



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA KINERJA SDM KANTOR KESATUAN BANGSA DAN
PEMBINAAN POLITIK KABUPATEN BUTON**

La Ode Abdul Salam Al Amin*

STAI YPIQ Baubau, Sulawesi Tenggara

*Corresponding author: salam@gmail.com

Received 13 August; Accepted 29 October 2018

Available online 22 December 2018

ABSTRACT

This study was conducted to determine the hypothesis with the intention to justify or reinforce the hypothesis with the hope that eventually can strengthen the theory that became the foundation to examine how the effect of leadership on Job Satisfaction, how the influence of leadership on Work Effectiveness, how the influence of the Organizational Commitment and Leadership how the leadership of the HR Performance and Organizational Commitment on how to influence human performance on the Office of National Integration and Political Development Kab. Buton. Populations used are all employees of the Authority's office Kab. Buton numbering 56 human resources with a population of 56 at the same time be made respondents. The study was conducted by survey method by distributing questionnaire to 56 respondents in the Office of National Integration and Political Development Kab. Buton. The results showed that: 1). There is a positive and significant impact on the job satisfaction variable leadership style of leadership does it mean when both the job satisfaction will increase, so the hypothesis is accepted. 2). There is a positive influence on the performance variable Leadership of Human Resources, Leadership means if either the HR performance will increase, so the hypothesis is accepted. 3). There is not a positive and significant effect on the variable Motivation on Job Satisfaction mean when motivation is high then job satisfaction will increase, so the hypothesis is accepted. 4). There is no positive and significant impact on the performance variables HR Organizational Commitment, Organizational Commitment means if either the HR performance will increase, thus the hypothesis is accepted. 5). There is a significant influence on the performance of human resources motivation variable, meaning that if either the Motivation HR performance will increase, then the hypothesis is accepted.

Keywords: Transformational leadership style, Motivation, Job satisfaction, Work effectiveness, Organizational commitment and performance human resources

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, Sumber daya manusia sebagai pendukung pembangunan adalah perilaku produktif dari manusia dalam bentuk tindakan nyata, sikap dan pengetahuan yang kondusif bagi terjadinya perubahan-perubahan dari tradisi, sikap dan fikiran dalam menghadapi hari depan perubahan.

Perubahan yang cukup fundamental terjadi dalam mekanisme penyelenggaraan pemerintah di Indonesia. Perubahan tersebut terutama terkait dengan dilaksanakannya otonomi daerah sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Kedua Undang-undang itu mensyaratkan ada otonomi yang memberikan desentralisasi kewenangan yang lebih luas dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah. Pada perjalanan selanjutnya sesuai dengan tuntutan reformasi sebagaimana yang diamanatkan oleh UU Nomer 22 Tahun 1999 yang mengingipnkan termujudnya sistem dan semangat desentarlisasi dan dekonsentarlisasi, melalui DPRD Propinsi Sulawesi Tenggara, Pembantu Bupati Wilayah Pasarwajo untuk menjadi kabupaten yang definitif dalam perwujudan kabupaten yang telah lama menjadi idaman ini.

Perkembangan pemerintah sebagai organisasi modern yang pada hakekatnya merupakan organisasi pelayan masyarakat, efektivitasnya tergantung kepada sistem administrasi dan pola manajemen yang diterapkan (Kaspinor, 2004).

Berkaitan dengan perkembangan pemerintah tersebut, maka operasionalnya akan dilaksanakan oleh lembaga-lembaga yang dirujuk oleh aturan main tersebut. Pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah kelembagaan akan merujuk pada kelembagaan di tingkat pemerintah daerah sebagai konsekuensi logisnya. Dengan diberlakukanya UU Nomor 22 tahun 1999 tersebut menuntut dilakukan penataan kembali kelembagaan pemerintah daerah. Karena terdapat beberapa perubahan dalam wewenang yang diberikan kepada pemerintah daerah.

Jurnal Ushuluddin Adab dan Dakwah. Vol 1 (2): 185-201

Perubahan secara kelembagaan berupa rasionalisasi struktur kelembagaan yang mengacu pada peran dan tugas baru sebagaimana amanat dari undang-undang tersebut.

Berkaitan dengan organisasi kelembagaan di tingkat pemerintah daerah, berdasarkan UU Nomor 22 tahun 1999 pasal 68 ayat 1 dan 2 secara tegas memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyusun perangkat organisasi serta formasi dan persyaratan jabatan sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh pemerintah pusat. Sesuai dengan amanat yang diberikan oleh UU tersebut maka perangkat organisasi yang dibentuk oleh masing-masing pemerintah daerah akan sangat tergantung pada seberapa besar urusan yang akan diambil alih oleh pemerintah daerah sebatas kewenangannya. Penetapan struktur dan penempatan personal-personal (pegawai) yang akan menempati posisi dalam susunan keorganisasian yang baru menjadi kewenangan penuh pemerintah daerah.

Menyadari akan pentingnya kinerja dalam pelaksanaan tugas, maka pemerintah berupaya meningkatkan, memantapkan dan menyempurnakan berbagai kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.. Untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan, kepuasan kerja, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi, dimana pemimpin yang responsif sangat diperlukan untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi organisasi dan mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk bekerja secara profesional dengan memperhatikan aspek kelayakan dan menyesuaikan diri sesuai dengan keahliannya.

Simamora (2001) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan sebagaimana yang dikatakan Simamora di atas dapat berupa fisik maupun nonfisik.

Menurut Robbins (2001) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) mengatakan bahwa efektivitas kerja sering didefinisikan sebagai tujuan yang dapat dicapai. Efisien adalah tingkat dimana operasi dilakukan dengan cara ekonomis. Supaya efektif, perusahaan harus dapat mencapai tujuan, tetapi dengan cara yang paling efisien dalam penggunaan sumber daya manusia.

La Ode Abdul Salam Al Amin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan...

Porter et al. (dalam Desiana dan Soetjipto, 2006) komitmen organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi dicirikan oleh tiga faktor psikologis: keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Yukl (2001) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

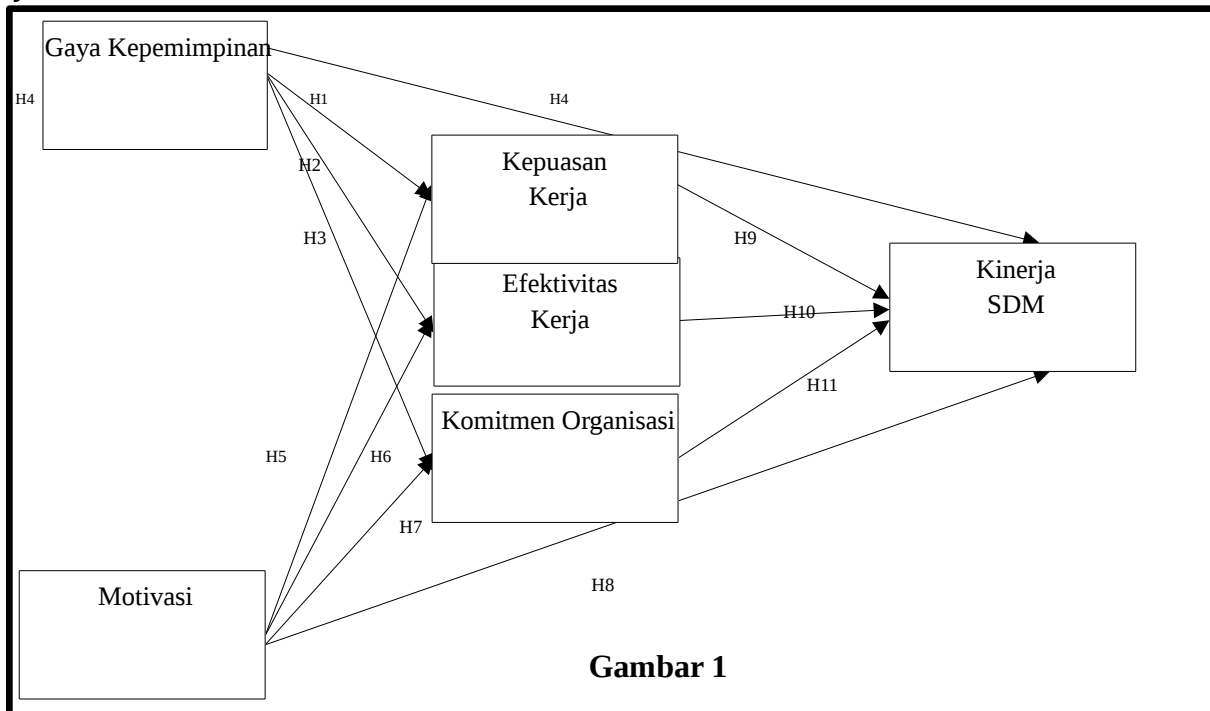
Menurut Gibson (2002) mengemukakan bahwa, motivasi kerja adalah dorongan yang timbul ada atau dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Jadi motivasi merupakan suatu sikap seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mengarah pada efektivitas kerja.

Masih terkait dengan kepemimpinan, dikemukakan oleh Rainey dan Steinbauer (1999), bahwa perilaku eksternal seperti agen otonomi yang menerapkan misinya, yaitu misi yang tinggi, kuat dan perilaku kepemimpinan tertentu, dapat memperbesar beberapa bentuk motivasi seseorang dalam organisasi, seperti motivasi terhadap tugas, motivasi terhadap misi maupun motivasi sebagai pelayan publik, yang kesemuanya harus saling terhubung dalam rangka mencapai efektivitas (Hardjo, 2005). Menurut Teviana (2011) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan Apriani (2009) mengatakan bahwa secara keseluruhan menunjukkan kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada dosen di Universitas ulawarman. Berbeda dengan Suwardi dan Utomo (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Mendukung penelitian Wibowo (2013) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; serta mendukung penelitian Kusnilawati (2013) yang telah menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

**Gambar 1****Gambar 1****Kerangka Pemikiran Teoritis****B. Subyek Penelitian**

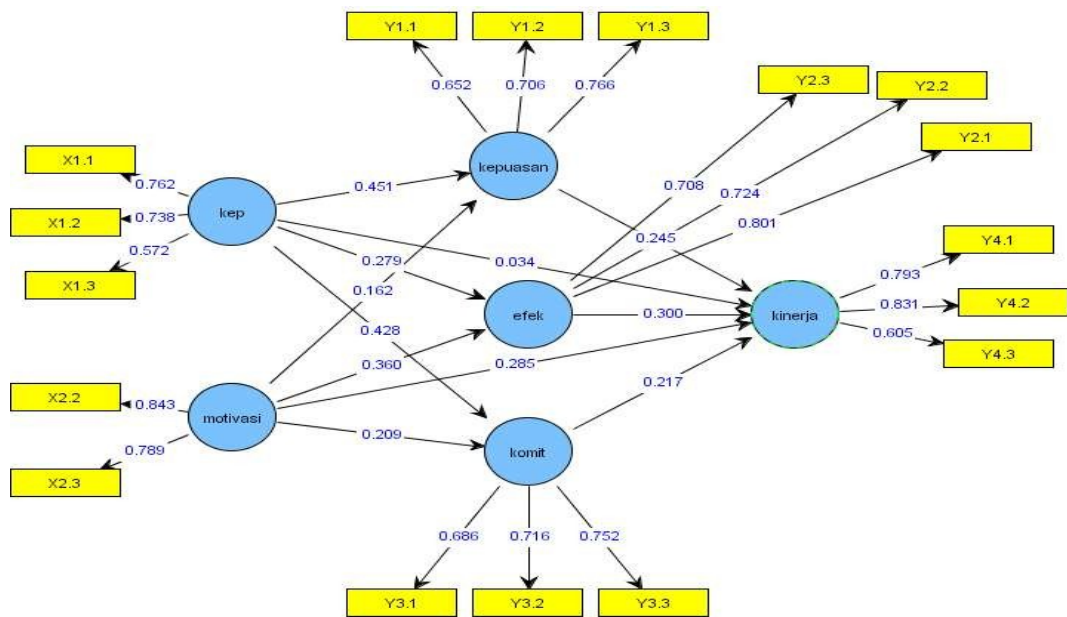
Populasi penelitian ini adalah seluruh staf pegawai pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Buton sebanyak 56 responden. Karena populasi tersebut sangat kecil maka secara keseluruhan populasi dijadikan obyek penelitian (*Sensus*). Dengan demikian jumlah responden sama dengan jumlah populasi atau 56 orang.

C. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam mengelola data untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan *The Structural Equational Modelling* (SEM), dengan alasan SEM lebih efektif digunakan dengan ukuran sampel yang diterima antara 100 sampai 200 (Trenngonowati, 2009). Adapun analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

HASIL PENELITIAN
Gambar Full Model Penelitian

La Ode Abdul Salam Al Amin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan...



Result For Inner Weights (Uji Hipotesis)

	Original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic	Keputusan
Kepemimpinan > Kepuasan	0.451	0.472	0.105	4.294	Signifikan
Motivasi > Kepuasan	0.162	0.186	0.135	1.197	Tidak Signifikan
Kepemimpinan > Efektivitas	0.279	0.312	0.128	2.178	Signifikan
Motivasi > Efektivitas	0.360	0.363	0.127	2.835	Signifikan
Kepemimpinan > Komitmen	0.428	0.419	0.097	4.433	Signifikan
Motivasi > Komitmen	0.209	0.232	0.098	2.133	Signifikan
Kepemimpinan > Kinerja	0.034	0.037	0.123	0.274	Tidak Signifikan
Motivasi > Kinerja	0.285	0.273	0.118	2.412	Signifikan
Kepuasan > Kerja	0.245	0.262	0.103	2.368	Signifikan

Efektivitas > Kinerja	0.300	0.299	0.122	2.466	Signifikan
Komitmen > Kinerja	0.217	0.194	0.119	1.818	Tidak Signifikan

PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat. Ini berarti para pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan Kepemimpinan Transformasional yang memberikan pengaruh ideal yang mampu memberikan motivasi dan stimulasi pada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan mampu memberikan pertimbangan yang bersifat individu. Disamping itu karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan dan profesional dalam menyelesaikan tugas. Hasil pekerjaan tidak hanya cukup selesai tepat waktu saja tetapi juga tepat mutu, tepat sasaran sehingga terjadi peningkatan Kepuasan Kerja pada Kantor. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen dalam K.S Ngui et al (2011) mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka Efektivitas Kerja juga akan semakin meningkat. Hasil pekerjaan tidak hanya cukup selesai tepat waktu saja tetapi juga tepat mutu, tepat sasaran sehingga terjadi peningkatan Kepuasan Kerja pada Kantor Kesbang Kab. Buton. Dapat disimpulkan pegawai sangat memerlukan Kepemimpinan Transformasional yang dapat meningkatkan dan mengadopsi dan pengembangan pribadi agar menghasilkan kinerja yang diharapkan diantaranya dimana keadaan seorang pemimpin mampu membangkitkan dan mengaktifkan bawahan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu terhadap tugas maupun motivasi sebagai pelayanan publik yang kesemuanya harus saling berhubungan dalam rangka mencapai Efektivitas Kerja.

La Ode Abdul Salam Al Amin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan...

Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jacob Eisenberg (2009) mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil penelitian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Ini berarti para pegawai Kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan Kepemimpinan Transformasional yang memberikan pengaruh ideal yang mampu memberikan peningkatan sehingga pegawai dalam bekerja keras dan merasa yakin untuk bekerja dengan baik serta tanpa ada waktu yang terbuang sia-sia. Disamping itu karyawan dapat bekerja dengan baik dan mampu bertanggung jawabkan hasil pekerjaan mereka sehingga terjadi peningkatan Kinerja SDM pada Kantor Kesbang Kab. Buton. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah sebuah alat yang dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan Komitmen dengan keuntungan potensial dalam kerja. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwayne M. Gunter (1997) mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian pada hipotesis ke empat menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak dapat meningkatkan Kinerja SDM. Ini berarti Kepemimpinan Pegawai Kantor Kesbang Kab. Buton tidak memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam bekerja dan tidak berpengaruh dalam mengatasi masalah adaptasi lingkungan kerja yang berupa mengarahkan, kepedulian dan ketegasan didalam berkomunikasi terhadap lingkungan kerja guna pencapaian Kinerja SDM dalam Organisasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galanou E(2010), mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Peneliti selanjutnya yang dilakukan oleh Liestyawati Sri Murwani dan Mulyanto (2012) mengatakan tentang Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kab.Klaten dengan Motivasi sebagai variabel intervening juga turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja SDM.

Hasil penelitian pada hipotesis ke lima menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa Motivasi tidak dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Ini berarti Motivasi Pegawai Kantor Kesbang Kab. Buton

Jurnal Ushuluddin Adab dan Dakwah. Vol 1 (2): 185-201

tidak memberikan produktivitas terhadap pegawai dalam bekerja dalam mengatasi masalah kerja yang berupa kemampuan dan keinginan didalam berkomunikasi terhadap lingkungan kerja guna pencapaian Kinerja SDM dalam Organisasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jurkeiwick (2001), mengatakan bahwa Motivasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Peneliti selanjutnya yang dilakukan oleh I Gde Adnyana Sudibya (2012) mengatakan tentang pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali juga turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja SDM.

Hasil penelitian pada hipotesis ke enam menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Ini berarti para pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan Motivasi berupa pemanfaatan waktu, prestasi kerja dan peningkatan kualitas yang memberikan pengaruh ideal pada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan mampu memberikan pertimbangan yang bersifat individu. Disamping itu pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas. Hasil pekerjaan tidak hanya cukup selesai tepat waktu saja tetapi juga tepat mutu, tepat sasaran sehingga terjadi peningkatan Efektivitas Kerja pada Kantor Kesbang Kab. Buton. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chiaburu dan Tekleab (2005) mengindikasikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil penelitian pada hipotesis ke tujuh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Ini berarti para pegawai Kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan Motivasi Kerja yang memberikan pengaruh ideal yang mampu memberikan peningkatan sehingga pegawai dapat dipercaya dalam bekerja, kerja keras dan merasa yakin untuk bekerja dengan baik serta tanpa ada waktu yang terbuang sia-sia. Disamping itu karyawan dapat bekerja dengan baik dan mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan mereka sehingga terjadi peningkatan Kinerja SDM pada Kantor Kesbang Kab. Buton. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meysam A. dan Ali J N. (2013) mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian pada ke delapan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM. Ini berarti bahwa pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan Motivasi dalam diri seseorang yang menyebabkan orang

La Ode Abdul Salam Al Amin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan...

tersebut bertindak dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berorganisasi. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pery dan Hondeghem (2008), bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja SDM berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Hasil penelitian pada hipotesis ke Sembilan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh besar pada kinerja pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam menciptakan kinerjanya sehingga ada dorongan pegawai untuk mampu bekerja keras, dan tidak adanya waktu yang terbuang sehingga lahir rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ostrof (2003), bahwa Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Hasil penelitian pada hipotesis ke sepuluh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Efektivitas Kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja mempunyai pengaruh besar pada kinerja pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam menciptakan kinerjanya sehingga ada dorongan pegawai untuk mampu bekerja keras, dan tidak adanya waktu yang terbuang sehingga lahir rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gupta Kavita (2012), bahwa Efektivitas Kerja dan Kinerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Hasil penelitian pada hipotesis ke sebelas menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM. Ini berarti bahwa para pegawai Kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan sikap pemimpin yang bisa berkomunikasi terhadap lingkungan kerja dan memberikan pengaruh ideal dalam peningkatan sehingga pegawai dapat dipercaya dalam bekerja, dan merasa yakin untuk bekerja dengan baik serta tanpa ada waktu yang terbuang sia-sia. Disamping itu pegawai dapat mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan mereka sehingga terjadi peningkatan Kinerja SDM pada Kantor Kesbang Kab. Buton. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh McNessee-Smith dan Steers (1996) mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja SDM. Peneliti selanjutnya yang dilakukan oleh Irvan Trang et al (2013) mengatakan tentang pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM studi kasus pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Branch Bitung mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. artinya bahwa pegawai Kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan kepemimpinan yang bisa memberikan pengaruh ideal dan stimulasi pada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan mampu memberikan pertimbangan yang bersifat individu.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Artinya bahwa pegawai sangat memerlukan kepemimpinan yang dapat meningkatkan dan mengadopsi agar menghasilkan kinerja yang diharapkan diantaranya dimana keadaan seseorang pemimpin mampu membangkitkan dan mengaktifkan bawahan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan terhadap tugas sebagai pelayanan publik yang saling berhubungan dalam rangka mencapai efektivitas.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya bahwa Kepemimpinan adalah sebuah alat yang dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan komitmen dengan keuntungan potensial dalam kerja.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa Kepemimpinan kantor Kesbang Kab. Buton kurang mampu mengatasi masalah lingkungan kerja yang berupa memberikan ketegasan, kepedulian, dan mengarahkan pegawainya didalam bekerja.
5. Motivasi kerja menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa pegawai kantor Kesbang Kab. Buton tidak memberikan produktivitas terhadap pegawai dalam bekerja dan mengatasi masalah kerja yang berupa kemampuan dan

La Ode Abdul Salam Al Amin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan...

keinginan didalam berkomunikasi terhadap lingkungan guna mencapai Kinerja SDM dalam organisasi.

6. Motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas kerja. Artinya bahwa pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan Motivasi berupa pemanfaatan waktu, prestasi kerja dan peningkatan kualitas yang bisa memberikan pengaruh ideal pada bawaanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan mampu memberikan pertimbangan yang bersifat individu.
7. Motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya bahwa pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan Motivasi kerja yang baik dan mampu memberikan peningkatan sehingga pegawai dapat dipercaya dalam bekerja keras dan merasa tanpa ada waktu yang terbuang sia-sia.
8. Motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Artinya bahwa pegawai Kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan motivasi dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas didalam berorganisasi.
9. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa pegawai Kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak dalam meningkatkan kinerjanya agar tidak adanya waktu yang terbuang sehingga lahir rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
10. Efektivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja diperlukan Efektivitas Kerja yang mempunyai pengaruh besar pada kinerja guna menghasilkan kinerja yang baik didalam berorganisasi.
11. Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa pegawai kantor Kesbang Kab. Buton dalam bekerja dibutuhkan sikap pemimpin yang mampu memberikan pengaruh ideal dalam memberikan peningkatan guna mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi.

B. Agenda Penelitian Mendatang

1. Sebaiknya pada penelitian berikutnya lebih memperluas obyek penelitian, sehingga bisa lebih mencerminkan sehingga generalisasi kondisi kerja pada tempat yang lebih luas.
2. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya menambah jumlah variabel, seperti kepemimpinan Islam dan kinerja.
3. Sebaiknya penelitian selanjutnya disamping tidak hanya berdasarkan kuesioner akan tetapi juga dengan wawancara agar memperdalam analisa kondisi nyata dilapangan agar lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Apriani, Fajar. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja*. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan-Apr 2009, hlm. 13-17 Volume 16, Nomor 1. ISSN 0854-3844
- As'ad. M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press: New York.
- Chiaburu, D. S. and Tekleab, A. G. (2005), 'Individual and contextual influences on multidimensions of training effectiveness', *Journal of European Industrial Training*, **29**, 604–26.
- Desiana, P.M & Sotipto, B.W. 2006. *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus asisten Dosen FEUI, Usahawan No. 05 Tahun XXXV*.
- Dwayne, G.M. (1997). *Leadership practices and organizational commitment*. Doktoral Disertation, Nova Southeastern University, unpublished.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Imam Ghazali,. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gibson, James, L., 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Bina Aksara.
- House, R. J & Shamir, B. 1993. "Toward an Integration of Transformational, Charismatic and Visionary Theories of Leadership, **Leadership Perspectives and Research Directions**: p.81-107. New York: Academic Press.
- Irvan, Trang et al, (2013), Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance. *Internasional Journal of Business and Management*. Vol.7.Issue 2 (Jan-Feb 2013).
- Jacob Eisenberg (2009) **Evaluating the Effectiveness of Expatriate Managers' Leadership Style in Poland**. Ucd school of business University college dublin Belfield, dublin 4 Ireland Tel: +353-17164774.
- Jae, Moon M. 2000. "Morganizational Commitment Revisited in Public Management". *Public Performance & Management Review*, Vol. 24, No. 2.

- Jurkeiwicz, Massey. 2001. "Motivation in Public and Private Organization: A Comparative Study", *Public Productivity and Management Review*, Vol. 21, No. 3, March.
- Kabacoff, R.I., and Stoffey, R.W. (2001). *Age Differences in Organisational Leadership* paper presented at Annual Conference of the Society for Industrial and Organisational Psychology, San Diego: California
- K.S Ngui, et. al (2011), **The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia**. *International Journal of Business, Management and Social Sciences* Vol. 2, No. 1, 2011, pp. 24-32.
- Kivimaki, M., Voutilainen, P., Koskinen, P., 1995. Jobenrichment, work motivation, and job satisfaction inhospital wards: testing the job characteristics model.*Journal of Nursing Management* 3 (2), 87–91.
- Kusnilawati. 2013. *Effect of discipline, works motivation and organization commitment to work satisfaction in production division PT. SAMI Car Line Lamda*. Semarang: Universitas Semarang. Retreived March 25, 2013 from <http://eprints.undip.ac.id/view/year/2009.html>.
- Laschinger, H.K., Finegen, J., & Shamian , J, 2001, "The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Stuff Nurses: Work Satisfaction and Organizational Commitment", *Health care Management Review*, Vol: 26, p.7-23.
- Liestyawati dan Mulyanto , 2012 , Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kab.Klaten dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.*Journal Manajemen Sumber Daya Manusia*.Vol.6,No.2 Desember.
- Luthan, F. 2005. *Organizational Behavior*. The McGraw-Hill Coompanies, Inc.
- Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*. 1982. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Meysam A. and Ali J. N. (2013). **Work Motivation and Organizational Commitment among Iranian Employees**. *International Journal of Research in Organizational Behaviorand Human Resource Management*, Vol. 1, No. 3, 2013, pp. 1-12.
- Massita, R Ayu Dini, Anugrahini Irawati, Faidal. 2013. Pengaruh Efektifitas Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bank Mandiri Kabupaten Pamekasan. Artikel Universitas Trunojoyo Madura.
- Mitchell, S. (2000). *American Generations-Who They Are. How They Live. What they Think* Ithaca,N.Y.: New Strategic Publications.
- Mathis, Robert L. 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba empat: Jakarta.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- May Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq, 2006, "Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Sallesperson Performance and Satisfaction", **Journal of Marketing**, Vol. 60. January.

- Mc-Neece-Smith, Donna. 1996. *"Increasing Employee Productivity, Job-Satisfaction and Organizational Commitment"*. Journal Hospital & Health Services Administration.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T.; & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Perry, James L. And Annie Hondeghem. 2008. *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford University Press Inc., New York.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-66.
- Rachmad Hidayat. 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 2013, 17(1): 19-32. DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1799.
- Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keastuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Dialogue, Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3 No. 1, Januari hal. 89-97.
- Rainey, Hal G. dan Paula Steinbauer. 1999. Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organization. *Journal of Public Administration and Theory*. Vol. 9, No. 1 (January).
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application*. Prentice – Hall International, Inc. New Jersey.
- Robbins P. Stephen. 2006. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sudibya Ad I, 2012. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Journal Manajemen Strategis Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6. No. 2. Agustus
- Siagian, Sondang P. 1997. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Singarimbun, M. Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3S. Indonesia. Jakarta.
- Soeling, Pantius. 2005. Mendorong Munculnya Gagasan-Gagasan Inovatif bagi Eksistensi dan Daya Saing Bisnis. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol. 13, No. 1 (Januari).
- Sondang P Siagian. 1990. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sondang P Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Steers, R.M. 1988. *Motivation and Work Behavior 3rd Edition*. USA: McGraw-Hill Book Company.

- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Suparman. 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Studi pada pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah*. Tesis.
- Susanto, A.B. 2002. *Manajemen Aktual*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Suseno, Miftahun Ni'mah. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *JURNAL PSIKOLOGI VOLUME 37, NO. 1, JUNI 2010: 94 – 109*.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Suwardi & Utomo, J. 2011. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5 (1), 75-86, Retrieved March 25, 2013 from <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/view/16>
- The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Trenggonowati, 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. BPFE-Yogyakarta.
- Tsui, Anne S., Pearce, Jones L, & Porter, Lyman W. 1997. "Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employee Pay Off", *Academy of Management Journal*, Vol. 40. No. 5, p.1089-1121.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wahjosumidjo, 2000, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Wahyu Kristiani. 2012. Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pegawai Pt. Kim Eng Sekuritas Indonesia.
- Williams, L., and Hazer, J. (1986). Antecedences and Consequences of Satisfaction and Commitment inturnover modes: a re-analysis using Latent Variables Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-31
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yousef, A.D. 2000. Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-20.
- Yulk, Gary, 2000, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo.