

# Visionist

Volume 8, Nomor 1 - Maret 2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN WISATA PUNCAK MAS BANDAR LAMPUNG ..... <i>Asmarantika, Iskandar A Alam dan Habibburahman</i>	1-7
STRATEGI PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN LINGKUNGAN KERJA DAN PENINGKATAN MOTIVASI PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU ..... <i>Erza Gitta, Tina Miniawati dan Zaidirina</i>	8-17
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL ..... <i>Fabianus, Habibburahman dan M. Oktavianur</i>	18-22
PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG ..... <i>Firdaus Ali, Andala R P Barusman dan M. Oktavianur</i>	23-29
ANALISIS PERSEPSI KEPUASAN PASIEN TENTANG PELAYANAN KESEHATAN PADA PASIEN BPJS KESEHATAN DAN UMUM KELAS II DI KLINIK RAWAT INAP HUSADA TALANG PADANG KABUPATEN TANGGAMUS TAHUN 2018 ..... <i>Najiroh, A. Suharyo dan Marzuki Noor</i>	30-39
PENGARUH <i>E-WOM</i> DAN <i>REVIEW</i> PRODUK PADA <i>MARKET PLACE</i> SHOPEE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PAKAIAN JADI DI BANDAR LAMPUNG ..... <i>Rini Velita, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i>	40-47
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MESUJI ..... <i>Riza Marroska, Habibburahman dan M. Oktavianur</i>	48-55
PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA HAKIM PADA PENGADILAN TINGGI TANJUNG KARANG ..... <i>Tika Susiana, Mustofa Usman dan Defrizal</i>	56-63

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 8	Nomor 1	Halaman 1 – 63	Bandar Lampung Maret 2019	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 8, Nomor 1 - Maret 2019

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji

Riza Marroska<sup>1</sup>, Habbiburahman<sup>2</sup>, M. Oktavianur<sup>3</sup>  
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 97 orang reponden yang merupakan total populasi dikurangi peneliti pada pegawai PNS di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji sebagai objek penelitian. Metode penelitian pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner dan analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif maupun kuantitatif. Sedangkan metode penelitiannya menggunakan explanatory survey yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) gaya kepemimpinan, ( $X_2$ ) kepuasan kerja terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu komitmen organisasi adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan  $n = 97$  diperoleh  $t$  tabel sebesar 1.66123. Sedangkan  $t$  hitung untuk gaya kepemimpinan dilihat dari output olah data adalah 6.231 ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) maka berdasarkan uji  $t$  ini disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Demikian juga pengujian terhadap kepuasan kerja, menunjukkan  $t$  hitung sebesar 3.575 ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) maka disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji. Dengan uji  $F$  Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) maka diperoleh  $F$  tabel sebesar 3.09. Sedangkan berdasarkan output olah data diperoleh  $F$  hitung sebesar 22.757, karena  $F$  hitung  $>$  dari  $F$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama ada pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji.*

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi

## Pendahuluan

Dinas Kesehatan (Dinkes) merupakan salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) dilingkungan pemerintah kabupaten Mesuji yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan kesehatan, fungsi Dinkes sebagai lembaga dinas teknis yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi dan membantu melaksanakan tugas teknis operasional di bidang kesehatan yang meliputi pengembangan dan pembinaan pelayanan kesehatan, pencegahan pemberantasan penyakit menular dan penyehatan lingkungan, kesehatan keluarga, pelayanan farmasi dan pengawasan makanan dan minuman serta pembinaan program berdasarkan kebijakan pemerintah.

Dalam organisasi publik, pegawai bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. (Su'ud,2000). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (M. Thoha,2012). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan peneliti dugaan sementara ditemukan bahwa komitmen organisasi di Dinkes Mesuji masih rendah hal ini terlihat dalam menjalani tupoksi kurang bertanggungjawab banyak pegawai masih menunda pekerjaan atau kurang memahami pekerjaan dikarenakan sering tidak hadir dalam kegiatan rapat atau

briefing yang disampaikan pimpinan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pegawai dikarenakan tidak suka dengan gaya kepemimpinan yang otoriter dari atasan yang kurang memberikan arahan dan mendengarkan aspirasi pegawai dalam hal pembagian tugas dimana pegawai tidak pernah dilibatkan.

Selain itu tingkat absensi/mangkir pegawai dalam satu tahun terakhir cukup tinggi yaitu 46 dari 98 pegawai Dinas Kesehatan Kabuapten Mesuji yang terdiri dari 26 dari 43 jumlah pegawai laki-laki dan 20 dari 55 jumlah pegawai perempuan. Relatif tingginya angka alpa ini tentunya cukup mengganggu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada Dinkes Mesuji dala menyukseskan visi Kabupaten Mesuji yaitu "Terwujudnya Pembangunan yang Berkeadilan Rakyat Sejahtera, serta Keamanan Terjaga" yang dalam lingkup bidang kesehatan. hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih rendah karena salah satu ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah menunjukkan teladan yang baik dalam mengikuti aturan-aturan organisasi.

Hal ini sejalan dengan Studi Burton et al (2002), Barusman (2014), memberikan hasil adanya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen dikaitkan dengan kemangkiran atau absensi. Tingkat kemangkiran atau absensi pegawai diupayakan untuk dapat diturunkan, karena absensi atau kemangkiran dalam instansi merupakan masalah karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efesiensi dan penurunan kinerja.

Selain itu hambatan yang menyebabkan tujuan organisasi sulit tercapai banyak pegawai sering terlambat, tidak disiplin masuk dan pulang, meninggalkan ruangan di jam kerja dikarenakan mengeluh dengan gaya kepemimpinan menyebabkan mereka tidak nyaman dalam berkerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan adanya keinginan untuk pindah kerja, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi masih rendah karena salah satu ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah adanya kesetiaan untuk tetap bertahan pada organisasinya. Dugaan sementara yang dirasakan pegawai terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Dugaan Sementara Keluhan yang Dirasakan Pegawai**

No	Keluhan yang dirasakan
1	Kurangnya arahan dari pimpinan dalam pembagian sistem beban kerja.
2	Tidak adanya tindakan sangsi hukum terhadap pegawai yang mangkir.
3	Kurangnya promosi yang diberikan atasan kepada bawahnya

### *Identifikasi Masalah*

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sering diabaikan.
2. Kurang rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan maupun terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji.
3. Gaya kepemimpinan yang otoriter dimana pembagian tugas tidak pernah dilibatkan dan aspirasi pegawai kurang didengarkan sehingga membuat pegawai malas untuk berkerja.
4. Adanya keinginan untuk pindah kerja.
5. Adanya keluhan-keluha pegawai, antar lain:
  - a. Kurangnya arahan dari pimpinan dalam pembagian sistem beban kerja (Tupoksi).
  - b. Tidak adanya tindakan sangsi hukum terhadap pegawai yang mangkir.
  - c. Kurangnya promosi yang diberikan atasan kepada bawahnya.

### *Perumusan Masalah*

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji?

### *Tujuan Penelitian*

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas

Kesehatan Kabupaten Mesuji.

3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji.

### *Manfaat Penelitian*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif terhadap berbagai pihak. Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dengan kenyataan serta fakta yang terjadi di lapangan.
2. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji  
Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji dan bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan sumber daya manusia.
3. Bagi akademisi  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan keilmiahannya serta dapat dijadikan sebagai wacana untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

### *Gaya Kepemimpinan*

Hasibuan (2016), Iskandar & Monica (2015), menyatakan bahwa, Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku pegawai yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frenky Basna (2016) menyatakan bahwa, Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

### *Kepuasan Kerja*

Menurut Kaswan (2017), Iskandar & Monica (2015), kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung..

### *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi oleh Alwi (2001) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Judge dan Bono (2000) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

### *Hipotesis*

1. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji?
2. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji?
3. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji.

### **Metodologi**

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory survey*. Populasi penelitian yang peneliti ambil adalah pegawai Dinkes Kabupaten Mesuji yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 98. Jumlah sampel 98 dikurangi peneliti jadi 97 pegawai. *Variable independent* penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah komitmen organisasi. Sumber data penelitian adalah data primer dari kuesioner tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan Aplikasi SPSS 23.

Rumus regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## Keterangan :

- Y = Variabel Dependen  
 a = Intercept (harga Konstan)  
 b = Koefisien Regresi  
 X = Variabel Independen( Sugiyono, 2008)

*Uji Validitas*

Suatu instrumen dikatakan valid apabila taraf probabilitas kesalahan ( $\text{sig}$ ) < 0,05 dan  $r$  tabel <  $r$  hitung, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan ( $\text{sig}$ ) > 0,05 dan  $r$  tabel >  $r$  hitung atau nilai korelasi ( $r$ ) > 0,6 (Ghozali, 2011).

*Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistik uji *Cronbach's Alpha* dengan kriteria pengujian yaitu :

1. Jika koefisien Alpha Cronbach > 0,60 maka variabel tersebut reliabel.
2. Jika koefisien Alpha Cronbach < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel

*Uji Hipotesis*

Mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

**Hasil dan Pembahasan***Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*

Koefisien regresi gaya kepemimpinan bertanda positif (21.035), dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik mendukung terhadap Komitmen Organisasi.

Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 6.231 apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi t tabel  $df = n - k$  dimana  $k =$  banyaknya variabel,  $df = 97 - 3 = 94$  pada probabilitas signifikansi 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1.66123. Ini menunjukkan  $t_{\text{hitung}} > t$  tabel. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  tidak didukung ( $H_1$  didukung) karena  $t_{\text{hitung}} > t$  tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karena nilai t hasil perhitungan bernilai positif.

R Square pada variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variable komitmen organisasi 52,8%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

Kesimpulan yang dikemukakan awal bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan demikian apabila gaya kepemimpinan terhadap pegawai tinggi maka komitmen organisasi akan meningkat pula.

## 1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Koefisien regresi kepuasan kerja bertanda positif (30.347), dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik mendukung terhadap komitmen organisasi.

Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3.575 apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi t tabel  $df = n - k$  dimana  $k =$  banyaknya variabel,  $df = 97 - 3 = 94$  pada probabilitas signifikansi 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1.66123. Ini menunjukkan  $t_{\text{hitung}} > t$  tabel. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  tidak didukung ( $H_1$  didukung) karena  $t_{\text{hitung}} > t$  tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karena nilai t hasil perhitungan bernilai positif.

R Square pada variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variable komitmen organisasi 61,4%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

## 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 22.757 dan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  tidak didukung ( $H_1$  didukung) karena nilai F hitung > F tabel, rumus mencari F tabel adalah  $(n-k)$  dimana  $k =$  jumlah variable independent yaitu 2 dan jumlah responden 97 maka menghasilkan angka  $(97-2)$  angka ini menjadi acuan untuk mengetahui nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel senilai 3.09. karena nilai F hitung 22.757 lebih besar dari nilai F tabel 3.09 sehingga dapat

disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji ditentukan koefisien determinan,  $r^2 = 0,606 \times 100\% = 60,6\%$ . Sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini. Dari hasil uji statistik didapatkan  $p$  value 0,000 berarti persamaan garis regresi secara keseluruhan sudah signifikan.

### *Pembahasan*

Hasil penelitian secara deskriptif menggambarkan variabel penelitian Gaya kepemimpinan dibentuk oleh lima dimensi gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan pengasuh, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan birokratis dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas.

Dimensi gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh atau pembentuk paling kuat terhadap gaya kepemimpinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dengan indikator yang mempunyai pengaruh atau pembentuk paling kuat adalah pekerjaan selesai tepat waktu yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, dimana pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji dalam menyelesaikan pekerjaannya ketepatan waktu sering diabaikan karena kurangnya arahan dari pimpinan dalam memberikan tugas sehingga pegawai kurang memahami tugas yang diberikannya.

Selanjutnya gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh atau pembentuk paling kuat terhadap gaya kepemimpinan adalah otoriter dimana atasan tidak pernah melibatkan pegawainya dalam pembagian tugas dan aspirasi pegawai kurang didengarkan membuat pegawai malas untuk berkerja dan kurang rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan maupun terhadap instansi sehingga terhambatnya tujuan organisasi dalam mencapai tupoksi yang dibebankan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji.

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Hal tersebut juga diperkuat oleh teori Gibson et.al 2006 dimana gaya kepemimpinan mempunyai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi..

Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga hal ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yaitu Rita Pebriani (2013), Nurjanah, SE (2008), Endah Yunarti dan Ari Suparman W (2014).

Deskripsi pengaruh kepuasan kerja pada indikator kepuasan promosi dimana keputusan promosi jabatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji kurang diberikan hanya yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan yang dipromosikan. Pegawai berharap akan kebijakan instansi yang memberikan promosi jabatan secara adil kepada pegawainya yang berpotensi, karena selama ini jika ada pegawai yang resign maka atasan hanya menunjuk pegawai yang dekat dengan atasan lah yang akan menempatkan posisi tersebut tanpa melihat pegawai itu berpotensi atau tidak

Selanjutnya pada faktor kepuasan terhadap atasan juga memiliki pengaruh yang kuat dimana atasan selalu bersikap kurang tegas dalam memberikan sanksi hukum terhadap pegawai yang mangkir hanya diberi teguran lisan tanpa ada teguran hokum, sehingga membuat pegawai tidak punya motivasi dalam berkerja sehingga mempengaruhi sikapnya terhadap komitmen organisasi.

Sehingga pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen dengan organisasi dalam hal ikatan emosional, merasa membutuhkan dan dihubungkan dengan organisasi sehingga seorang pegawai akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi tersebut dan mereka juga akan merasa bertanggung jawab dan berkewajiban terhadap pekerjaan mereka di sebuah organisasi. Ini diperkuat oleh Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Sehingga hal ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai hubungan positif pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu Rita Pebriani (2013), Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017).

Deskripsi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi ini terbukti terlihat jawab yang cukup tinggi ketika pegawai ditawarkan pindah kerja ketempat lain. Hal ini dikarenakan ketidaksuka pegawai terhadap gaya kepemimpinan dan rendahnya kepuasan kerja sehingga mempengaruhi komitmen organisasi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji kurang Peraturan Daerah Kabupaten Mesuji Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mesuji paragraf 2 pasal 142 tentang susunan organisasi Dinas Kesehatan Mesuji memiliki tupoksi yang cukup berat sehingga peranan pimpinan secara nyata

berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan terdukung oleh teori sebelumnya. dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi, terdukung.

Hal ini berarti seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi para pegawainya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawainya untuk berkinerja dengan baik dengan tingkat kepuasan yang baik akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai sehingga hal ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang mempunyai hubungan positif yaitu Rita Pebriani (2013), Nurjanah, SE (2008), Endah Yunarti dan Ari Suparman W (2014), Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), Arif Darmawan dan Marlinda Aulia Putri (2017).

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian, dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenali secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerja sama yang harmonis diantara komponen organisasi. Peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinya dalam hal arahan.

Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dari kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi adalah kepuasan sosial, bagaimana karyawan puas dengan lingkungan sosial dalam organisasi dan juga status sosialnya. Kepuasan yang kedua adalah kepuasan ekstrinsik, seperti gaji, bonus, promosi, dan kondisi kerja. Sedangkan kepuasan ketiga adalah kepuasan intrinsik yang berhubungan dengan kemampuan, keberhasilan, tanggung jawab serta rasa aman dalam bekerja. Jika karyawan merasa puas dengan gaji, promosi, keberhasilan, kemajuan, menikmati kerjasama dengan karyawan lain, bekerja dengan karyawan yang bertanggung jawab, maka organisasi akan menilai kepuasan kerja karyawan baik.

Komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Karena komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja

## **Kesimpulan dan Implikasi**

### *Kesimpulan*

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini terlihat pada gaya kepemimpinan partisipatif yang paling dominan di Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji. Dimana atasan memperlakukan anak buah secara sama antara satu dengan yang lain dan atasan membiarkan pegawainya menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Selanjutnya gaya kepemimpinan biokratis dimana atasan selalu bersikap sesuai aturan organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.. Ini terlihat pada kepuasan pembayaran gaji dimana semua pegawai ASN di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji pembayarannya sesuai dengan PP No. 15,16 dan 17 tahun 2019 dengan indikator yang mempunyai pengaruh atau pembentuk paling kuat adalah gaji dibayarkan sesuai jadwal yaitu dibayarkan diawal bulan. kepuasan dengan rekan kerja yaitu indikator hubungan erat dengan rekan kerja. Dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja.
3. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji mempunyai tingkat hubungan variable sebesar 0,779 termasuk dalam kategori tinggi atau kuat. Karena koefisien korelasi bernilai positif maka hubungan ketiga variabel pun positif, dalam arti bahwa semakin tinggi variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja akan mengakibatkan komitmen organisasi makin tinggi. Hal ini juga berlaku sebaliknya, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi. Untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi.

### *Implikasi*

1. Gaya Kepemimpinan
  - a. Gaya kepemimpinan birokratis dan pengasuh dianggap baik di terapkan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji karena atasan bersikap sesuai aturan organisasi yang perlu ditingkatkan dalam hal tindakan sanksi hukum terhadap pegawai yang mangkir harus tegas karena akan menghambat kinerja pegawai itu sendiri.



- b. Gaya kepemimpinan otoriter perlu diperbaiki dimana atasan mau mendengarkan aspirasi pegawai terutama terhadap pembagian tugas dan adanya arahan dari pimpinan dalam pembagian sistem beban kerja (Tupoksi).
2. Kepuasan Kerja
  - a. Perlu peningkatan dalam memberi kesempatan pada pegawai untuk promosi dan pelatihan pekerjaan yang akan menghasilkan kepuasan dalam berkerja.
  - b. Perlunya pelatihan pekerjaan yang akan menghasilkan kepuasan dalam berkerja.
3. Komitmen Organisasi
  - a. Perlu peningkatan kegiatan yang melibatkan semua pegawai seperti family gathering, program ini selain bermanfaat untuk kesehatan psikologis dapat menumbuhkan rasa kebanggaan menjadi bagian organisasi.
  - b. Untuk meningkatkan komitmen organisasi itu sendiri perlu ditingkatkan kesadaran pegawai untuk menerima semua macam penugasan, hal ini disebabkan komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji untuk menerima semua macam penugasan

#### *Keterbatasan Penelitian*

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian dilakukan di masa pandemi Covid-19 sesuai arahan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) adanya kebijakan kerja dari rumah atau WFH (*Work From Home*) dengan sistem jadwal piket yang masuk kerja saja, sehingga mengalami kesulitan dalam melakukan proses pengisian kuisioner.
2. Terdapat keragu-raguan untuk memberi penilaian secara obyektif (ketakutan responden dalam menilai gaya kepemimpinan atasannya).

#### **Daftar Pustaka**

- Akhyadi, Kaswan. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Indonesia Alfabeta.
- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta. BPFE UGM
- Arif, Darmawan & Marlinda, Aulia, Putri. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Barusman, Andala Rama Putra. 2014. *The Role Of Student Satisfacation at Private University*. *Business and Entrepreneurial Review* Vol. 14, No: 1, pp, 33 – 56
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Judge, T. A., & Bono, J. E. 2000. Five Factor Model of Personality and Transformasional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751765.
- Miftah, Toha. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. PT. Raja. Grafindo.
- Murtiningrum. 2012. Pengaruh Preparasi Ubi Jalar (IPOMEA BATATAS) sebagai Bahan Pengental terhadap Komposisi Kimia dan Sifat Organoleptik Saus Buah Merah (PANDANUS CONOIDEUS L). Papua. *Jurnal Agointek* vol 6, no.1.

Nurjanah, SE. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Semarang. Manajemen. Universitas Diponegoro.

Peraturan Daerah Kabupaten Mesuji Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mesuji paragraf 2 pasal 142.

Rita, Pebrian. 2013. Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpina Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Tanjungkarang. Bandar Lampung. Manajemen. Universitas Saburai.

Su'ud, Muh. 2000. Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin. Jakarta. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol.3, No.1. Hal 51-65.