebesar 86,8% yang diperoleh dari penilaian sebesar 46,8% responden netral, 29,2% responden tidak setuju dan 10,8% responden sangat tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator komitmen efektif berada pada tingkat penilaian tidak baik. Hal ini dilihat dari cara kerja pegawai yang tidak maksimal dalam bekerja serta sebagian pegawai tidak loyal dalam organisasi. Hal ini ditemukan banyak pegawai yang malas dalam bekerja, serta dilihat dari pelayanan yang masih berbelit-belit dan dipersulit.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa pada indikator komitmen efektif dapat ditemukan pada lapangan bahwa komitmen efektif masih kurang diterapkan oleh para pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, karena masih banyak pegawai yang datang ke kantor hanya duduk dan malas bekerja. Hal ini membuat organisasi jauh dari kesuksesan

Indikator komitmen efektif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa ada sebagian kecil masyarakat menilai bahwa komitmen efektif telah diterapkan, namun adapula yang menilai bahwa komitmen efektif tidak diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Sebagian masyarakat merasa dilayani dengan baik bahkan tidak dipersulit dan tidak menunggu terlalu lama. Namun dari hasil temuan peneliti masyarakat yang mendapatkan pelayanan yang baik di Dinas Sosial Kabupaten Gowa karena adanya hubungan baik atau kekerabatan antara pegawai atau pimpinan dengan masyarakat tersebut. Hal ini dapat diasumsikan bahwa para pegawai tidak secara efektif mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan

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. Adapun tanggapan responden mengenai komitmen berkelanjutan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35.

Karakteristik Pegawai Memberitahukan Orang Lain bahwa Dia Bagian dari Organisasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	8	16,0%
Netral (N)	23	46,0%
Setuju (S)	12	24,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai bangga memberitahu orang lain, bahwa dia bagian dari organisasi ini,yang dapat dilihat dari hasil olahan data. Maka data tertinggi berada pada item penyanytan netral dngan jumlah sebanyak 23 responden atau 46,0% sedangkan penilaian terendah berada pada pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi dari karektersitik pegawai bangga memberitahukan orang lain bahwa dia bagian organisasi ini sudah dilakukan oleh pegawai namun masih ada juga pegawai yang tidak melakukan hal tersebut. Dalam hal ini dapat dtemukan dari sebagian pegawai aktif dalam bersosialisasi dengan masyarakat dan melayani masyarakat dengan senang hati. Namun masih ada pegawai yang masih cenderung masa bodoh terhadap kemajuan organisasinya, sehingga dalam hal ini dapat merusak hubungan yang bersifat membangun dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil tanggapan responden yang menyatakan kategori netral, artinya 50% pegawai telah memberitahukan dan 50%nya lagi tidak memberitahukan orang lain bahwa dia bagian organisasi.

Tabel 4.36.

Karakteristik Pegawai Bekerja di Organisasi Sepanjang Jenis Pekerjaannya Sama

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	7	14,0%
Netral (N)	36	72,0%
Setuju (S)	6	12,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai akan bekerja untuk organisasi lain sepanjang jenis pekerjaannya sama yang dapat dilihat bahwa jumlah tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan sebanyak 36 responden atau 72,0% dan sedangkan jumlah terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah 1 responden atau 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi dengan karakteristik pegawai yang akan bekerja untuk organisas lain dengan sepanjang jenis pekerjaana sama jika jenis pekerjaan tersebut sesuai kemampuan atau skill yang dimiliki pegawai. Ditemukan bahwa banyaknya pegawai yang sudah menerapkan kemampuannya sepanjang pekerjaannya. Namun dalam hal ini masih ada pegawai yang ditemukan yang tetap bekerja walaupun jenis pekerjaannya tidak sesuai bidangnya sehiga membuat kinerja pegawai masih kurang maksimal.

Tabel 4.37.

Karakteristik Organisasi ini Menginspirasi Pegawai Terhadap Cara Kerja

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	15	30,0%
Netral (N)	16	32,0%
Setuju (S)	12	24,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karekteristik organisasi tersebut menginspirasi terbaik kepada pegawai terhadap cara kinerja kerja. Maka dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 16 responden atau sebesar 32,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi mengenai karekteristik organisasi ini menginspirasi terbaik pegawai terhadap cara kinerja kerja masih belum terlihat dengan baik bahwa pegawai terinspirasi dengan cara kerja didalam organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya kebutuha yang diperlukan dalam suatu organisasi dan masih banyak pegawai yang kurang loyal dalam mengemangkan tujuan visi dan misi organisasinya dan peran pemimpin yang kurang tegas dalam membimbing pegawai sehingga menyebabkan kurang efektif kinerja dalam mengatur suatu pekerjaan.

Tabel 4.38.

Karekteristik Pegawai Mengambil Perubahan yang Menyebabkan Pegawai
Meninggalkan Organisasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Netral (N)	44	88,0%
Setuju (S)	6	12,0%
Sangat Setuju (SS)	-	-
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 44 responden atau sebesar 88,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 6 responden atau sebesar 12,0%.

Tabel 4.39.

Karakteristik Pegawai Gembira Menjadi Bagian Anggota Organisasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	21	42,0%
Netral (N)	16	32,0%
Setuju (S)	12	24,0%
Sangat Setuju (SS)	1	2,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai sangat gembira bahwa pegawai memilih organisasi tersebut untuk bekerja dibandingkan dengan organisasi lain ketika saya menjadi anggotanya yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 21 responden atau sebesar 42,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi tentang karakteristik pegawai sangat gembira menjadi bagian anggota organisasi ini tidak dirasakan oleh semua pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Dalam hal ini ditemukan pegawai yang kurang semangat dalam bekerja sehingga hasil kinerja pegawai tersebut masih kurang maksimal. Hal ini juga dapat dilihat dari kurangnya perhatian dari pemimpin yang kurang memberikan bonus-bonus atau penghargaan bagi pegawai yang bekerja dengan baik didalam organisasi, sehingga dalam kurangnya perhatian dari pemimpin, banyak pegawai yang terlihat kehilangan motivasi dalam bekerja yang dapat membuat kinerja pegawai didalam organisasi masih kurang maksimal atau tidak berjalan sesuai harapan.

Berdasarkan hasil analisis data pada lima pernyataan dalam indikator gaya kepemimpinan suportif dapat disimpulkan pada tabel 4.40 sebagai berikut.

Tabel 4.40

Indikator Komitmen Berkelanjutan

Item-Item Pertanyaan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	12,0	16,0	46,0	24,0	2,0	100
Item 2	-	14,0	72,0	12,0	2,0	100
Item 3	12,0	30,0	32,0	24,0	2,0	100
Item 4	-	-	88,0	12,0	-	100
Item 5	-	42,0	32,0	24,0	2,0	100
Rata-rata (%)	4,8	20,4	54,0	19,2	8,0	100
Jumlah	2,4	10,2	27,0	9,6	4	50

(Sumber Data: Hasil Penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 4.40 diatas maka indikator komitmen berkelanjutan dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 54,0% responden memberikan penilaian netral, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 4,8% responden memberikan penilaian sangat tidak setuju. Indikator komitmen normatif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 27,2% responden. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator komitmen berkelanjutan sebesar 19,2% responden setuju dan 8,0% responden sangat setuju. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 79,2% yang diperoleh dari penilaian sebesar 54,0% responden netral, 20,4% responden tidak setuju dan 4,8% responden sangat tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator komitmen berkelanjutan berada pada tingkat penilaian tidak baik. Hal ini dilihat pada kurangnya pegawai diDinas Sosial Kabupaten Gowa. Seorang pegawai yang banyak memperoleh prestasi dan diberi reward merasa tidak ingin meninggalkan organisasi, namun sebagian pegawai juga merasa tidak bangga berada dalam bagian organisasi

namun ia mempersepsikan biaya tinggi jika kehilangan organisasi. Maka berdasarkan hasil observasi dapat dinilai bahwa indikator komitmen berkelanjutan sudah diterapkan namun tidak sepenuhnya.

3) Komitmen Normatif

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. Adapun tanggapan responden mengenai komitmen normatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41.

Karakteristik Tak Banyak yang diperoleh menjadi Anggota Organisasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	6	12,0%
Tidak Setuju (TS)	21	42,0%
Netral (N)	18	36,0%
Setuju (S)	3	6,0%
Sangat Setuju (SS)	2	4,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik tak banyak yang akan diperoleh dengan menjadi anggota organisasi ini seterusnya yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 21 responden atau sebesar 42,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 2 responden atau sebesar 4,0%.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan tidak banyak yang dapat diperoleh pegawai dalam organisasi. Dilihat kurangnya perhatian dari pimpinan dan lambatnya memecahkan sebuah masalah-masalah yang terjadi didalam organisasi serta pegawai lambat melaksanakan semua aktivitas-aktivitas organisasi.

Tabel 4.42.

Karakteristik Pegawai Menemukan Kesulitan untuk Sepakat dengan Kebijakan Organisasi tentang Hubungan dengan Para Atasan

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	6	12,0%
Netral (N)	33	66,0%
Setuju (S)	11	22,0%
Sangat Setuju (SS)	0	-
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik pegawai sering menemukan kesulitan untuk sepakat dengan kebijakan organisasi ini dalam hal-hal yang penting dalam hubungan dengan para atasan, 0 responden menjawab sangat tidak setuju, 6 responden atau 12,0% menjawab tidak setuju, 33 responden atau 66,0% menjawab netral, 11 responden atau 22,0% menjawab setuju dan 0 responden menjawab sangat setuju.

Berdasarkan hasil observasi mengenai karakteristik pegawai menemukan kesulitan untuk sepakat dengan kebijakan organisasi tentang hubungan dengan para atasan yang sudah diterapkan sebagian pegawai dan sebagiannya lagi tidak cocok dengan karakter tersebut. Hal ini disebabkan oleh pimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dalam mengambil keputusan selalu berdasarkan keinginan tanpa mendengar masukan para anggotanya.

Tabel 4.43.

Karakteristik Pegawai Peduli Mengenai Nasib Organisasi

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	19	38,0%
Netral (N)	14	28,0%
Setuju (S)	8	16,0%
Sangat Setuju (SS)	9	18,0%
Jumlah Total	50	100%

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karekteristik pegawai sungguh peduli mengenai nasib organisasi ini yang dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 19 responden atau sebesar 38,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan setuju dengan jumlah sebanyak 8 responden atau sebesar 16,0%.

Berdasarkan hasil observasi dari karekteristik pegawai yang peduli mengenai nasib organisasinya ditemukan bahwa sebagian besar pegawai tidak peduli terhadap nasib organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dari pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa masih kurang memiliki jiwa yang pekerja keras dan kurangnya kelayalan dala diri pegawai.

Tabel 4.44.

Karekteristik Pegawai Menganggap Organisasi Tersebut adalah Terbaik

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	7	14,0%
Tidak Setuju (TS)	10	20,0%
Netral (N)	16	32,0%
Setuju (S)	13	26,0%
Sangat Setuju (SS)	4	8,0%
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karekteristik pegawai ini merupakan organisasi terbaik dari pada semua organisasi lainnya untuk bekerja. Maka dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan netral dengan jumlah sebanyak 16 responden atau sebesar 32,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat setuju dengan jumlah sebanyak 4 responden atau sebesar 8,0%.

Berdasarkan hasil observasi karekteristik pegawai yang menganggap organisasi tersebut adalah terbaik sudah diterapkan oleh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, dengan melihat pegawai mampu bekerjasama dengan timnya

untuk membangun bersama tujuan visi dan misi dari organisasi. Namun sebagian pegawai juga menganggap organisasi tersebut masih kurang baik, hal ini ditemukan karena adanya pemimpin yang tidak mau mendengarkan pendapat bawahannya.

Tabel 4.45.

Karakteristik Pegawai Bekerja bagi Organisasi ini Merupakan Kesalahannya

Item Pertanyaan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	2,0%
Tidak Setuju (TS)	24	48,0%
Netral (N)	19	38,0%
Setuju (S)	6	12,0%
Sangat Setuju (SS)	-	-
Jumlah Total	50	100%

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada tabel diatas tentang karakteristik Pegawai bekerja bagi organisasi ini merupakan kesalahan pegawai. Maka dapat dilihat bahwa penilaian tertinggi diperoleh pada item pernyataan tidak setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden atau sebesar 48,0%. Sedangkan penilaian terendah diperoleh pada item pernyataan sangat tidak setuju dengan jumlah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,0%.

Berdasarkan hasil observasi dapat ditemukan bahwa pegawai bekerja bagi organisasi bukan merupakan kesalahannya, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa merasa ditempatkan pada bidang yang sesuai kemampuannya. Maka pada karakteristik mengenai pegawai bekerja bagi organisasi merupakan kesalahan pegawai tidaklah benar. Hal ini juga ditemukan dari hasil tanggapan responden yang dominan menyatakan tidak setuju yang artinya pegawai bekerja didalam organisasi bukan karena kesalahannya, namun berdasarkan kemampuan yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil analisis data pada lima pernyataan dalam indikator komitmen normatif dapat disimpulkan pada tabel 4.46 sebagai berikut.

Tabel 4.46.

Indikator Komitmen Normatif

Item-Item Pertanyaan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	JUMLAH (%)
Item 1	12,0	42,0	36,0	6,0	4,0	100
Item 2	-	12,0	66,0	22,0	-	100
Item 3	-	38,0	28,0	16,0	18,0	100
Item 4	14,0	20,0	32,0	26,0	8,0	100
Item 5	2,0	48,0	38,0	12,0	-	100
Rata-rata (%)	5,6	32,0	40,0	16,4	6,0	100
Jumlah	2,8	16	20	8,2	3	50

(Sumber Data: Hasil Penelitian 2018)

Berdasarkan data tabel 26 diatas maka indikator komitmen normatif dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 50 responden yaitu dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 40,0% responden memberikan penilaian netral, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 6,0% responden memberikan penilaian setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator komitmen normatif dapat dilihat dari adanya pegawai yang masih kurang memperoleh sesuatu seperti hadiah, dan tambahan gaji dan ditemukan pada lapangan bahwa pegawai bekerja didalam organisasi karena merasa pekerjaan tersebut adalah kewajibannya agar mencapai tujuan atau kesuksesan dalam organisasi namun ada pula sebagian kecil pegawai yang merasa sering menemukan kesulitan untuk sepakat dengan kebijakan organisasi ini dalam hal-hal yang penting dalam hubungan dengan pimpinan.

Indikator komitmen normatif di Dinas Sosial Kabupaten Gowa ada sebagian kecil pegawai beranggapan bahwa komitmen normatif ini telah diterapkan, namun adapula yang menilai bahwa komitmen normatif masih kurang

diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Maka berdasarkan dari uraian tersebut dilakukan agar penerapan komitmen normatif suportif bisa diterapkan dengan sangat baik di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

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

Tabel 4.47.

Jawaban Responden tentang Komitmen Organisasi (Y)

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Item 1	-	-	-	-	37	74,0	-	-	13	26,0	176
Item 2	6	12,0	31	62,0	6	12,0	-	-	7	22,0	127
Item 3	21	42,0	22	44,0	7	14,0	-	-	-	-	86
Item 4	-	-	14	28,0	23	46,0	13	26,0	-	-	149
Item 5	-	-	6	12,0	44	88,0	-	-	-	-	144
Item 6	6	12,0	8	16,0	23	46,0	12	24,0	1	2,0	144
Item 7	-	-	7	14,0	36	72,0	6	12,0	1	2,0	151
Item 8	6	12,0	15	30,0	16	32,0	12	24,0	1	2,0	137
Item 9	-	-	-	-	44	88,0	6	12,0	-	-	156
Item 10	-	-	21	42,0	16	32,0	12	24,0	1	2,0	143
Item 11	6	12,0	21	42,0	18	36,0	3	6,0	2	4,0	124
Item 12	-	-	6	12,0	33	66,0	11	22,0	-	-	155
Item 13	-	-	19	38,0	14	28,0	8	16,0	9	18,0	157
Item 14	7	14,0	10	20,0	16	32,0	13	26,0	4	8,0	147
Item 15	1	2,0	24	48,0	19	38,0	6	12,0	-	-	130
Total Skor											2.126
Rata-rata											141

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan hasil analisis data pada tanggapan dari 50 responden tentang variabel komitmen organisasi dengan total skor 2.126 atau rata-rata skor 141 dari 15 item pernyataan yang didapatkan pada tiga indikator yakni; komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5. Sedangkan skor tertinggi diperoleh indikator komitmen berkelanjutan dengan total skor 731 yang didapatkan dari item keenam sampai item kesepuluh. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan

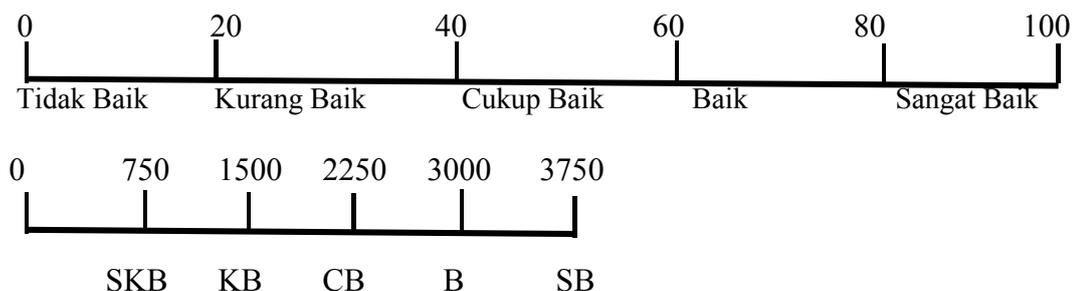
merupakan komitmen yang paling banyak digunakan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa dibanding dengan komitmen yang lain dan untuk mengetahui skor maximum variabel komitmen organisasi (Y) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} \\ &= 5 \times 50 \times 15 \\ &= 3750 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebesar 2126. Maka tanggapan dari 50 responden terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa yaitu:

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{2126}{3750} \times 100\% = 56,7\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang tanggapan responden terhadap variabel Y ini berada pada penilaian cukup baik.



Keterangan:

Sangat Kurang Baik (SKB)	= 1	= 1 × 50 × 15 = 750
Kurang Baik (KB)	= 2	= 2 × 50 × 15 = 1500
Cukup Baik (CB)	= 3	= 3 × 50 × 15 = 2250
Baik (B)	= 4	= 4 × 50 × 15 = 3000
Sangat Baik (SB)	= 5	= 5 × 50 × 15 = 3750

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Komitmen Organisai (Y)

Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa ditemukan gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah gaya kepemimpinan direktif. Hal ini

sesuai dengan hasil observasi yang ditemukan peneliti dilapangan bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa lebih dominan menerapkan gaya kepemimpinan direktif dibanding dengan gaya kepemimpinan yang lain. Sedangkan berdasarkan dari hasil tanggapan responden mengenai komitmen organisasi ditemukakan komitmen berkelanjutan yang lebih dominan. Maka untuk melihat hasil pengaruh gaya kepemimpinan yang paling dominan terhadap komitmen organisasi pada responden sebesar 50 responden yang dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan bantuan SPSS versi 23.0. Adapun hasil analisis regresi berganda dapat diperoleh seperti pada tabel 4.48 sebagai berikut:

Tabel 4.48.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2543.116	4	635.779	116.035	.000 ^b
	Residual	246.564	45	5.479		
	Total	2789.680	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3), Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pembuatan regresi berganda dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan atau variabel independen yang paling dominan yaitu gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), gaya kepemimpinan orientasi prestasi (X4)

terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear berganda 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 4.48 Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi berganda yang diketahui bahwa nilai F hitung = 116.035 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $< 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Tabel 4.49.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-31.068	6.357		-4.887	.000
Gaya Kepemimpinan Direktif (X1)	3.236	.343	1.094	9.426	.000
Gaya Kepemimpinan Suportif (X2)	-1.502	.468	-1.119	-3.208	.002
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3)	1.460	.514	.923	2.842	.007
Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi (X4)	.050	.157	.039	.315	.754

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan pengaruh variabel X yang dominan terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -31,068 + 3,236X_1 + -1,502X_2 + 1,460X_3 + 0,050X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar -31,068 yang menyatakan bahwa variabel independen atau gaya kepemimpinan (X) berpengaruh negatif terhadap variabel dependen atau komitmen organisasi (Y). Berdasarkan dari hasil signifikan (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < 0,05, sehingga berarti hipotesis satu (H1) diterima. Berdasarkan *Uji Standardized Coefficients Beta* hasil persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah Gaya Kepemimpinan Direktif. Hal ini dilihat melalui hasil *Standardized Coefficients Beta* yakni sebesar 1,094 yang menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* yang terbesar jika dibandingkan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel independen lainnya. Sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan direktif berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi. Dalam ini sesuai dengan hasil observasi peneliti dan tanggapan responden di Dinas Sosial Kabupaten Gowa bahwa gaya kepemimpinan direktif yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Tabel 4.50.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.904	2.34077

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3), Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.50 model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,955. Dari besar pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,904 artinya 90,40% besar pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen atau 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 0,088 atau 0,880% yang diperoleh dari $100\% - 91,20\% = 0,880\%$ merupakan variabel yang diteliti.

B. Pembahasan

1. Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

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.

Berdasarkan hasil tersebut pimpinan menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan dan memberikan instruksi jelas kepada para pegawai serta pimpinan selalu memberitahukan kepada para pegawai tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan.

Gaya kepemimpinan tersebut dapat membuktikan bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai agar menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab mereka. Kondisi tersebut dapat membuktikan bahwa pegawai benar-benar memiliki kualitas dan sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai masing-masing sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 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.

2. Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasi

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.

3. Gaya Kepemimpinan Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan direktif yang paling berpengaruh 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. Gaya kepemimpinan direktif ditemukan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Baihaqi (2010), yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang ditemukan dari data statistik deskriptif yang memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini juga senada dengan hasil penelitian peneliti bahwa gaya kepemimpinan direktif yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hasil yang ditemukan dari tanggapan responden di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini melalui rumusan masalah yang telah diajukan, berlandaskan hasil analisis data yang telah dilakukan dan melalui pembahasan yang telah dikemukakan dibab sebelumnya, maka dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif yang paling cenderung digunakan oleh kepala Dinas Sosial Kabupaten Gowa.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang cenderung dimiliki pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa yaitu komitmen berkelanjutan.
3. Dan berdasarkan pengujian regresi berganda dengan *Uji Standardized Coefficients Beta* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, sehingga dinyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan direktif tersebut yang paling berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari data-data yang telah didapat dari lokasi penelitian, pada dasarnya penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Namun bukan suatu kesalahan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian dan juga semoga bermanfaat bagi kemajuan pendidikan pada umumnya. Adapun saran dari hasil penelitian yaitu pimpinan pada Dinas Sosial kabupaten Gowa perlu

memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi. Dari beberapa pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa tidak merasa bangga berada dalam bagian organisasi. Dalam meningkatkan komitmen organisasi, sebaiknya pimpinan berusaha membuat perasaan pegawai merasa yakin dan percaya diri bahwa apa yang mereka lakukan atau kerjakan sangat berharga dalam organisasi dan berikan dukungan penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini, 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengfektifitaskan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh, cetakan ketiga. Yogyakarta : BPFE
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani, 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (2006). *Perilaku Keorganisasian*, jilid satu, edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafi'ie, 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Thoha, Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Wijaya dkk, 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*, Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Peneliti*. Edisi Kedua. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Budiyono, Rokhmad, 2016. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Tekanan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 8. No. 3.
- Pramudyo, Anung, 2013. Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi, *Jurnal Akademi Manajemen Administrasi (AMA)*, Vol. 1 No. 2.
- Supariyono, 2015. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima (Studi Pada Stock Point HCO Samarinda), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3 No. 4.
- Tampi, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado), *Jurnal Acta Diurna*, Vol. 3 No. 4.
- Tobing, 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11 No.1.

SKRIPSI

- 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.

TESIS

- 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.

DOKUMEN

- Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 5 Tahun 2016

LAMPIRAN

BIODATA



Miftahul Jannah, lahir pada tanggal 27 September 1996. Penulis lahir dari pasangan Basri dan Hj. Kasmawati sebagai anak pertama dari kedua bersaudara. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Poros Galesong, Kelurahan Limbung Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Penulis menempuh pendidikan di mulai dari SD Negeri Limbung

Putera dan lulus pada tahun 2008, lalu melanjutkan ke SMP Negeri 1 Bajeng dan lulus pada tahun 2011 dan pada saat itu juga peneliti melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Bajeng dan lulus pada tahun 2014, dan melanjutkan ke Universitas Muhammadiyah Makassar, hingga akhirnya penulis bisa menempuh masa kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Dengan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa"**.

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

”PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN GOWA”

Data Responden:

Nama:

Nip:

1.	Usia Tahun
2.	Jenis Kelamin	1. Laki-laki 2. Perempuan
3.	Tingkat Pendidikan	1. SMP 2. SMA 3. S1 4. S2
4.	Masa Kerja Tahun
5.	Bekerja Pada Bagian	

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda (X) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan berdasarkan pada apa yang anda rasakan sebagai karyawan.

Berikan pendapat anda sesuai kriteria sebagai berikut:

Kriteria Jawaban:

Skor 1: Sangat Tidak Setuju

Skor 2: Tidak Setuju

Skor 3: Netral

Skor 4: Setuju

Skor 5: Sangat Setuju

PERTANYAAN PENELITIAN

I. GAYA KEPEMIMPINAN

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan di tempat saya bekerja menjelaskan tugas-tugas yang harus saya kerjakan	1	2	3	4	5
2.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberitahukan kepada para pegawai tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan di tempat saya bekerja menetapkan hubungan jelas tentang garis komando	1	2	3	4	5
4.	Pimpinan di tempat saya bekerja memberikan instruksi jelas kepada para pegawai	1	2	3	4	5
5.	Pimpinan di tempat saya bekerja mengatakan kepada pegawai bagaimana mendapatkan hadiah	1	2	3	4	5
6.	Pimpinan di tempat saya bekerja menggunakan hadiah hukuman untuk mengontrol para pegawai	1	2	3	4	5

2. Gaya Kepemimpinan Suportif

7.	Pimpinan di tempat saya bekerja menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai	1	2	3	4	5
8.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya	1	2	3	4	5
9.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan motivasi kepada para pegawai agar para pegawai selalu bersemangat dalam bekerja	1	2	3	4	5
10.	Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat	1	2	3	4	5
11.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok pegawai	1	2	3	4	5

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

12.	Pimpinan di tempat saya bekerja mengajak bawahan atau pegawai bersama-sama merumuskan tujuan	1	2	3	4	5
13.	Pimpinan di tempat saya bekerja menggunakan partisipasi dari anggota	1	2	3	4	5

	kelompok untuk melancarkan komunikasi antar pegawai					
14.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu bekerja sama dengan bawahan atau pegawai untuk menyusun tugas masing-masing	1	2	3	4	5
15.	Pimpinan di tempat saya bekerja memberikan perhatian kepada para pegawai yang tidak sukses atau malas	1	2	3	4	5
16.	Pimpinan di tempat saya bekerja lebih memperhatikan kerja kelompok dari pada kompetensi individu	1	2	3	4	5
17.	Pimpinan di tempat saya bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan	1	2	3	4	5

4. Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

18.	Pimpinan di tempat saya bekerja memberikan perhatian kepada para pegawai yang berprestasi	1	2	3	4	5
19.	Pimpinan di tempat saya bekerja sangat menghargai gagasan-gagasan bawahan yang berprestasi	1	2	3	4	5
20.	Pimpinan di tempat saya bekerja member tanggung jawab kepada bawahan yang	1	2	3	4	5

	berprestasi					
21.	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif	1	2	3	4	5
22.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar	1	2	3	4	5
23.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil	1	2	3	4	5

II. KOMITMEN ORGANISASI

1. Komitmen Efektif

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mau berupaya semaksimal mungkin diluar yang diharapkan untuk membantu organisasi ini agar sukses	1	2	3	4	5
2	Saya membanggakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi terbaik untuk bekerja.	1	2	3	4	5
3	Saya merasa loyalitas saya terhadap organisasi ini kecil	1	2	3	4	5
4	Saya akan menerima hampir setiap pemberian tugas agar dapat terus bekerja di organisasi	1	2	3	4	5

5	Saya merasa bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sangat sama	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---

2. Komitmen Berkelanjutan

6.	Saya bangga memberitahu orang lain, bahwa saya bagian dari organisasi ini	1	2	3	4	5
7.	Saya akan bekerja untuk organisasi lain sepanjang jenis pekerjaannya sama	1	2	3	4	5
8.	Organisasi ini sungguh menginspirasi terbaik kepada saya terhadap cara kinerja kerja	1	2	3	4	5
9.	Saya akan mengambil sedikit perubahan pada keadaan saya sekarang yang menyebabkan saya untuk meninggalkan organisasi ini	1	2	3	4	5
10.	Saya sangat gembira bahwa saya memilih organisasi ini untuk bekerja dibandingkan dengan organisasi lain ketika saya menjadi anggotanya.	1	2	3	4	5

3. Komitmen Normatif

11.	Tak banyak yang akan diperoleh dengan menjadi anggota organisasi ini seterusnya.	1	2	3	4	5
12.	Saya sering menemukan kesulitan untuk sepakat dengan kebijakan organisasi ini	1	2	3	4	5

	dalam hal-hal yang penting dalam hubungan dengan para manajernya					
13.	Saya sungguh peduli mengenai nasib organisasi ini.	1	2	3	4	5
14.	Bagi saya ini merupakan organisasi terbaik dari pada semua organisasi lainnya untuk bekerja	1	2	3	4	5
15.	Menentukan untuk bekerja bagi organisasi ini merupakan kesalahan saya	1	2	3	4	5

Lampiran 3

Olah Data SPSS

Frequencies

Notes

Output Created	03-SEP-2018 20:02:58		
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	50	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 /STATISTICS=SUM /ORDER=ANALYSIS.		
Resources	Processor Time	00:00:00.03	
	Elapsed Time	00:00:00.03	

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sum	213.00	193.00	172.00	150.00	151.00	120.00	121.00	128.00	133.00	146.00	122.00	170.00	164.00	164.00	128.00	170.00	164.00	161.00	131.00	158.00	131.00	131.00	131.00

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	74.0	74.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	16.0	16.0	16.0
	S	41	82.0	82.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	29	58.0	58.0	58.0
	S	20	40.0	40.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	28.0	28.0	28.0
	N	23	46.0	46.0	74.0
	S	12	24.0	24.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	12.0	12.0	12.0
N	37	74.0	74.0	86.0
S	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	30	60.0	60.0	60.0
N	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	31	62.0	62.0	74.0
S	12	24.0	24.0	98.0
SS	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	24	48.0	48.0	60.0
N	13	26.0	26.0	86.0
SS	7	14.0	14.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	31	62.0	62.0	74.0
SS	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	30	60.0	60.0	60.0
N	7	14.0	14.0	74.0
SS	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	24	48.0	48.0	60.0
N	13	26.0	26.0	86.0
S	6	12.0	12.0	98.0
SS	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	12.0	12.0	12.0

	N	31	62.0	62.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	37	74.0	74.0	74.0
	S	12	24.0	24.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12.0	12.0	12.0
	N	31	62.0	62.0	74.0
	S	6	12.0	12.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.0	12.0	12.0
	TS	24	48.0	48.0	60.0
	N	7	14.0	14.0	74.0
	S	12	24.0	24.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	37	74.0	74.0	74.0
	S	6	12.0	12.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12.0	12.0	12.0
	N	31	62.0	62.0	74.0
	S	6	12.0	12.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12.0	12.0	12.0
	N	30	60.0	60.0	72.0
	S	11	22.0	22.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.0	12.0	12.0
	TS	24	48.0	48.0	60.0
	N	6	12.0	12.0	72.0
	S	11	22.0	22.0	94.0

SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	12.0	12.0	12.0
N	30	60.0	60.0	72.0
S	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	24	48.0	48.0	60.0
N	6	12.0	12.0	72.0
S	11	22.0	22.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	24	48.0	48.0	60.0
N	6	12.0	12.0	72.0
S	11	22.0	22.0	94.0
SS	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	37	74.0	74.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.0	12.0	12.0
	TS	31	62.0	62.0	74.0
	S	6	12.0	12.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	21	42.0	42.0	42.0
	TS	22	44.0	44.0	86.0
	N	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	28.0	28.0	28.0
	N	23	46.0	46.0	74.0
	S	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12.0	12.0	12.0
	N	44	88.0	88.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.0	12.0	12.0
	TS	8	16.0	16.0	28.0
	N	23	46.0	46.0	74.0
	S	12	24.0	24.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	14.0	14.0	14.0
	N	36	72.0	72.0	86.0
	S	6	12.0	12.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.0	12.0	12.0
	TS	15	30.0	30.0	42.0

	N	16	32.0	32.0	74.0
	S	12	24.0	24.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	44	88.0	88.0	88.0
	S	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	21	42.0	42.0	42.0
	N	16	32.0	32.0	74.0
	S	12	24.0	24.0	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	12.0	12.0	12.0
	TS	21	42.0	42.0	54.0
	N	18	36.0	36.0	90.0
	S	3	6.0	6.0	96.0
	SS	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	12.0	12.0	12.0
	N	33	66.0	66.0	78.0
	S	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	19	38.0	38.0	38.0
	N	14	28.0	28.0	66.0
	S	8	16.0	16.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	14.0	14.0	14.0
	TS	10	20.0	20.0	34.0
	N	16	32.0	32.0	66.0
	S	13	26.0	26.0	92.0
	SS	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	24	48.0	48.0	50.0

N	19	38.0	38.0	88.0
S	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Reliability

➤ Gaya Kepemimpinan (X)

➤ Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	23

➤ Komitmen Organisasi (Y)

➤ Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	15

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi (X4), Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.904	2.34077

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi (X4), Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2543.116	4	635.779	116.035	.000 ^b
	Residual	246.564	45	5.479		
	Total	2789.680	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi (X4), Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-31.068	6.357		-4.887	.000
	Gaya Kepemimpinan Direktif (X1)	3.236	.343	1.094	9.426	.000
	Gaya Kepemimpinan Suportif (X2)	-1.502	.468	-1.119	-3.208	.002
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3)	1.460	.514	.923	2.842	.007
	Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi (X4)	.050	.157	.039	.315	.754

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Correlations

➤ Gaya Kepemimpinan (X)

Correlations

		Skor Jawaban 1	Skor Jawaban 2	Skor Jawaban 3	Skor Jawaban 4	Skor Jawaban 5	Skor Jawaban 6	Total Skor Jawaban
Skor Jawaban 1	Pearson Correlation	1	.321*	.535**	.824**	.603**	.726**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 2	Pearson Correlation	.321*	1	.474**	.645**	.112	.387**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.023		.001	.000	.440	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 3	Pearson							
	Correlation	.535**	.474**	1	.675**	.481**	.244	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.088	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 4	Pearson							
	Correlation	.824**	.645**	.675**	1	.709**	.738**	.981**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 5	Pearson							
	Correlation	.603**	.112	.481**	.709**	1	.529**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.440	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 6	Pearson							
	Correlation	.726**	.387**	.244	.738**	.529**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.088	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total Skor Jawaban	Pearson							
	Correlation	.853**	.610**	.732**	.981**	.746**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Skor Jawaban 7	Skor Jawaban 8	Skor Jawaban 9	Skor Jawaban 10	Skor Jawaban 11	Total Skor Jawaban
Skor Jawaban 7	Pearson					
	Correlation	1	.855**	.988**	.927**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 8	Pearson					
	Correlation	.855**	1	.836**	.846**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 9	Pearson					
	Correlation	.988**	.836**	1	.953**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50

Skor Jawaban 10	Pearson						
	Correlation	.927**	.846**	.953**	1	.846**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 11	Pearson						
	Correlation	.872**	.976**	.832**	.846**	1	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total Skor Jawaban	Pearson						
	Correlation	.974**	.936**	.970**	.962**	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Skor Jawaban 12	Skor Jawaban 13	Skor Jawaban 14	Skor Jawaban 15	Skor Jawaban 16	Skor Jawaban 17	Total Skor Jawaban
Skor Jawaban 12	Pearson							
	Correlation	1	.911**	.951**	.936**	.888**	.951**	.991**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 13	Pearson							
	Correlation	.911**	1	.866**	.865**	.925**	.866**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 14	Pearson							
	Correlation	.951**	.866**	1	.907**	.731**	1.000**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 15	Pearson							
	Correlation	.936**	.865**	.907**	1	.820**	.907**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 16	Pearson							
	Correlation	.888**	.925**	.731**	.820**	1	.731**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 17	Pearson							
	Correlation	.951**	.866**	1.000**	.907**	.731**	1	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

	N	50	50	50	50	50	50	50
Total Skor Jawaban	Pearson Correlation	.991**	.940**	.963**	.960**	.881**	.963**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Skor Jawaban 18	Skor Jawaban 19	Skor Jawaban 20	Skor Jawaban 21	Skor Jawaban 22	Skor Jawaban 23	Total Skor Jawaban
Skor Jawaban 18	Pearson Correlation	1	.952**	.952**	.952**	.952**	.935**	.973**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 19	Pearson Correlation	.952**	1	.927**	1.000**	1.000**	.933**	.991**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 20	Pearson Correlation	.952**	.927**	1	.927**	.927**	.938**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 21	Pearson Correlation	.952**	1.000**	.927**	1	1.000**	.933**	.991**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 22	Pearson Correlation	.952**	1.000**	.927**	1.000**	1	.933**	.991**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 23	Pearson Correlation	.935**	.933**	.938**	.933**	.933**	1	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total Skor Jawaban	Pearson Correlation	.973**	.991**	.959**	.991**	.991**	.967**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

➤ **Komitmen Organisasi (Y)**

Correlations

		Skor Jawaban 1	Skor Jawaban 2	Skor Jawaban 3	Skor Jawaban 4	Skor Jawaban 5	Total Skor Jawaban
Skor Jawaban 1	Pearson Correlation	1	.946**	-.615**	.823**	.219	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.127	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 2	Pearson Correlation	.946**	1	-.585**	.860**	.454**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 3	Pearson Correlation	-.615**	-.585**	1	-.207	-.149	-.297 [†]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.149	.302	.036
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 4	Pearson Correlation	.823**	.860**	-.207	1	.493**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.149		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 5	Pearson Correlation	.219	.454**	-.149	.493**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.127	.001	.302	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total Skor Jawaban	Pearson Correlation	.882**	.937**	-.297 [†]	.973**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.036	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Skor Jawaban 6	Skor Jawaban 7	Skor Jawaban 8	Skor Jawaban 9	Skor Jawaban 10	Total Skor Jawaban
Skor Jawaban 6	Pearson Correlation	1	.357 [†]	.940**	-.714**	.852**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 7	Pearson Correlation	.357 [†]	1	.583**	-.013	.693**	.712**

	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.930	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 8	Pearson	.940**	.583**	1	-.632**	.955**	.972**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 9	Pearson	-.714**	-.013	-.632**	1	-.374**	-.452**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.930	.000	.000	.007	.001
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 10	Pearson	.852**	.693**	.955**	-.374**	1	.990**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total Skor Jawaban	Pearson	.888**	.712**	.972**	-.452**	.990**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Skor Jawaban 11	Skor Jawaban 12	Skor Jawaban 13	Skor Jawaban 14	Skor Jawaban 15	Total Skor Jawaban
Skor Jawaban 11	Pearson	1	-.015	-.494**	-.311*	.409**	.184
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.917	.000	.028	.003	.201
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 12	Pearson	-.015	1	-.116	-.563**	.531**	.101
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.917	.424	.000	.000	.000	.486
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 13	Pearson	-.494**	-.116	1	.597**	-.428**	.600**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.424	.000	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor Jawaban 14	Pearson	-.311*	-.563**	.597**	1	-.533**	.509**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50

Skor Jawaban 15	Pearson						
	Correlation	.409**	.531**	-.428**	-.533**	1	.191
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.000		.183
	N	50	50	50	50	50	50
Total Skor Jawaban	Pearson						
	Correlation	.184	.101	.600**	.509**	.191	1
	Sig. (2-tailed)	.201	.486	.000	.000	.183	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN

1. Mengambil Data di Dinas Sosial Kabupaten Gowa



Gambar 1.



Gambar 2.

2. Mencari informasi mengenai Dinas Sosial Kabupaten Gowa dengan narasumber Bapak Drs. H. Firdaus S.Ag, M.Si (Sekretaris Dinas Sosial Kabupaten Gowa)



Gambar 3.



Gambar 4.

3. Pengisian Kuesioner Oleh Responden di Dinas Sosial Kabupaten Gowa



Gambar 5.



Gambar 6.