

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA SATUAN KOMANDO RESOR MILITER 044 GARUDA DEMPO PALEMBANG

Endang Rahayu
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Komando Resor Militer 044 Garuda Dempo Palembang. tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara Parsial. Dan mengetahui gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara Simultan. Penelitian ini menggunakan Koefisien Diterminan (R²) dan Uji T (secara parsial)

Dari hasil analisis maka hasil analisis tersebut yaitu berdasarkan pengujian secara serempak/simultan (Uji F), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel dari Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan. Secara parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang. Dan kesimpulan lain yang bisa diambil dari data uji t adalah variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang itu ditolak. Diketahui bahwa nilai Adjusted R Square pada penelitian ini adalah 0,435. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2), mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 43,5% terhadap variabel kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang (Y), sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

TNI (Tentara Nasional Indonesia) dituntut untuk mengembangkan kepemimpinan yang handal, kredibel dan responsif terhadap tantangan tugas yang semakin berat. Kepemimpinan TNI yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu menghadapi tantangan tugas di era

globalisasi dimana ancaman terhadap bangsa dan negara semakin kompleks meliputi ancaman militer maupun non militer. Institusi KOREM 044 GARUDA DEMPO Palembang memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja para anggota satuan KOREM 044 GARUDA DEMPO Palembang, dengan mengembangkan kemampuan anggota supaya dapat eksis

dalam mengemban tugas beratnya, menegakkan kedaulatan negara dalam mempertahankan keutuhan negara kesatuan Republik Indonesia. Salah satu upayanyamelalui pembelajaran secara terus-menerus, karena arti pembelajaran adalah pengembangan untuk mendapatkan pengetahuan baru atau kemampuan untuk menghasilkan perilaku (Slater dan Nerver, 1995).

Korem 044/Garuda Dempo dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Kasad Nomor Skep/130/IV/1981 tanggal 4 April 1981, direalisasikan oleh Surat Keputusan Pangdam II/Swj Nomor Skep/58/IV/1981, dan diresmikan oleh Kasad pada tanggal 30 Juni 1981, yang ditetapkan sebagai Hari jadi Korem 044/Garuda Dempo. Prakarsa Pembentukan. Pengendalian Kodam IV/Sriwijaya langsung kepada 7 Kodim BS dirasakan sangat sulit. Oleh sebab itu dirasa perlu membentuk 1 (satu) Korem sebagai eselon perantara yang meliputi 6 Kodim BS. Adapun dasar pertimbangannya adalah sebagai berikut :

1. Korem 044/Garuda Dempo dibentuk identik dengan Provinsi Sumsel, oleh sebab itu mengorganikkan 6 Kodim BS akan lebih efektif dalam pelaksanaan Binter di wilayah Sumsel.
2. Letak pulau Bangka dan Belitung yang strategis serta adanya pertambangan Timah dan kekayaan laut akan tertangani lebih mendalam bila adanya Korem.
3. Mengingat wilayah hukum Kodam IV/Sriwijaya meliputi 4 wilayah Provinsi, sedangkan 3 Provinsi yaitu Lampung, Jambi dan Bengkulu telah ada Korem sebagai penanggung jawab Pembinaan Teritorial.

Perkembangan Organisasi Korem 044/Garuda Dempo. Pembentukan Korem 044/Garuda Dempo tahun 1981, berfungsi

sebagai Komando pelaksana Kodam II/Sriwijaya yang mempunyai daerah tanggung jawab meliputi wilayah Provinsi Sumsel minus Dati II Kodya Palembang, Kabupaten Lahat dan Kabupaten Musi Rawas. Adapun Korem 044/Garuda Dempo membawahi 6 Kodim.:

Untuk mendukung kelancaran tugasnya, Korem 044/Garuda Dempo dilengkapi dengan badan pelaksana pelayanan satuan yang di BP kan. Badan Pelaksana pelayanan satuan tersebut meliputi :

1. Detasemen Polisi Militer II/4, disingkat Denpom II/4.
2. Detasemen Zeni Bangunan 1/II, disingkat Denzibang 1/II.
3. Detasemen Kesehatan Wilayah 02.04.04, disingkat Denkesyah 02.04.04.
4. Detasemen Perbekalan dan Angkutan II-44-04, disingkat Denbekang II-44-04.
5. Ajudan Jenderal Korem 044, disingkat Ajenrem 044.
6. Pemegang Kas Gabungan Daerah 11 Na. 2.04.03, disingkat Pekas Gabrah 11 Na. 2.04.03.

Pada tahun 1985 terjadi penambahan satuan pelaksana Korem 044/Garuda Dempo yaitu :

1. Peleton Intelijen Rem 044/Gapo.
2. Batalyon Infanteri 145/Balau yang berkedudukan di Serong.
3. Kodim 0418/Kotamadya Palembang.

Kemudian pada tanggal 2 Maret 1991 terjadi penambahan 2 Kodim sebagai satuan pelaksana Korem 044/Garuda Dempo, yaitu Kodim 0405/Lahat dan Kodim 0406/Musi Rawas, sehingga jumlah Kodim jajaran Korem 044/Garuda Dempo menjadi 9 Kodim.

Dalam rangka penataan organisasi menuju kepada efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, maka berdasarkan

Surat Keputusan Kasad Nomor Skep/20/X/1997 tanggal 5 Oktober 1997 direalisasikan dengan Surat Perintah Pangdam II/Sriwijaya Nomor Sprin/335/VIII/1998 tanggal 11 Agustus 1998 tentang Perubahan Organisasi dan Tugas Peleton Intelijen menjadi Tim Intelijen Korem 044/Garuda Dempo.

Kemudian pada tanggal 18 Juni 1998 berdasarkan Surat Keputusan Pangdam II/Sriwijaya Nomor Skep/99/VI/1998 tanggal 17 Juni 1998 tentang Alih Status Yonif 145/Balau dari jajaran Korem 044/Garuda Dempo menjadi Pasukan Mobil Kodam II/Sriwijaya, maka Yonif 141/AYJP yang bermarkas di Muara Enim terhitung mulai tanggal 18 Juni 1998 menjadi satuan jajaran Korem 044/Garuda Dempo menggantikan Yonif 145/Balau.

Berdasarkan Perkasad Nomor 17/IV/2008 tanggal 8 April 2008 tentang Orgas Korem dan Sprin Pangdam II/Sriwijaya Nomor Sprin/1596/IX/2008 tanggal 3 September 2008 tentang Pelaksanaan Penyesuaian terhadap Orgas hasil susunan dan validasi sesuai dengan Perkasad tersebut, Korem 044/Garuda Dempo mendapat penambahan 2 badan pelaksana pelayanan satuan yang di BP kan yaitu :

1. Detasemen Peralatan Lahat.
2. Detasemen Perhubungan.
3. Satu Balakrem yaitu Kumrem.

Kemudian pada tanggal 22 Desember 2010 berdasarkan Surat Keputusan Kasad Nomor 523/XII/2010 tanggal 21 Desember 2010 tentang Alih kodal Kodim 0413/Bangka dan Kodim 0414/Belitung dari Korem 044/Garuda Dempo kepada Korem 045/Garuda Jaya di Jajaran Kodam II/Sriwijaya.

Pejabat Danrem dari terbentuknya Korem s/d sekarang

1. Kolonel Czi Achmad Mahmud NRP 18434 dari tahun 1981 s.d tahun 1982.

2. Kolonel Inf PHM Siahaan NRP 19072 dari tahun 1982 s.d tahun 1984.
3. Kolonel Inf A M Sihombing NRP 18705 dari tahun 1984 s.d tahun 1988.
4. Kolonel Inf Namuri Anom S NRP 20396 dari tahun 1988 s.d tahun 1991.
5. Kolonel Art Siswanto NRP 20603 dari tahun 1991 s.d tahun 1993.
6. Kolonel Inf M Safiudin NRP 22209 dari tahun 1993 s.d tahun 1995.
7. Kolonel Inf Ryamazard Ryacudu NRP 27259 dari tahun 1995 s.d tahun 1996.
8. Kolonel Inf H M Anshori Deas, S.IP, S.H. NRP 25141 dari tahun 1996 s.d tahun 1998.
9. Kolonel Art Sunarso NRP 26643 dari tahun 1998 s.d tahun 2000.
10. Kolonel Inf Djoko Susilo Utomo NRP 27911 terhitung mulai tanggal 13 Mei 2000 s.d 12 April 2002.
11. Kolonel Czi Djafar Sofyan, S.IP. NRP 28554 terhitung mulai tanggal 12 April 2002 s.d 3 Februari 2005.
12. Kolonel Czi Ali Yusuf Susanto, S.IP. NRP 28554 terhitung mulai tanggal 3 Februari 2005 s.d 15 Juli 2006.
13. Kolonel Arm Djoko Sunaryo, S.H. NRP 28850 terhitung mulai tanggal 15 Nopember 2006 s.d 19 Juli 2008.
14. Kolonel Inf Edy Sumarto NRP 29368 terhitung mulai tanggal 19 Juli 2009 s.d 22 Juli 2010.
15. Kolonel Inf Wiyarto, S.Sos. NRP 30421 terhitung mulai tanggal 22 Juli 2010 s.d. 25 Agustus 2011.
16. Kolonel Inf Dwiyanto Budi Prabowo NRP 30379 terhitung mulai tanggal 25 Agustus 2011 s.d 7 Agustus 2012.
17. Kolonel Inf Sudirman NRP 30786 terhitung mulai tanggal 7 Agustus 2012 s.d 25 Maret 2013.

18. Kolonel Inf Rochadi NRP 30782 terhitung mulai tanggal 25 Maret 2013 s.d 30 Juni 2014.
19. Kolonel Inf Suko Basuki NRP 31124 terhitung mulai tanggal 30 Juni 2014 s.d 7 Agustus 2015.
20. Kolonel Inf Tri Winarno NRP 31546 terhitung mulai tanggal 7 Agustus 2015 s.d 7 Mei 2016.
21. Kolonel Inf Kunto Arief Wibowo, S.I.P. NRP 1920034990371 terhitung mulai tanggal 7 Mei 2016 s.d 21 Maret 2018.
22. Kolonel Inf Iman Budiman, S.E. NRP 1930084041271 terhitung mulai tanggal 21 Maret 2018 s.d 26 Januari 2019.
23. Kolonel Arh Sonny Septiono Molen Karmanto, S.E. NRP 1920039940969 terhitung mulai tanggal 26 Januari 2019 s.d 23 April 2020.
24. Kolonel Arm Jauhari Agus Suraji, S.I.P., S.Sos. NRP 32756 terhitung mulai tanggal 23 April 2020 s.d sekarang.

Orientasi pembelajaran yang kuat akan mendorong seseorang terus berusaha meningkatkan kemampuan yang dimilikinya untuk menunjang pekerjaannya dan memberikan hasil terbaik bagi pekerjaannya. Proses pembelajaran akan menambah kemampuan dan kapasitas pengetahuan sehingga kapabilitas akan bertambah. Jika anggota satuan KOREM 044 GARUDA DEMPO Palembang kapabilitasnya meningkat, akan mudah untuk diarahkan oleh pemimpinnya (komandan). Dengan demikian komitmen menjadi anggota KOREM 044 GARUDA DEMPO Palembang bisa lebih tinggi, yang bisa meningkatkan kinerjanya melayani masyarakat dan negara dengan baik.

Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian,

kemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi (Daft, 2012:8) Berhasil tidaknya suatu instansi kesatuan dalam mempertahankan eksistensi instansi serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya dimulai dari manusia itu sendiri utamanya strategi pemimpin dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Apabila para pemimpin dapat menempatkan fungsi-fungsinya dengan benar dan baik sangat mungkin bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin efektif yang dapat mempengaruhi bawahannya. Sehingga seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin jika mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass:2012:20). Sehingga kadang kala keberhasilan atau kegagalan organisasi dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Agar proses inovasi di kantor dapat berjalan dengan baik, seorang kepala kantor atau manajer perlu dan harus bertindak sebagai pemimpin (*leader*). Dengan memahami metafora tersebut, seorang pemimpin harus menghindari terciptanya pola hubungan dengan bawahannya yang hanya mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerjasama fungsional, menghindari terciptanya suasana kerja yang sangat menakutkan, sebaliknya perlu menciptakan keadaan yang membuat semua bawahan percaya diri, menghindarkan diri dari wacana retorika, sebaliknya perlu membuktikan memiliki kemampuan untuk kerja professional, menghindarkan diri dari sifat kebencian dan dengki, sebaliknya harus menumbuhkan kembangkan antusiasme kerja para karyawan, menghindarkan diri dari suka menyalahkan bawahan, tetapi harus mampu membetulkan (mengoreksi)

kesalahan bawahan dan menghindarkan diri agar tidak menyebabkan tugas bawahan menjadi membosankan, tetapi sebaliknya justru mampu membuat suasana kerja yang membuat bawahan tertarik dan betah melakukan pekerjaannya.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa pemimpin harus memberikan perhatian penuh kepada bawahannya dalam hal membina, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, Kepemimpinan itu merupakan “suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu” (Gibson, Ivancevich, Donnely dalam Handoko, 2011:334). Sama dengan bagaimana setiap bawahan mampu berkomitmen terhadap instansi kesatuan masing-masing untuk bekerja seutuhnya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja setiap bawahan di setiap instansi kesatuan.

Memahami betapa pentingnya hubungan antara pimpinan dan bawahan maupun komitmen bawahan terhadap sebuah organisasi atau tempat mereka bertugas, maka penulis menyajikan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian, yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Bertolak dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara Parsial.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara Simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Institusi sebagai masukan pada pimpinan Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang mengenai kinerja anggotanya yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.
2. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan sebagai saran aplikasi terhadap ilmu yang di dapat bangku perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya, yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya peneliti yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada sebuah perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan konsep yang lebih sempit dari manajemen, seorang manajer dalam suatu organisasi formal bertanggung jawab dandipercayai dengan fungsi-fungsi seperti merencanakan, mengorganisir, dan melakukan

pengendalian. Namun, pemimpin dalam kelompok informal tidaklah selalu manajer-manajer formal yang melaksanakan fungsi-fungsi manajerial yang dibutuhkan oleh organisasinya. Konsekuensinya, pemimpin tidak selalu seorang manajer.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan termasuk dalam segelintir istilah pada OB yang definisinya kurang mendapat kata sepakat. Seperti kata seorang pakar, “jumlah definisi kepemimpinan hampir sama banyak dengan orang yang mencoba mendefinisikan konsep itu”. (R.M. Stogdill, 2004 : 259)

Walaupun hampir semua orang tampaknya sependapat bahwa kepemimpinan mencakup suatu proses pengaruh, perbedaan cenderung berkisar pada apakah kepemimpinan harus nonkoersif tidak memaksa, sebagai lawan dari penggunaan otoritas, ganjaran, dan penghukuman untuk memaksakan pengaruh terhadap para pengikut) dan apakah itu berbeda jelas dari manajemen (G. Yukl, 2009 : 252-53).

Berikut adalah beberapa definisi tentang kepemimpinan:

1. Menurut Malayu S.P. Hasibuan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (2010)
2. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Terry dalam Thoha, 2005 :5)
3. Kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.” (Davis dalam Yuli, 2005 : 167).

Rumusan kepemimpinan dari sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepuh hati.

2.1.3 Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut para peneliti tentang kepemimpinan diketahui adateori-teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok-kelompok orang orang , dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. ”(Thoha, 2013:31). Teori mengemukakan bahwa pemimpin timbul karena situasinya memungkinkan ia ada. Teori yang paling mutakhir melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Orientasi perilaku ini mencoba mengetengahkan pendekatan yang bersifat *social learning* pada kepemimpinan. Moekijat (2009:125) menekankan bahwa terdapat faktor penentu yang timbal balik dalam kepemimpinan yaitu pemimpin itu sendiri, situasi lingkungan, dan perilaku pemimpin. Tiga faktor tersebut merupakan dasar dari teori kepemimpinan yang diajukan ilmu perilaku organisasi. Berikut akan dikemukakan teori kepemimpinan secara umum yang dikutip dari Thoha (2013:98), sebagai berikut:

- a. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini melihat kepemimpinan dengan pusat perhatiannya pada kata "pimpinan" itu sendiri. Teori ini di mulai dari suatu pernyataan apakah sifat-sifat yang membuat seseorang sebagai pemimpin? Teori ala tentang sifat dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Romawi. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan bukannya di buat. Namun, dalam sejarah juga tercatat Napoleon mempunyai kemampuan alamiah sebagai pemimpin besar pada setiap situasi. Dengan perbandingan di atas, membuktikan bahwa sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian, perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Oleh karena itu, sejumlah sifat fisik, mental, kepribadian menjadi pusat perhatian dalam melihat seseorang yang telah menjadi pemimpin.

Teori Sifat (*Trait Theory*) Teori ini melihat kepemimpinan dengan pusat perhatiannya pada kata "pimpinan" itu sendiri. Teori ini di mulai dari suatu pernyataan apakah sifat-sifat yang membuat seseorang sebagai pemimpin? Teori ala tentang sifat dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Romawi. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan bukannya di buat. Namun, dalam sejarah juga tercatat Napoleon mempunyai kemampuan alamiah sebagai pemimpin besar pada setiap situasi.

Dengan perbandingan di atas, membuktikan bahwa sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian, perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan kepada sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, tidak menekankan apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Oleh

karena itu, sejumlah sifat fisik, mental, kepribadian menjadi pusat perhatian dalam melihat seseorang yang telah menjadi pemimpin.

Anogara (2011:133) mengemukakan bahwa teori sifat bertitik tolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh situasi, perangai, atau ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Sifat-sifat tadi dapat berupa sifat psikologis dan fisiologis. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi oleh seorang pemimpin. Teori sifat atau karakteristik kepribadian berasumsi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orang tuanya khususnya ayahnya bukan seorang pemimpin. Teori ini bertitik tolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimiliki, baik secara fisik maupun psikologis. Dengan kata lain, teori ini berasumsi bahwa keefektifan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat, perangai, atau ciri-ciri kepribadian tertentu yang tidak saja bersumber dari bakat tetapi juga yang diperoleh dari pengalaman dan hasil belajar. Sifat-sifat itu menurut Cheser (Nawawi, 2006:75) adalah (1) sifat-sifat pribadi yang meliputi fisik, kecakapan, teknologi, daya tangkap, pengetahuan, daya ingat, imajinasi, dan (2) sifat-sifat pribadi yang merupakan watak yang lebih subjektif yakni keunggulan seorang pemimpin dalam keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian, dan lain-lain. Davis (Thoha, 2013:251) mengatakan bahwa ada empat sifat umum yang efektif terdiri dari (1) kecerdasan, (2) kedewasaan dan keleluasaan pandangan sosial, (3) motivasi diri dan dorongan, (4) sikap-sikap hubungan sosial.

Collons (Nawawi, 2006:76) berpendapat bahwa sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat mengefektifkan organisasi adalah (1) kelancaran berbicara, (2) kemampuan memecahkan masalah, (3) pandangan kedalam masalah kelompok, (4) keluwesan, (5) kecerdasan, (6) kesediaan menerima tanggung jawab, (7) keterampilan sosial, dan (8) kesadaran akan diri sendiri dan lingkungannya.

b. Teori Perilaku (*Behaviour Theory*)

Setelah pada tahun lima puluhan teori sifat kepemimpinan semakin tidak populer. Studi mengenai kepemimpinan diarahkan pada perilaku pemimpin. Studi-studi tersebut menghasilkan suatu teori baru dizamannya yang disebut teori perilaku (*Behaviour Theory*). Teori ini bertitik tolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap dan atau bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian berarti juga teori ini memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan.

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

Agus Dharma (Nawawi, 2006:115) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Definisi yang sama juga dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (Nawawi, 2006: 115) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti

bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2011). Sehubungan dengan itu Eungence Emerson Jennings dan Robert T. Gelembiewski (Nawawi, 2006:115) mengemukakan ada (enam) tipe atau gaya kepemimpinan yang terdiri dari (1) kepemimpinan otoriter, (2) kepemimpinan *diktatoris*, (3) kepemimpinan demokratis, (4) kepemimpinan kharismatik, (5) kepemimpinan *paternalistic*, dan (6) kepemimpinan *laissez faire*.

Untuk keperluan penelitian dan hasil tinjau sementara dilapangan, berikut akan dikemukakan tiga dari 6 (enam) tipe atau gaya kepemimpinan tersebut di atas.

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Seorang pemimpin yang otoriter adalah seseorang yang sangat egois. Egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Egonya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya dan oleh karenanya organisasi diperlakukannya sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi tersebut. Dengan kata lain, kepemimpinan dengan tipe ini merupakan kepemimpinan yang bersifat sentralistis sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi (2006:122) dampak dari kepemimpinan otoriter ini adalah sebagai berikut:

- a. Anggota organisasi cenderung pasif, bekerja menunggu perintah, tidak berani mengambil keputusan dalam memecahkan masalah

- meskipun menyangkut masalah yang kecil.
- b. Anggota organisasi tidak ikut berpartisipasi aktif bukan karena tidak memiliki kemampuan, tetapi tidak mau atau enggan menyampaikan inisiatif, gagasan, ide, kreativitas, saran, pendapat, kritik atau menciptakan kegiatan pekerjaan sendiri tanpa menunggu perintah.
 - c. Kepemimpinan otoriter yang mematikan inisiatif, kreativitas, dan lain-lain, berdampak pada kehidupan organisasi berlangsung statis dengan kegiatan rutin yang sama dari tahun ke tahun sehingga organisasi tidak berkembang secara dinamis.
 - d. Pemimpin otoriter tidak membina dan tidak mengembangkan potensi kepemimpinan anggota organisasinya, dalam arti pemimpin tidak melakukan kegiatan suksesi dan pengkaderan, sehingga berakibat sulit memperoleh pemimpin pengganti diantara anggota organisasi jika keadaan mengharuskan.
 - e. Disiplin, rajin dalam bekerja dan bersedia bekerja keras serta kepatuhan dilakukan secara terpaksa dan cenderung berpura-pura, karena takut pada sanksi/hukuman dilakukan pada saat pemimpin berada di tempat.
 - f. Secara diam-diam muncul kelompok penantang yang menunggu kesempatan untuk melawan, menghambat untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi terutama pimpinan.
 - g. Pemimpin cenderung akan kehabisan inisiatif, kreativitas, gagasan, inovasi dan lain-lain sedang anggota organisasi tidak diberi kesempatan untuk membantu akibatnya motivasi, gairah, dan semangat kerja anggota organisasi menjadi rendah/turun.
 - h. Tidak ada rapat, diskusi atau musyawarah dalam bekerja karena dianggap membuang-buang waktu.
 - i. Disiplin diterapkan secara ketat dan kaku sehingga iklim menjadi tegang, saling mencurigai, dan saling tidak mempercayai antar anggota organisasi yang satu dengan yang lainnya
 - j. Pemimpin tidak menyukai perubahan, perbaikan, dan perkembangan organisasi, dan selalu curiga pada orang luar yang terlihat akrab dengan anggota organisasi dengan prasangka buruk akan menjadi pemicu timbulnya kelompok-kelompok yang akan melakukan perubahan atau menantang kepemimpinannya. Pemimpin cenderung tidak menyukai dan berusaha menghalangi terbentuknya organisasi (serikat pekerja) yang dibentuk anggota organisasi, sebaliknya berusaha untuk membentuk organisasi yang mendukung kepemimpinannya.
- Dari uraian diatas, dapat terlihat bahwa gaya kepemimpinan otoriter cenderung diwujudkan melalui gaya atau perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hasil, yang secara ekstrim harus sesuai dengan keinginan pemimpin, yang tidak mustahil keluar dari tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang Demokratis biasanya memandang perannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga

bergerak sebagai suatu totalitas. Karena itu pendekatannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang holistic dan integralistik.

Seorang pemimpin yang demokratis biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilakukan demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Dalam tipe ini pula dikatakan bahwa manusia ditempatkan sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan gaya kepemimpinan demokratis ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki hak dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama.

Nilai-nilai demokratis dalam kepemimpinan tampak dari kebijakan pemimpin yang orientasinya pada hubungan manusiawi, berupa pengakuan yang sama dan tidak membedakan anggota organisasi atas dasar warna kulit, ras, kebangsaan, agama, status sosial ekonomi, dan lain-lain. Pengimplementasian nilai-nilai demokratis di dalam kepemimpinan dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan sesuai dengan posisi dan wewenang masing-masing.

3. Gaya Kepemimpinan *laissez faire* (bebas)

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok

masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Sehubungan dengan itu Jenning dan Golembiewski (Nawawi, 2006:147) mengatakan bahwa pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusannya. Kontak yang terjadi antara pemimpin dan anggota kelompoknya terjadi apabila pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pemimpin memberikan sedikit dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan. Kebebasan anggota kadang-kadang dibatasi oleh pimpinan dengan menetapkan tujuan yang harus dicapai disertai parameter-parameternya, sedang yang paling ekstrim adalah pemberian kebebasan sepenuhnya pada anggota organisasi untuk bertindak tanpa pengarahan dan kontrol kecuali jika di minta. Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter, meskipun tidak sama atau kepemimpinan yang demokratis pada titik ekstrim yang paling rendah. Kepemimpinan dijalankan tanpa memimpin atau tanpa berbuat sesuatu dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasinya.

Dalam keadaan seperti itu, apabila ada anggota organisasi yang bertindak melakukan kepemimpinan, maka kepemimpinan yang sebenarnya menjadi tidak berfungsi. Pemimpin seperti itu pada umumnya seorang yang berusaha mengelak atau menghindar dari tanggung jawabnya, sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah dan tanpa beban mengatakan bukan kesalahan atau bukan tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.

2.2. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan

organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja.

Sementara komitmen organisasi yang terkait dengan pekerjaan akan bersinggungan dengan banyak hal dalam lingkup organisasi. Untuk komitmen organisasi dapat dipandang pada beberapa konteks meliputi komitmen organisasi karyawan pada atasan, rekan kerja, pekerjaan atau organisasi.

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan terus ingin berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Porter et al dalam Miner (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatannya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini ditandai dengan tiga hal, yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

1. Komponen komitmen organisasi

Menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2008 : 157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu :

a. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

b. *Continue Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

c. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Sikap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki komitmen organisasi dengan dasar *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Sementara itu, komitmen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk member balasan atas jasa apa yang telah di terima dari organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor misalnya, Steers dalam Sopiah (2008 : 63) mengidentifikasikan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasalampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan persaannya mengenai organisasi.

f. Adanya niat baik (*goodwill*) para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Setelah rasa memiliki dari setiap anggota (karyawan) kelompok mulai tumbuh dan berkembang maka tumbuhlah suatu kesepakatan bersama yang merupakan komitmen dari para anggota organisasi/kelompok yang harus ditaati oleh setiap anggota (karyawan)

3. Proses terjadinya komitmen organisasi

Bashaw dan Grant dalam Sophia (2008: 159) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi. Wursanto (2005 : 15) mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap kelompoknya dapat dilihat dalam hal-hal berikut :

- a. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
- b. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya.
- c. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota baik moril maupun material demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- d. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
- e. Adanya letupan emosional/amarah dari para anggota apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya.

2.3. Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka kepada masa yang akan datang. Oleh karena itu penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Rivai, 2005: 309). Menurut Winardi (2012) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi

untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Menurut Bernardin dan Russel (2013 : 135) “kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam pencapaian tujuan.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Dessler (2007) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Penilaian kinerja adalah merupakan Proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Simamora, 2007 : 416).

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil,

termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan atas perilaku mereka di masa yang akan datang. Para pekerja ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang telah mereka akukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi.

2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Pada dasarnya dari sisi praktiknya yang lazim di setiap perusahaan tujuan penilaian kinerja menurut (Rivai, 2005: 313) dapat dibedakan atas dua, yaitu:

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu Praktiknya masih banyak perusahaan yang menerapkan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau, hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja sebagai sarana untuk mengetahui potensi karyawan. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu ini adalah:
 - a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrument untuk memberikan ganjaran, hukuman, dan ancaman.
 - b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
 - c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat:
 - a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang

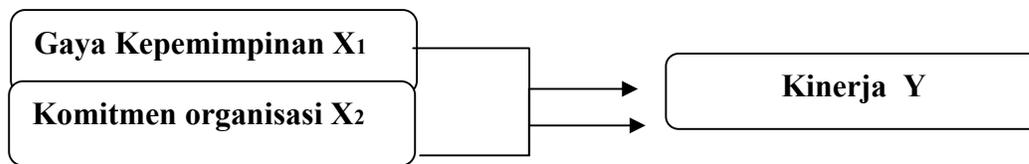
- perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
- b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan perandan fungsi dalam perusahaan.
 - c. Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja

- dan merasa senang bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.
- d. Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan di monitor sendiri.

2.4. Kerangka Pikir

Berdasarkan telaah pustaka, maka kerangka pikir penelitian ini disajikan pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai suatu dugaan sementara dari suatu fakta yang diamati, tetapi masih perlu di uji kebenarannya. pernyataan bersifat menduga-duga berdasarkan teori-teori yang mendasari penelitian ini. Dengan demikian hipotesis ini merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang di kemukakan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara Parsial.
2. Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara langsung mempunyaipengaruh secara Simultan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Daerah yang menjadi objek penelitian penulis yaitu di Kota Palembang, dengan focus penelitian pada Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang, yang berpusat di Jalan Jend. Sudirman KM. 4 No. 5, 20 Ilir D IV Kec. Ilir Timur I Kota Palembang tujuan tersebut pemimpin dan bawahannya harus bekerja sama untuk memberikan pengabdian yang terbaik kepada Rakyat Indonesia, Adapun waktu penelitian pada bulan Desember 2020 sampai Februari 2021.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengkaji tentang Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang yang

menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang. Pelaksanaan penelitian ini hanya berlangsung pada bulan Desember sampai dengan Februari 2021.

3.3 Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah rencana sistematis sebagai kerangka yang dibuat untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian.

Kesalahan umum yang sering dibuat para peneliti adalah mulai penelitian terlalu dini, sebelum mereka memikirkan secara kritis tentang informasi apa yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. tanpa mempertimbangan masalah desain tersebut terlebih dahulu, masalah penelitian secara keseluruhan tidak akan memadai dan kesimpulan yang ditarik menjadi lemah dan tidak meyakinkan. dalam hal ini peneliti menggunakan Desain Studi Kasus (*Case Study Design*)

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dengan cara meninjau secara langsung dan melakukan pengamatan serta wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4.2. Sumber Data

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

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2010). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil wawancara dan penyebaran daftar pertanyaan kepada Satuan Anggota Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung (Sugiyono, 2010), data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data ataupun berupa data tertulis dan data tidak tertulis dalam penulisan skripsi ini, saya menggunakan metode sebagai berikut:

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada objek perusahaan atau instansi tersebut dengan cara :

1. Tinjauan lapangan (observasi)

Yaitu dilakukan pengamatan langsung pada objek penelitian dengan cara mengadakan pencatatan data-data yang diperlukan. Yang merupakan data dari Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang.

2. Angket

Yaitu dilakukan dengan cara penulisan membuat daftar

pertanyaan (kuesioner) berikut alternative jawabannya lalu disebarakan untuk diisi oleh responden yaitu kepada pimpinan dan Satuan Anggota Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang.

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literature-literatur serta publikasi lain yang layak dijadikan sumber.

3.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Subagyo (2007: 107), "Populasi adalah keseluruhan obyek yang mempunyai ciri sama, kemudian diambil data sebagai data penelitian". Sedangkan menurut Sekaran (2010: 226), "Populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa atau hal yang menarik lainnya yang ingin diteliti". Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah sebagian anggota Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:117). Dengan mengingat populasi sangat terbatas, maka peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau lebih dikenal dengan penelitian populasi yaitu mengambil sebagian jumlah populasi. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 37 orang.

3.7. Metode analisis

Metode analisis dalam penelitian ini ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah di ajukan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dan komitmen kerja organisasi terhadap kinerja karyawan, di gunakan skala Likert, analisis statistik, dan uji validitas.

1. Skala Likert

Sebelum mengetahui teknik analisis pada penelitian ini , kita harus mengetahui terlebih dahulu cara pengukuran jawaban dari responden. cara pengukuranya adalah menggunakan skala likert dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian di minta memberi jawaban dengan indikator skala likert. Indikator-indikator skala Likert memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian:

- Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1
- Tidak Setuju diberi bobot 2
- Netral diberi bobot 3
- Setuju diberi bobot 4
- Sangat Setuju diberi bobot 5

2. Analisis statistik

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan memakai aplikasi SPSS. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda (Sugiyono 2010: 277) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstan
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Komitmen Organisasi
- b₁-b₂ = Koefisien Regresi
- e = Faktor Kesalahan

3. Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006). Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2007). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung tidak positif serta r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut Ferdinand (2006) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, yaitu :

1. Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel persepsi gaya kepemimpinan (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) benar – benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja Satuan (Y). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- 1) t hitung < t tabel, maka H₀ diterima
- 2) t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak.

3.8.2 Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu persepsi gaya kepemimpinan (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja Satuan (Y).

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka :

- 1) Jika F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika F hitung < F tabel, maka H₀ diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.3 R²(Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) menunjukkan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi untuk mengukur data observasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 37 responden yang digunakan untuk menguraikan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Presentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	20	54%
Perempuan	17	45%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden pria yakni sebesar 54% sedangkan jumlah responden terkecil adalah responden perempuan yakni sebesar 46% dikarenakan setiap bagian dari pekerjaan dari kesatuan ini memiliki tujuan yang berbeda beda agar memberi keuntungan bagi instansi kesatuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Presentase Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 20 Tahun	0	0 %
20-30 Tahun	22	59 %
31-40 Tahun	15	41 %
41-50 Tahun	0	0 %
>50 Tahun	37	100 %

Sumber : Data primer diolah (2021)

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner kepada seluruh Anggota Satuan Komando Resor Militer 044 GARUDA DEMPO Palembang yang dijadikan sebagai responden maka dapat diketahui karakteristik responden. Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan jabatan pekerjaan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini :

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 20-30 tahun yakni 22 orang atau sebesar 59 %. Dan yang paling sedikit berumur antara 31-40 tahun yaitu terdiri dari 15 orang atau 41% dikarenakan kisaran umur antara 20-30 tahun dianggap sebagai umur produktif untuk kelancaran segala hal tentang sebuah organisasi ataupun perusahaan itu sendiri.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Presentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	20	54 %
D3	7	19 %
Sarjana	10	27 %
Pasca Sarjana	0	0 %
Lain-lain	0	0 %
Jumlah	37	100 %

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki para responden terdiri atas 20 orang tingkat pendidikan terakhir SMA / Sederajat dengan persentase 54%, 7 orang dengan pendidikan terakhir D3 dengan persentase 19%, dan 10 orang dengan pendidikan terakhir Sarjana dengan persentase 27%.

4. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

Tabel 4.4
Presentase Jabatan Pekerjaan Responden

Jabatan Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
Asisten manajemer	8	21 %
Bagian Pinjaman	4	11 %
Kasir	4	11 %
Juru Buku	3	8 %
Petugas lapangan	18	49 %
Jumlah	37	100 %

Sumber : Data primer diolah (2021)

Dari tabel 4.4 di atas yang berdasarkan jabatan pekerjaan, responden yang paling dominan adalah petugas dinas lapangan yang terdiri dari 18 orang atau 49%, diikuti asisten manajer yang terdiri dari 8 orang atau 21%, kemudian bagian pinjaman sebanyak 4 orang yang sama dengan bagian kasir sebanyak 4 orang yang terdiri dari masing-masing 4 orang atau 11%, dan juru buku yang paling sedikit terdiri dari 3 orang atau 8%, hal ini dapat

terjadi karena petugas DPL (dinas kerja lapangan) lebih diperlukan untuk sebuah Instansi ini agar dapat terjun langsung mengontrol dan mensurvei kegiatan dalam pengabdian pada masyarakat ini.

4.4 Analisis Deskriptif dan Perhitungan Skor Variabel X

4.4.1 Analisis deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Analisis deskriptif jawaban

responden tentang variabel gaya kepemimpinan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang

disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Gaya kepemimpinan (X1)

Indikator	Skor										Total
	STS		TS		N		S		SS		
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	1	2,7	4	10,8	19	51,4	13	35,1	155
X1.2	0	0	0	0	3	8,1	25	67,6	9	24,3	154
X1.3	0	0	0	0	3	8,1	23	62,2	11	29,7	156
X1.4	0	0	1	2,7	3	8,1	19	51,4	14	37,8	157
X1.5	0	0	1	2,7	2	5,4	20	54,1	14	37,8	164
X1.6	0	0	1	2,7	1	2,7	22	59,5	13	35,1	158
X1.7	1	2,7	0	0	2	5,4	26	70,7	8	21,6	151
X1.8	0	0	1	2,7	6	16,2	17	45,9	13	35,1	153
X1.9	1	2,7	0	0	2	5,4	27	73	7	18,9	150
X1.10	0	0	0	0	4	10,8	21	56,8	12	32,4	156
X1.11	0	0	3	8,1	2	5,4	22	59,5	10	27	150
X1.12	0	0	0	0	4	10,8	28	75,7	5	13,5	149
Rata-rata											154

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, bisa disimpulkan bahwa pernyataan atau indikator pemimpin mampu menumbuhkan dan mengembangkan melalui kerja sama yang saling mengakui, menghargai, dan menghormati kelebihan dan kekurangan setiap anggota satuan, ternyata memiliki total skor yang paling tinggi di variabel gaya kepemimpinan yakni sebesar 164 atau berada pada range kelima (sangat tinggi), sementara indikator pemimpin hanya memosisikan dirinya sebagai penasehat berada pada range keempat (tinggi) atau dengan skor 149.

4.4.2 Analisis deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebar pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Indikator	Skor										Total
	STS		TS		N		S		SS		
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	2	5,4	7	18,9	25	67	3	8,1	140
X2.2	0	0	0	0	2	5,4	30	81,1	5	13,5	141
X2.3	0	0	3	8,1	4	10,8	19	51,4	11	29,7	149

X2.4	0	0	0	0	3	8,1	27	73	7	18,9	152
X2.5	0	0	0	0	7	18,9	25	67,6	5	13,5	146
X2.6	0	0	1	2,7	0	0	26	70,3	10	27	156
X2.7	2	5,4	1	2,7	1	2,7	21	56,8	12	32,4	151
X2.8	0	0	2	5,4	8	21,6	21	56,8	6	16,2	142
Rata-rata											141

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, bisa disimpulkan bahwa pernyataan atau indikator dari organisasi ini benar-benar member inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi, memiliki total skor yang paling tinggi di variabel komitmen organisasi yakni sebesar 156 atau berada pada range kelima (sangat tinggi), sementara indikator saya bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil sukses berada pada range keempat (tinggi) dengan skor 140.

1.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Anggota Satuan KOREM dan Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja anggota kesatuandidasarkan pada jawaban responden tentang variabel kinerja anggota kesatuan atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja Anggota Satuan KOREM dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan (Y)

Indikator	Skor										Total
	STS		TS		N		S		SS		
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	2	5,4	3	8,1	26	70,3	6	16,2	147
X2.2	0	0	1	2,7	2	5,4	29	78,4	5	13,5	149
X2.3	0	0	4	10,8	7	18,9	25	67,6	1	2,7	134
X2.4	0	0	5	13,5	10	27	19	51,4	3	8,1	131
Rata-rata											140

Sumber : Data primer diolah (2021)

Dari tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator Anggota Satuan KOREM mampu berinisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugasnya berada pada range keempat (tinggi) memiliki total skor yang paling tinggi di variabel kinerja Anggota Satuan KOREM yakni sebesar 149 dan indikator Anggota Satuan KOREM senantiasa mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut berada pada range keempat (tinggi) dengan skor 131. Hal ini berarti 37 responden merasa bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh tinggi terhadap kinerja Anggota Satuan KOREM 044 Garuda Dempo Palembang.

4.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.5.1 Uji Validitas

Uji valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini digunakan *item* pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Criteria layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan X ₁	X1,1	0.780	Valid
	X1,2	0.465	Valid
	X1,3	0.890	Valid
	X1,4	0.789	Valid
	X1,5	0.837	Valid
	X1,6	0.783	Valid
	X1,7	0.687	Valid
	X1,8	0.773	Valid
	X1,9	0.348	Valid
	X1,10	0.704	Valid
	X1,11	-0.052	Tidak Valid
	X1,12	0.176	Tidak Valid
Komitmen Organisasi X ₂	X2,1	0.780	Valid
	X2,2	0.321	Valid
	X2,3	0.508	Valid
	X2,4	0.441	Valid
	X2,5	0.820	Valid
	X2,6	0.376	Valid
	X2,7	0.410	Valid
	X2,8	0.642	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y1,1	0.449	Valid
	Y1,2	0.456	Valid
	Y1,3	0.519	Valid
	Y1,4	0.543	Valid

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas , disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hal ini bisa dilihat dari nilai masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut (Sugiyono 2010) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 20.

Tabel 4.9
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
X ₁	877	Reliabel
X ₂	800	Reliabel
Y	699	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2021

Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel diatas telah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan hasil uji regresi yang *standardized* dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) terhadap kinerja Anggota Satuan KOREM (Y).

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.408	2.849			
1	Gaya kepemimpinan	.108	.054	.270	2.991	.049
	Komitmen organisasi	.292	.074	.532	3.922	.000

a. Dependent Variable: kinerja Anggota Satuan KOREM.

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan analisis data diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,408 + 0,108 X_1 + 0,292 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a = 0,408 merupakan nilai konstanta, jika nilai X₁, X₂ dianggap 0 maka kinerja Anggota Satuan KOREM sebesar 0,408.

$b_1 = 0,108$ artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Satuan KOREM dan apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja Anggota Satuan KOREM akan meningkat sebesar 0,108 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

$b_2 = 0,292$ artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Satuan KOREM dan apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja Anggota Satuan KOREM akan meningkat sebesar 0,292 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *Adjusted R square* karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.46	.43	1.48737

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi

Dari tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,435. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 43,5% terhadap variabel kinerja Anggota Satuan KOREM (Y), sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji Serempak atau Simultan (Uji F)

Uji statistik F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat

Tabel 4.12
Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.810	2	32.905	14.874	.000 ^b
Residual	75.217	34	2.212		
Total	141.027	36			

a. Dependent Variable: kinerja anggota satuan KOREM.

b..Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 14.874, sedangkan hasil Ftabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,278. Hal ini berarti Fhitung > Ftabel ($14,874 > 3,28$). Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,00 Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota Satuan KOREM.

4.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 5% dengan pengujian 2 sisi yakni 2,032. Apabila t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Secara parsial pengaruh dari kelima variabel independen tersebut terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Parsial (t)

variabel	t hitung	t tabel	Sig
X ₁	2.991	2,032	049
X ₂	3.922	2,032	.000

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan data tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)
Nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 2,991. Sementara itu nilai t tabel variabel ini pada tabel distribusi 5% sebesar 2,032 . Hal ini berarti t hitung (2,991) lebih besar dibanding t tabel (2,032) . Dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,049. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Satuan KOREM (Y)
2. Variabel Komitmen Organisasi Nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 3,922. Sementara itu nilai t tabel variabel ini pada tabel distribusi 5% sebesar 2,032. Hal ini berarti t hitung

(3,922) lebih besar dibanding t tabel (2,032). Dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Satuan KOREM (Y).

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Satuan KOREM.

Hal ini berarti hipotesis awal yang menyatakan bahwa diduga variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Satuan KOREM itu diterima.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu :

1. Berdasarkan pengujian secara serempak/simultan (Uji F), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel dari Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang. Dan kesimpulan lain yang bisa diambil dari data uji t di atas adalah variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel Kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang itu ditolak.
3. Diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini adalah 0,435. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan (X1)

dan komitmen organisasi (X2), mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 43,5% terhadap variabel kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang (Y), sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang lebih menanamkan komitmen organisasi kepada para Anggota Satuannya agar kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang menjadi lebih baik lagi. Karena hal ini dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja Anggota Satuan Komando Resor militer 044 Garuda Dempo Palembang.
2. Dalam hasil analisis deskriptif dan perhitungan skor variabel X1 detumakan indikator terendah yaitu pimpinan hanya memposisikan dirinya sebagai penasehat (X1.12), mungkin hal ini dapat dipertimbangkan bagi setiap Institusi Kesatuan atau peneliti berikutnya agar memperhatikan indikator ini.
3. Sama dengan hasil analisis deskriptif dan perhitungan skor variabel X2 ditemukan juga indikator terendah yaitu saya bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil dan sukses (X2.1), hal ini dapat juga

- dipertimbangkan bagi Institusi Kesatuan maupun peneliti berikutnya.
4. Dari hasil analisis deskriptif inipun ditemukan skor variabel Y terendah yaitu selama ini Anggota Satuan KOREM senantiasa mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut (Y1.4) agar juga menjadi pertimbangan bagi Institusi Kesatuan ini maupun peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Katingan Timber Celebes Bagian Produksi*. Skripsi, Ekonomi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Bernardin, H John and Russel, E, A. 2013. *Human Resource Management, An Experiential Approach*. Mcgraw Hill International Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Gary, Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prenhalindo: Jakarta..
- G, Yulk, 2008. *Leadership in Organizations 4th Edition*. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- G, Yulk. 2009. Managerial Leadership : Review Of Theory And Research, Journal Of Management , hlm 252-53.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN: Yogyakarta.
- Ivancevich, Gibson, Hadari, 2007, *Organizations, 8 Ed*, Alih Bahasa: Nunuk Adiarni MM, Binarupa Aksara, Jakarta Barat.
- Kreitner, R, dan A Kinicki . *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba.
- Malayu, Hasibuan, SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Musryadi. 2010. *Persepsi Mahasiswa Terhadap Fraud (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)*. Skripsi, Ekonomi-S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Nawawi Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pareek, Udai. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Porter et.al Dalam Miner (2012) Mendefinisikan Komitmen Organisasi.
- Richard L. Daft. *Manajemen. Jilid 1 Edisi 5*.
- R. M. Stogdill, *Handbook Of Leadership : A Survey Of The Literature* (New York:Free Press, 2014), hlm 259.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Siagian SP. 2009. *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional*, Jakarta: Haji Nur Agung.
- Siagian, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Bilson. 2012. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Subagyo, P Joko. 2007. *Metode Penelitian: Dalam teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan RND*. Bandung: Alfabet.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran. <http://books.google.co.id> diakses 11/10/2012.
- Miftah, Thoha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Walgito, B. 2012. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Winardi. 2012. *Promosi dan Reklame*. PT Mandar Maju. Bandung.