**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR**

Muhammad Amirul Haq, Manan Sailan², Risma Niswaty³

¹Universitas Negeri Makassar / Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana

Email : muhamirulhaq15@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to determine 1) transformational and transactional leadership styles, 2) level of employee commitment, 3) level of employee performance, 4) influence of transformational leadership on employee performance, 5) influence of transactional leadership on employee performance, 6) influence of organizational commitment on employee performance. employee performance, 7) The relationship and influence of transformational leadership and organizational commitment to employee performance, 8) Relationship and influence of transactional leadership and organizational commitment to the performance of employees of the Makassar City Manpower Office. The research method used is qualitative research with a phenomenological approach with a population of 120 people and a sample of 70 respondents. The research instrument used a questionnaire and documentary method, while the data analysis technique used descriptive analysis and multiple linear regression tests. The results of this study indicate 1) transformational and transactional leadership has been running well, 2) organizational commitment is in the high category, 3) employee performance is in the high category, 4) transformational leadership has a positive and low impact on the performance of employees of the Makassar City Manpower Office, 5) Transactional leadership has a low and positive influence on employee performance, 6) Organizational commitment has a low and positive influence on employee performance, 7) Transformational leadership and organizational commitment have a low and positive relationship and influence on employee performance, 8) Transactional leadership and organizational commitment has a low and positive relationship and influence on the performance of employees of the Makassar City Manpower Office. The application of a transactional leadership type that is not likely to be used by department heads indicates that employees at Disnaker have a fairly low level of trust in them over the type of leadership they apply to bring this Disnaker organization to achieve its existing vision and mission.

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance

**PENDAHULUAN**

Pemahaman akan esensi kepemimpinan ini akan semakin berkembang dan diperkaya dari pengalaman banyak orang dalam interaksi sosialnya, baik itu terjadi dalam kelompok sendiri maupun dalam hubungan dengan kelompok lain. aspek kepemimpinan memiliki peranan yang sangat strategis bagi pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi. Siagian (2016) menjelaskan bahwasanya mutu kepemimpinan dalam setiap organisasi dapat dilihat dari kemampuan para pejabat dalam organisasi tersebut seberapa jauh dia mampu: a) memahami sepenuhnya berbagai faktor yang merupakan kekuatan (*strenght*) bagi organisasi; b) mengenali secara baik dan tepat berbagai bentuk kelemaha*n* (*weakness*) yang terdapat dalam organisasi; c) memanfaatkan peluang (*opportunity*) yang ada; d) menghilangkan berbagai ancaman (*threat*) yang menjadi penghalang bagi keberhasilan orga-nisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya; e) memiliki sikap proaktif dan antisipatif terhadap perubahan yang pasti selalu terjadi, baik karena faktor-faktor internal organisasi maupun faktor-faktor eksternal organisasi termasuk didalamnya adalah perkembangan il-mu pengetrahuan dan teknologi; f) mendorong para bawahan sehingga bekerja dengan tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivi-tas yang tinggi yang dapat mendorong keberhasilan usaha; dan h) menciptakan cara dan iklim yang mendukung wawasan kebersa-maan dalam usaha pencapaian tujuan/ sasaran organisasi.

Berbagai dinamika dan patologi birokrasi yang dinilai oleh publik bahwa saat ini masih terlihat rendahnya kinerja pegawai di suatu birokrasi pemerintahan di Indonesia belum mampu menunjukkan hasil yang dapat memberikan kepuasan bagi masyarakat dan juga pembangunan daerah, hal ini dikarenakan salah satu faktornya ialah gaya kepimpinan bagi seorang pemimpin yang tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik. Sebagaimana dipahami bahwa roda organisasi dapat berjalan dengan baik, apabila kepemimpinan seseorang dapat dijalankan secara baik yang mampu merancang, dan menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan kompetensi masing-masing. Pada dasarnya ada tiga gaya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2013) yaitu “Gaya kepemimpinan transaksional, lissez-faire, dan Kepemimpinan Transformasional”. Sedangkan Dewi dan Herachwati (2010) mengemukakan ada empat aspek indikator kepemimpinan transformasional yaitu: “a. *Individualized influence,* b. *Inspirational motivation,* c. *Intellectual stimulation,* d. *Individualized consideration”.*

Pemimpin memiliki pengaruh pada pengikut yang membuat mereka terhubung dengan visi pemimpin melalui kepercayaan yang lebih tinggi dan hubungan timbal balik, yang pada akhirnya memotivasi pengikut untuk meningkatkan tingkat komitmen mereka dan karenanya kinerja tugas (Babalola, 2016; Rego, Supartha & Yasa, 2017; Khan et al., 2019; Patiar & Wang, 2016). Babalola (2016) mengungkapkan prediksi kinerja pekerjaan yang dapat dinaik turunkan oleh penerimaan bawahan pada gaya kepemimpinan. Rego et al. (2017) dan Kahn (2019) juga menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Selain daripada kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi, terdapat pula faktor lain yang mendukung kinerja organisasi yaitu komitmen organisasi. Colquitt dan Wesson (Triwibowo & Zamora, 2016) mengemukakan komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi pada dasarnya dapat dipahami suatu perilaku pegawai yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organsisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

 Mencermati dari hasil laporan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar 2014-2019 tercermin tujuan strategis yang hendak dicapai yaitu: 1) Mewujudkan peningkatan pendapatan masyarakat; 2) Mewujudkan kehidupan masyarakat yang aman, tertib, tentram dan damai; 3) Peningkatan kinerja pelayanan publik yang ketiga tujuan strategis ini menunjukkan secara keseluruhan program kerja sudah terealisasi mencapai angka di atas 90 persen. Melihat realisasi kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar di atas juga dapat dilihat dari penetapan sasaran Strategis dengan indikator kinerja dan capaian kinerjanya diuraikan sebagai berikut: a. Sasaran Pertama, “Terpenuhinya Kebutuhan Lapangan Kerja dan Kesempatan Berusaha” rata- rata capaiannya sebesar 151,94%; b. Sasaran Kedua, “Terwujudnya tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing” rata-rata capainnya sebesar 100,02%; c. Sasaran Ketiga, “Terciptanya Hubungan yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha” rata-rata capaiannya sebesar 97,50%. d. Sasaran Keempat “Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja” rata-rata capaiannya sebesar 80,30%. e. Sasaran Kelima “Terwujudnya Administrasi Pemerintahan Pemerintahan yang Efisien dan Efektif “ rata-rata capaiannya sebesar 99,26%.

Kepemimpinan baik pimpinan unit maupun lembaga secara keseluruhan perlu dioptimalkan. Bagaimana seorang pimpinan melakukan pembinaan, pengarahan, berkomunikasi, atau memberikan dukungan, akan berdampak pada perilaku kerja bawahannya. Seorang pimpinan yang demokratis atau sebaliknya otoriter akan menciptakan iklim kerja tertentu dan menghasilkan sikap dan perilaku berbeda. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus mengetahui dengan baik karakteristik organisasi dan anggota yang terdapat di dalamnya. Gaya kepemimpinan dan strategi seorang pimpinan akan berdampak pada kinerja pegawai (Listiani, 2011).

**METODE PENELITIAN**

 Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Jumlah populasi sebanyak 120 orang dan penentuan sampel sebanyak 70 responden dengan menggunakan teknik *Quota Sampling* dengan menggunakan pengukuran variabel skala likert. Instrument penelitian menggunakan metode kuesioner dan documenter. Adapun pengujian reliablitas instrumen pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *internal consistency*. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *internal consistency* sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji regresi linear berganda.

**HASIL PENELITIAN**

1. **Uji Analisis Deskriptif**

 Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai kepemimpinan transformasonal dan kepemimpinan transaksional, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai pada masing-masing individu. Hasil deskripsi data penelitian dilakukan dengan cara membandingkan antara *mean* hipotetis (teoris) dan *mean* empiris yang dijelaskan pada tabel di bawah.

Tabel 1. Perbadingan Mean Hipotesis dan Mean Empiris Variabel Kepemimpinan,

Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Mean Hipotetik | Mean Empiris | SD |
| Xmin | Xmax | Mean | Xmin | Xmax | Mean |
| Transformasional | 45 | 180 | 112,5 | 129 | 141 | 134,43 | 2,806 |
| Transaksional | 23 | 115 | 69 | 41 | 83 | 58.86 | 7,748 |
| Komitmen Organisasi | 39 | 156 | 97,5 | 90 | 134 | 113,31 | 11,257 |
| Kinerja Pegawai | 17 | 68 | 42,5 | 47 | 68 | 55,23 | 5,846 |

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2021

 Berdasarkan tabel di atas, setelah dilakukan perhitungan *mean* hipotetik dan *mean* empiris pada variabel kepemimpinan transformasional, hasil nilai mean hipotetik variabel kepemimpinan transformasional yaitu 112,5 sedangkan nilai mean empiris variabel kepemimpinan transformasional yaitu 134,43. Artinya, penerapan gaya kepemimpinan transformasional berada dalam kategori baik. sedangkan pada variabel kepemimpinan transaksional, hasilnya yaitu *mean* empiris lebih rendah dari pada mean hipotetik, dengan rincian nilai mean hipotetik variabel kepemimpinan transaksional yaitu 69 sedangkan nilai mean empiris variabel kepemimpinan transaksional yaitu 58,86. Artinya, gaya kepemimpinan transaksional berada dalam kategori tidak baik.

Hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi, hasilnya yaitu *mean* empiris lebih tinggi dari pada *mean* hipotetik, dengan rincian nilai mean hipotetik variabel komitmen organisasi yaitu 97,5 dan nilai *mean* empiris yaitu 113,31. Artinya, tingkat komitmen organisasi berada dalam kategori yang tinggi.

 Hasil perhitungan *mean* hipotetik dan *mean* empiris pada variabel kinerja pegawai, hasilnya yaitu *mean* empiris lebih tinggi dari pada *mean* hipotetik, dengan rincian nilai *mean* hipotetik variabel kinerja organisasi yaitu 42,5 sedangkan nilai *mean* empiris yaitu 55,23, artinya, tingkat kinerja pegawai berada dalam kategori yang tinggi.

1. **Hasil Uji Autokorelasional**

|  |
| --- |
| Tabel 2. Model *Summaryb* |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .086a | .007 | -.007 | 5.867 | 1.752 |
| a. Predictors: (Constant), kepemimpinan Transformasional |
| b.Dependent Variable: Kinerja pegawai |

Berdasarkan hasil olah data pada tabel Model Summary dengan melakukan uji autokorelasi pada hubungan variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja pegawai, memiliki nilai Durbin-Watson sebesar 1,752. Nilai Durbin-Watson tersebut lebih besar dari nilai batas du dan lebih kecil dari nilai 4-du. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai tidak terdapat gejala autokorelasi.

|  |
| --- |
| Tabel 3. Model *Summaryb* |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .203a | .041 | .027 | 5.767 | 1.567 |
| a. Predictors: (Constant), kepemimpinan Transaksional |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Berdasarkan tabel 3 setelah dilakukan uji autokorelasi pada hubungan variabel kepemimpinan transaksional dengan variabel kinerja pegawai, memiliki nilai Durbin-Watson sebesar 1,567. Nilai Durbin-Watson tersebut lebih kecil dari pada nilai batas dL. Kesimpulannya, hubungan variabel kepemimpinan transaksional dengan kinerja pegawai terdapat gejala autokorelasi.

|  |
| --- |
| Tabel 4. Model *Summaryb* |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .095a | .009 | -.006 | 5.862 | 1.652 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Hasil pengelolaan data pada tabel 4 setelah dilakukan uji autokorelasi pada hubungan variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja pegawai, memiliki nilai Durbin-Watson sebesar 1,652. Nilai Durbin-Watson tersebut lebih besar dari nilai batas du dan lebih kecil dari nilai 4-du. Kesimpulannya, hubungan variabel komitmen organisasi dengan kinerja pegawai tidak terdapat gejala autokorelasi.

|  |
| --- |
| Tabel 5. Model *Summaryb* |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .127a | .016 | -.013 | 5.885 | 1.726 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen, Transformasional |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Dari tabel di atas, setelah dilakukan uji autokorelasi pada hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan variabel kinerja pegawai, memiliki nilai Durbin-Watson sebesar 1,726. Nilai Durbin-Watson tersebut lebih besar dari nilai batas dU dan lebih kecil dari nilai 4-dU. Kesimpulannya, hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai tidak terdapat gejala autokorelasi.

|  |
| --- |
| Tabel 6. Model Summaryb |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .210a | .044 | .016 | 5.800 | 1.560 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen, Transaksional |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Berdasarkan tabel 6 setelah dilakukan uji autokorelasi pada hubungan variabel kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi dengan variabel kinerja pegawai, memiliki nilai Durbin-Watson sebesar 1,560. Nilai Durbin-Watson tersebut berada di antara nilai dL dan nilai dU. Kesimpulannya, hubungan variabel kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai tidak memberikan kejelasan mengenai gejala autokorelasi.

1. **Uji Hipotesis dengan Uji Regresi**

Tabel 7. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

|  |
| --- |
| *Coefficientsa* |
| Model | *Unstandardized Coefficients* | *Standardized Coefficients* | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (*Constant*) | 31.186 | 33.851 |   | .921 | .360 |
| Transformasional | .179 | .252 | .086 | .710 | .480 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

|  |
| --- |
| Tabel 8. Model *Summaryb* |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .086a | .007 | -.007 | 5.867 | 1.752 |
| a. Predictors: (Constant), Transformasional |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Berdasarkan tabel 7 dan 8 di atas, setelah dilakukan uji regresi linier pada variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja pegawai, variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi dengan persamaan regresi Y= 31,186 + 0,179 X. Kepemimpinan Transformasinal sebagai variabel bebas dengan simbol X dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat dengan simbol Y. Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatkannya kekuatan kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat juga kinerja pegawai. Nilai *R Square* yang diperoleh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,007 yang artinya variabel kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,7 % terhadap variabel kinerja pegawai yang hasil ini dinilai tingkat pengaruhnya sangat rendah.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Kepemimpinan Transaksional terhadap

Kinerja Pegawai

|  |
| --- |
|  *Coefficientsa* |
| Model | *Unstandardized Coefficients* | *Standardized Coefficients* | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 46.231 | 5.319 |   | 8.692 | .000 |
| Transaksional | .153 | .090 | .203 | 1.706 | .093 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

|  |
| --- |
| Model *Summaryb* |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .203a | .041 | .027 | 5.767 | 1.567 |
| a. Predictors: (Constant), Transaksional |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

 Variabel kepemimpinan transaksional dengan variabel kinerja pegawai, variabel kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi dengan persamaan regresi Y= 46,231 + 0,153 X. Dari persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatkannya kekuatan kepemimpinan transaksional maka semakin meningkat juga kinerja pegawai. Nilai *R Square* antara variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,041 yang artinya variabel kepemimpinan transaksional memberikan kontribusi pengaruh sebesar 4,1 % terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 10. Uji Regresi Linier Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

|  |
| --- |
| *Coefficientsa* |
| Model | *Unstandardized Coefficients* | *Standardized Coefficients* | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (*Constant*) | 49.630 | 7.139 |   | 6.952 | .000 |
| Komitmen | .049 | .063 | .095 | .788 | .433 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

|  |
| --- |
| Model *Summaryb* |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .095a | .009 | -.006 | 5.862 | 1.652 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

 Berdasarkan tabel di atas, setelah dilakukan uji regresi linier pada variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja pegawai dengan persamaan regresi dengan persamaan regresi Y= 49,630 + 0,049 X. Nilai R Square antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,009 yang artinya variabel komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,9 % terhadap variabel kinerja pegawai yang artinya tingkat pengaruhnya sangat rendah.

Tabel 11. Uji Regresi Ganda Kepemimpinan Transformasional

dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

|  |
| --- |
| *Coefficientsa* |
| Model | *Unstandardized Coefficients* | *Standardized Coefficients* | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 26.026 | 34.597 |   | .752 | .455 |
| Transformasional | .176 | .253 | .085 | .697 | .488 |
| Komitmen | .049 | .063 | .094 | .775 | .441 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

|  |
| --- |
| Model *Summaryb* |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .127a | .016 | -.013 | 5.885 | 1.726 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen, Transformasional |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Hasil pengelolaan data pada tabel 11 di atas, setelah dilakukan uji regresi ganda pada variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan variabel kinerja pegawai, variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi dengan persamaan regresi Y= 26,026 + 0,176 X1 + 0,049 X2. Nilai R Square antara variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,016 yang artinya variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 1,6 % terhadap variabel kinerja pegawai yang artinya pengaruhnya sangat rendah.

Tabel 12. Uji Regresi Ganda Kepemimpinan Transaksional

dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai

|  |
| --- |
| *Coefficientsa* |
| Model | *Unstandardized Coefficients* | *Standardized Coefficients* | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 43.389 | 8.107 |   | 5.352 | .000 |
| Transaksional | .144 | .092 | .191 | 1.569 | .121 |
| Komitmen | .030 | .063 | .057 | .466 | .642 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .210a | .044 | .016 | 5.800 | 1.560 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen, Transaksional |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

Dari hasil olah data pada tabel di atas menunjukkan variabel kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi dengan persamaan regresi Y= 43,389 + 0,144 X1 + 0,030 X2. Melihat persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatkannya kekuatan kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi maka semakin meningkat juga kinerja pegawai. Nilai *R Square* antara variabel kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,044 yang artinya variabel kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi memberikan kontribusi pengaruh yang rendah sebesar 4,4 % terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian nilai autokorelasi DW hanya mencapai 1.560 dan nilai R atau *R Square* yang menjelaskan koefisien korelasinya bahwa kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki kontribusi pengaruh sebesar 0,44 % atau 4,4 % terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dan sisnya 95,6 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji signifikansinya sebesar 0,480 yang artinya lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat dikatakan hubungan dan pengaruh kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Meskipun demikian, kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji regresi linier yaitu regresi Y= 31,186 + 0,179 X. Kesimpulan berdasarkan hipotesis terbukti yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh positif meskipun tidak signifikan antara kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

 Dari hasil penelitian pada variabel ini diketahui penerapan tipe kepemimpinan transaksional yang tidak cenderung digunakan oleh kepala dinas dan komitmen organisasi di Disnaker yang juga terkadang di abaikan untuk secara konsisten dilakukan sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Selain daripada itu, hasil penelitian ini juga menandakan bahwa para pegawai di Disnaker memiliki tingkat kepercayaan yang cukup rendah kepada atasnnya atas tipe kepemimpinan yang diterapkannya untuk membawa organisasi Disnaker ini mencapai visi dan misi yang sudah ada. Menurut (Mathis and Jacson, 2001) dalam Koesmono (2007) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Seperti halnya para pegawai di Disnaker Kota Makaassar yang dituntut untuk menyelesaikan segala beban kerja yang sudah menjadi tanggung jawabnya akan tetapi pimpinan instansi justru tidak dapat memperhatikan kebutuhan para pegawainya, maka hal itu akan berdampak pada hasil capaian kerja pegawai yang tidak maksimal dan hal inilah yang dimaksud salah satu bagian dari pentingnya komitmen organisasi dan penerapan kepemimpinan transaksional sebagaimana yang dikemukakan oleh Burn (dalam Pawar & Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan pegawai yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller (1992) mengemukakan “bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional”.

 Berbagai pandangan para ahli di atas tidak dapat dipungkiri salah satu faktor keberhasilan organisasi dari Disnaker untuk mencapai tujuannya ialah adanya konsistensi dari kepala dinas untuk menerapakan gaya atau tipe kepemimpinannya yang dapat mendukung dan menumbukan motivasi pegawai bekerja yang lebih tinggi. Selain itu, keberhasilan tujuan organisasi sangat ditentukan adanya komitmen yang tinggi dengan saling memberikan kepercayaan satu sama lain atas setiap kewenangan dan tugas yang diembang masing-masing pegawai serta lebih memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa 1) Kepemimpinan transformasional dan transaksional di dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sudah berjalan dengan baik, 2) Komitmen organisasi di dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berada pada kategori tinggi, 3) Kinerja pegawai di dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berada pada kategori tinggi, 4) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan rendah terhadap kinerja pegawai, 5) Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang rendah dan positif terhadap kinerja pegawai, 6) Komitmen organisasi memiliki pengaruh rendah dan positif terhadap kinerja pegawai, 7) Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki hubungan dan pengaruh yang rendah dan positif terhadap kinerja pegawai, 8) Kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasi mimiliki hubungan dan pengaruh yang rendah dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Dari kesimpulan tersebut beberapa saran yang dapat direkomendasikan, yaitu; 1) Diharapkan bagi kepala dinas untuk lebih menggunakan secara konsisten gaya kepempimpinan transformasional dan diakutalisasikan ke dalam visi misi serta program kerja yang lebih kepeda kepentingan publik, 2) Kepada seluruh pegawai untuk lebih terbuka dalam berinteraksi dan membangun komunikasi agar tercipta kerjasama, dan dilakukan pengembangan kompetensi pengetahuan dan keahlian pegawai secara kontinyu, 3) Diterapkan pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai secara adil dan proporsional, 6) Lebih ditingkatkan komitmennya dengan cara saling memberikan kepercayaan atas masing-masing tugas dan saling bekerjsama serta terjalinnya komunikasi yang lebih aktif.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Alexander, M., et al. (2002). Patient Knowledge and Awareness of Hypertension Is Suboptimal: Result From a Large Health Maintenance Organization. The Journal of Clinical Hypertension.
2. Athar, Handry Sudiarhta. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Jurnal RisetManajemen dan Bisnis (JRMB) FakultasEkonomi UNIAT Vol. 5, No 2, Maret – Juni 2020, p. 29-40.
3. Azwar, Saifuddin. (2013). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
4. Bass B.M., dkk. (2003). Predicting Unit Performance by Assesing Transformational and Transactional Leadership. Journal of Applied Psycology, 88 (2), 207-218.
5. Bello, S. M. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 11, pp:228-236.
6. Chusminah, S. M. & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Volume 3 No. 1, pp: 61-70.
7. Dewi, I. C., & Herachwati, N. (2010). Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada Pt Bangun Satya Wacana Surabaya. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Tahun 3, No. 3, pp: 1-15.
8. Humala, Roziq. (2014). Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02, No.02, Januari 2014.
9. Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. Jurnal RAP UNP, Vol. 6, No. 1, hlm. 80-91
10. Kartono, Kartini. (2004). Pemimpin dan Kepemimpinan.Bandung: Rajawali Pers
11. Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : Pandiva Buku.
12. Listiani, T. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisas Serta Implikasinya terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol.III No.3, pp: 312-321.
13. Rivai Dan Ella Sagala. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
14. Robbins. Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
15. Rosnani T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2012, Vol. 3, No. 1, pp: 1-28
16. Siagian, Sondang, P. (2002). Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
17. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi. Aksara.
18. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kombinasi (*mixed methods*). Bandung: Alfabeta.
19. Suwatno & Priansa, D. (2014). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
20. Triwobowo A.& Zamora R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batang. Jurnal Equilibiria. Vol. 3 No.2, pp: 1-22.
21. Usman, Husaini. (2009). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
22. Yulk Gary. (2009). Kepemimpinan dalam Organisasi. Ahli bahasa Budi Suprianto. Jakarta: Salemba Empat.