

ISSN : 2443292X



ADMINISTRARIFUS

JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA
VOL. I NO. I APRIL - OKTOBER 2015



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS LAKIDENDE
UNAAHA

ADMINISTRATIFUS

Jurnal Ilmiah Administrasi Negara

- ADMINISTRATIFUS** : Jurnal Ilmiah di bidang Administrasi Negara diterbitkan dua kali dalam setahun yakni pada bulan April dan Oktober
- Penerbit** : Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Administrasi Universitas Lakidende Unaaha
- Pelindung** : Ketua Yayasan Lakidende Razak Porosi (Hj. Siti Aminah Porosi) Rektor Universitas Lakidende (Prof. Dr. H. La Ode Masihu Kamaludin, M.Sc., M.Eng.)
- Penanggungjawab** : Drs. H. Djamaluddin Puanana, M.Si
Drs. H. Syafruddin Pasuay, M.Si
Milyan Alwi, S.Sos., M.Si
Rola Pola Anto, S.Pd., M.Si
Rety Reka Merlins, S.Sos., MA
- Pemimpin Umum** : Edi Tadung, S.Sos., M.Si.
Wakil Pemimpin Umum : Yuliana Musin, S.Sos., M.Si.
- Pemimpin Redaksi** : Andi Muh. Dzul Fadli, S.Sos., M.Si.
Sekretaris Redaksi : Indrawan Tobarasi, S.Sos., M.Si.
- Anggota Redaksi** : Anhar, S.Sos., M.Si
Serlly Nurlita, S.IP
Jabal Arfah, S.Sos., M.Si.
Jefri Crisbiantoro, S.Sos., MH.
Hasjad, S.Sos., MH.
- Keuangan** : Susniar, SH.
Layout : Abd. Rahim, S.Sos.

Alamat Redaksi : Kantor Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lakidende, Unaaha. Jl. Sultan Hasanuddin No. 234 Unaaha Telp. (0408) 2421777. HP. 085394418856

Sinopsis Jurnal

Dinamika dan perkembangan ilmu-ilmu sosial khususnya ilmu administrasi negara berkembang sangat pesat dewasa ini. Berbagai penelitian dilakukan dalam rangka pengembangan ilmu administrasi negara, sehingga dapat bermanfaat ditengah-tengah masyarakat khususnya peningkatan kualitas tata kelola dan penyelenggaraan pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Jurnal Ilmiah *Administratifus* ini memuat tujuh hasil penelitian ilmiah dari para dosen tetap Fakultas ilmu administrasi Universitas Lakidende Unaaha, khususnya yang berhubungan dengan masalah-masalah administrasi negara pada lingkup pemerintahan desa / kelurahan, kecamatan, kabupaten dan tingkat propinsi se Sulawesi Tenggara. Judul dari Hasil-hasil penelitian yang dimaksud adalah : *Penerapan Koordinasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Konawe, Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Humas DPRD Propinsi Sulawesi Tenggara), Peranan Bappeda Dalam Perencanaan Pembangunan Di Kabupaten Konawe, Akuntabilitas Pelayanan Publik Pada Kantor Lurah Wawotobi Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe, Evaluasi Pengelolaan Keuangan Desa Dalam Menunjang Percepatan Pembangunan (Studi di Desa Kasuwura Kecamatan Abuki Kabupaten Konawe), Tinjauan Hukum Administrasi Negara Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe, Penerapan Sanksi Administrasi Terhadap Ketidakpatuhan Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB) di Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe.*

Hasil penelitian yang termuat dalam Jurnal Ilmiah ini diharapkan dapat memberi sumbangan akademik bagi Universitas Lakidende Unaaha, dan tentunya juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pembangunan administrasi publik di Kabupaten Konawe khususnya dan lingkup Propinsi Sulawesi Tenggara pada umumnya.

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Humas DPRD Propinsi Sulawesi Tenggara) (<i>Indrawan Tobarasi, S.Sos., M.Si</i>)	1
2. Peranan Bappeda Dalam Perencanaan Pembangunan di Kabupaten Konawe (<i>Anhar, S.Sos., M.Si</i>)	18
3. Analisis Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa (<i>Studi di Desa Tawarotebota Kecamatan Uepai Kabupaten Konawe</i>) (<i>Andi Muh. Dzul Fadli, S.Sos., M.Si</i>).....	33
4. Pelaksanaan Fungsi Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Konawe dalam meningkatkan Partisipasi Politik Masyarakat pada Pemilu Presiden dan Wakil Presiden (<i>Jabal Arfah, S.Sos., M.Si</i>)	43
5. Kepemimpinan Birokratis, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe (<i>Muh. Nur Yamin</i>)	54
6. Penerapan Sanksi Administrasi Terhadap Ketidakpatuhan Membayar Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di Kecamatan Anggaberu Kabupaten Konawe (<i>Hasjad, S.Sos., MH</i>)	65
7. Implementasi Kebijakan Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Provinsi Sulawesi Tenggara (<i>Rudin, S.Sos., M.Si</i>)	74
8. Komunikasi Interpersonal dalam proses belajar mengajar (<i>Serlly Nurlita</i>)	86

KEPEMIMPINAN BIROKRATIS, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN KONAWA
(Bureaucratic Style Leadership, Organization Culture, and Organization Commitment On Duty Agriculture of Konawe regency)

* *Muh. Nur Yamin*

ABSTRACT

This research aims to: (1) identify and analyze the influence of bureaucratic style leadership on the organization commitment on duty agriculture of Konawe regency, (2) identify and analyze the influence of organization culture on the organization commitment on duty agriculture of Konawe regency, (3) identify and analyze the influence of bureaucratic style leadership and organization culture on the organization commitment on duty agriculture of Konawe regency.

This research is using survey method, by testing the hypothesis that has been established through a quantitative approach and statistical test. Sample that is utilized in this research is as much 54 person that constitute Civil Public Servant on duty agriculture of Konawe regency. Sampling pull tech is random sampling. Data collecting by using questioner. Method of data analysis used were multiple linear regression analysis.

The Result of research showed that influence of organization culture and bureaucratic style leadership have a positive and significant impact on the organization commitment on duty agriculture of Konawe regency obtained value $F_{hit} (37,744) \geq F_{tab.} (3,179)$ and coefficient of determinant (R Square) is 0,597. Equation of double linear regression $\hat{Y} = 3,621 + 0,730X_1 + 0,320X_2$, konstanta is 3,621, coefficient of regression bureaucratic style leadership is 0,730 and organization culture is 0,320. And then the effort improving Organization Commitment (loyalty), head shall improve transparency in harmonious relation in organization and push cultural creation of job which is condusive.

Key words: *Bureaucratic Style Leadership, Organization Culture and Organization Commitment*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentikkan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya, maka untuk mendapatkan tingkat komitmen yang tinggi, para pemimpin disarankan untuk menciptakan budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Kemampuan memengaruhi akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari oleh argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan,

mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku dan komitmen organisasi dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Faktor lain yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan adalah budaya organisasi. Robbin (2006:721-724) berpendapat budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan

organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya kuat merupakan budaya dimana nilai inti organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas.

Secara teoritis efektifitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin (birokrasi) dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan (staf) serta budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini didukung pula oleh fakta empiris melalui penelitian yang dilakukan Chen dalam Nurjanah (2008:48) bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

Sebagai organisasi publik, Dinas Pertanian Kabupaten Konawe memiliki peran dan tanggungjawab dalam melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Daerah dibidang pertanian dalam rangka mewujudkan kemandirian pangan. Untuk mewujudkan misi tersebut, dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkompeten. Indikator kompetensi sumberdaya manusia antara lain dapat dilihat dari sikap loyalitas terhadap pimpinan, perilaku dalam menerapkan budaya organisasi, dan komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan birokratis dan budaya organisasi terhadap komitmen

organisasi melalui penelitian yang dilaksanakan pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Konawe.

Sebuah organisasi dibentuk karena ada tujuan yang ingin dicapai, dan mencapainya keberadaan seorang pemimpin yang menggerakkan atau mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, untuk mewujudkan tujuan organisasi maka diperlukan pemimpin yang menggerakkan pegawai, serta nilai-nilai dan aturan yang disepakati sebagai pedoman bersama dalam bekerja sehingga menimbulkan komitmen dari seluruh pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Komitmen organisasi menurut Luthans (2006:249) sebagai (1) keinginan kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu, (2) sebuah kemauan yang kuat untuk mempertahankan nama organisasi, dan (3) keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, hal tersebut merupakan sikap yang merefleksikan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota dapat memusatkan perhatiannya pada keberhasilan dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan. Colquitt, LePine dan Wesson (2009:67) mengungkapkan pengertian komitmen organisasi "*as desire on the part an employee to remain a member of organization*". Dengan kata lain, komitmen organisasi sebagai keinginan

seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya Mc.Sh'ane dan Mary Ann (2008:119) mengemukakan, komitmen organisasi merupakan pernyataan emosional karyawan untuk dan terlibat dalam sebuah organisasi tertentu. Hal ini memberi arti komitmen organisasi merupakan gambaran emosi karyawan yang diwujudkan dengan keterikatannya terhadap suatu organisasi tertentu.

Minner (Sopiah, 2008:102) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai, yaitu :

1. Faktor personal; misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan; misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur; misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja; Pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Selanjutnya menurut Meyer dan Allen dalam Luthans (2006:249-250) komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
3. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

Pegawai dengan komitmen *afektif* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normative* tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Menurut Zurnali (2010:124), komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan, dan nilai-nilai tersebut. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentikkan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya, maka

untuk mendapatkan tingkat komitmen yang tinggi, para pemimpin disarankan untuk menciptakan budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Perryer dan Jordan dalam Nurjanah (2008:48) meneliti dasar hubungan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dilihat dari gaya mendukung (*support*) dan gaya memadamkan (*extinct*) pada organisasi Pemerintah Federal Australia. Hasil penelitiannya menemukan bahwa baik gaya mendukung dan gaya memadamkan yang dimiliki seorang pemimpin mempengaruhi komitmen berorganisasi, dimana terjadi sebuah peningkatan dalam gaya mendukung yang dimiliki seorang pemimpin bersamaan dengan penurunan dalam gaya pemimpin yang cenderung memadamkan akan meningkatkan komitmen.

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Menurut Daft (2005:4) "*leadership is influence relationship among leaders and followers who intend real changes and outcomes that reflect their shared purposes*". Sedangkan Gaya kepemimpinan birokratis adalah gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya, apa dan bagaimana sesuatu itu

harus dilaksanakan. Dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini sepenuhnya menyangkut kebijakan, prosedur, dan peraturan yang terkandung dalam organisasi. Ciri khas seorang pemimpin yang birokratis adalah berpandangan semua aturan atau ketentuan organisasi adalah "*absolute*", artinya pemimpin mengatur kelompoknya dengan berpegang sepenuhnya pada aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kreativitas dan inovasi hanya berlaku sesuai dengan garis yang telah ditetapkan dalam organisasi (Nawawi, 2003:112-117). Menurut Mas'ud dalam Nurjanah (2008:59) gaya kepemimpinan birokratis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diukur melalui lima indikator, yaitu: (1) menerapkan prosedur yang rinci, (2) mengharapkan aturan dipatuhi, (3) keputusan di tangan atasan, (4) bertindak sesuai aturan organisasi, (5) mengutamakan kewewenangan.

Pencapaian tujuan organisasi atau keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus didukung oleh keberadaan budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Robbins dan Judge (2009:585), memberi batasan tentang budaya organisasi sebagai berikut, "*organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*". Budaya organisasi mengacu

kesuatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi. Moon dalam Nurjanah (2008:51) penelitiannya menunjukkan budaya organisasi yang diukur melalui kejelasan tujuan organisasi dan otonomi pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Berkaitan hal tersebut, Luthans (2006:75) menambahkan, *"a pattern of basic assumption invented, discovered, or developed by a given group as it learn to cope with as problems of external adaption and internal integration that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feed in relation to those problems"*. Hal ini menunjukkan budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dalam proses memecahkan masalah dan mengambil keputusan ketika beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mengelola integrasi internal organisasi. Pola ini telah berhasil cukup baik sehingga dapat dipandang sah (*valid*). Itu sebabnya, budaya ini diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir, memandang, merasakan, dan berperilaku dalam kaitannya dengan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi.

Priasmoro dalam Sabarudin (2008:23) mengidentifikasi tiga dimensi budaya organisasi yang kuat, adaptif dan kompetitif yaitu nilai-nilai, etika profesi dan aturan organisasi. Selanjutnya Luthans (2006:125) mengemukakan bahwa dimensi atau karakteristik budaya organisasi terdiri atas:

1. *Aturan perilaku yang diamati*, yakni peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi yang dijadikan pedoman dalam interaksi antar anggota organisasi.
2. *Norma*, yaitu standar perilaku, yang mencakup pedoman mengenai kuantitas pekerjaan.
3. *Nilai dominan*, yaitu nilai-nilai utama yang harus dimiliki oleh anggota organisasi, misalnya kualitas produk yang dihasilkan tinggi, absen sedikit, dan efisien.
4. *Filosofi*, yaitu berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.
5. *Aturan*, yaitu aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
6. *Iklm orga isasi*, yaitu gambaran lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antara anggota serta hubungan dengan pihak luar organisasi.

Budaya organisasi tercermin dalam dua aspek utama yaitu aturan main yang berlaku dalam organisasi dan pola terpadu perilaku yang menjadi acuan anggota organisasi. Kisdarto

(2001:71). Berdasarkan uraian tersebut, secara teoritis efektifitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin (birokrat) dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan serta budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Chen dalam Nurjanah (2008:48) bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *analytical survey method*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola hubungan atau pengaruh antara gaya kepemimpinan birokratis (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), baik secara parsial maupun secara simultan. Gaya kepemimpinan birokratis adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam mengarahkan pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan program, kebijakan, prosedur, dan peraturan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, aturan, norma, prosedur, keyakinan, pemahaman, dan pola perilaku yang dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah loyalitas, sikap, janji, dan tekad yang mantap untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini oleh

pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe sejumlah 117 orang. Sampel untuk penelitian diambil secara acak sederhana (*simple random sampling*). Penentuan ukuran sampel untuk penelitian menggunakan rumus Slovin (Riduwan, 2004:65) dengan tingkat kesalahan 10% maka ukuran sampel 54 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner, Pengukuran data variabel menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Birokratis, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Pemimpin yang bergaya kepemimpinan birokratis umumnya membuat keputusan berdasarkan aturan yang ada secara kaku. Semua kegiatan terpusat pada pimpinan dan sedikit kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak, itupun tidak boleh lepas dari ketentuan yang ada. Analisis data secara deskriptif menunjukkan rata-rata persentase

total jawaban responden terhadap seluruh item pernyataan gaya kepemimpinan birokratis sebesar 79,63% dengan nilai jenjang rata-rata sebesar 3,98 dan termasuk kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi seluruh responden terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe adalah baik.

Budaya organisasi mencerminkan kesiapan anggota organisasi (para pegawai) untuk menerima nilai-nilai yang dianut dan dijalankan oleh organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Rata-rata persentase total jawaban responden terhadap seluruh item pernyataan budaya organisasi sebesar 78,00% dengan nilai jenjang rata-rata sebesar 3,90 dan termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi seluruh responden terhadap budaya organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe adalah baik.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri 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. Rata-rata persentase total jawaban responden terhadap seluruh item

pernyataan komitmen organisasi sebesar 80,67% dengan nilai jenjang rata-rata sebesar 4,03 dan termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa menurut persepsi responden, komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe adalah baik.

Analisis Gaya Kepemimpinan Birokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe

Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 01: Ringkasan hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Konstanta	3,621	0,344	0,733
X1 (Gaya Kepemimpinan Birokrasi)	0,730	6,386	0,000
X2 (Budaya Organisasi)	0,320	2,129	0,038
R ² = 0,597		F _{hitung} = 37,744	

Sumber data : data primer olahan angket data primer 2014.

Persamaan regresi linear ganda dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 3,621 + 0,730X_1 + 0,320X_2$$

1. Konstanta (a) = 3,621, artinya jika gaya kepemimpinan birokratis (X₁) dan budaya organisasi (X₂) nilainya nol, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 3,621.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan birokratis (b₁X₁) = 0,730, artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan birokratis mengalami kenaikan 1% dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya (budaya organisasi) tetap, maka

komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 73,0%.

3. Koefisien regresi budaya organisasi (b_2X_2) = 0,320, artinya jika nilai variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1% dan nilai variabel bebas lainnya (gaya kepemimpinan birokratis) tetap, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 32,0%.

Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,597. Angka ini menunjukkan bahwa variasi perubahan komitmen organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan birokratis dan budaya organisasi sebesar 59,7%. Selebihnya yaitu 40,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan birokratis dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,744 dan F_{tabel} sebesar 3,179. Hal ini berarti secara simultan gaya kepemimpinan birokratis dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe.

Pembahasan Hasil Penelitian

Salah satu model atau gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi publik yang sering diterapkan adalah gaya kepemimpinan birokratis. Gaya ini dapat

dilukiskan dengan kalimat “memimpin berdasarkan peraturan”. Perilaku pemimpin ditandai dengan keketatan pelaksanaan prosedur yang berlaku bagi pemimpin dan anak buahnya. Semua kegiatan hampir terpusat pada pimpinan dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak, itupun tidak boleh lepas dari ketentuan atau peraturan yang ada. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Max Weber dalam Anwaruddin (2014:15) bahwa gaya kepemimpinan birokratis banyak diterapkan di organisasi instansi pemerintah. Sisi positif dari gaya kepemimpinan birokrasi terletak pada efisiensi didalam pelaksanaan kerja karena kejelasan pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing staf dalam organisasi, standarisasi pedoman dan aturan kerja, dan konsistensi terhadap tata aturan yang telah ditetapkan.

Kontribusi gaya kepemimpinan birokratis terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe memiliki nilai koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,561 (56,10%). Temuan hasil penelitian ini bermakna komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan birokratis yang diterapkan oleh pimpinan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Saut Purba (2012) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen

organisasi. Karakteristik gaya kepemimpinan birokratis yang menonjol pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe adalah pimpinan mengharapkan pegawai melaksanakan tugas berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Pimpinan selalu memberikan perintah/pekerjaan berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2003:112-117) bahwa ciri khas seorang pemimpin yang birokratis adalah pandangannya terhadap semua aturan atau ketentuan organisasi adalah "absolute", artinya pemimpin mengatur kelompoknya dengan berpegang sepenuhnya pada aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, visi dan misi, serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi setiap elemen organisasi membentuk sikap dan perilaku. Apabila pegawai merasa budaya yang ada dalam organisasi tempat bekerja cukup kondusif dan menyenangkan baginya untuk bekerja, hal ini akan membuat pegawai berkinerja tinggi. Seperti yang dikemukakan Robbins (2006:724) bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang

digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kuat merupakan budaya dimana nilai inti organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Kontribusi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe bernilai koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,274 (27,40%), artinya semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi dalam diri pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Moon dalam Nurjanah (2008:51) bahwa budaya organisasi yang diukur melalui kejelasan tujuan organisasi dan otonomi pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.

Hasil analisis inferensial dan pengujian hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan birokratis dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe. Hal ini dibuktikan oleh nilai F_{hitung} (37,744) yang lebih besar dari F_{tabel} (3,179) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,597 (59,70%). Hasil penelitian ini dimaknai bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan birokratis dan semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi

komitmen organisasi dalam diri pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurjanah (2008) menemukan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Upaya menumbuhkan, mempertahankan, dan bahkan meningkatkan komitmen organisasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung melalui gaya kepemimpinan yang tangguh dan kuat. Komitmen organisasi yang tinggi dapat terwujud melalui pemeliharaan budaya organisasi dengan penerapan gaya kepemimpinan yang berdasarkan aturan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan birokratis dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan birokrasi dan budaya organisasi, maka komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe akan semakin baik, untuk itu pimpinan hendaknya menciptakan hubungan harmonis antar pegawai, transparansi dalam penilaian kinerja dan mendorong terciptanya budaya kerja yang kondusif dalam organisasi sebagai usaha meningkatkan komitmen organisasi (loyal terhadap organisasi)

DAFTAR PUSTAKA

- Anwaruddin, Awang. 2014. *Transformasi Kepemimpinan Birokrasi, Makalah Trainer Program pengembangan SDM dan Bintek Manajemen Pemerintahan*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Colquitt, Jason A., Jefferey A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Work place*. Second Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Daft.L.R. 2005. *The Leadership Eksperience*. Ohio: South-Western,
- Kisdarto. 2001. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behaviors (Perilaku Organisasi, Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Mc.Shane, L.Steven and Mary Ann, Von Glibav. 2008. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Nurjanah. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Tesis, Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Riduwan. 2004. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisa*. Jakarta : Salemba Empat
- Sabaruddin, 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Yasaguna.
- Saut Purba. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Medan Vol 2 No 2-2012.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Bandung: Penerbit Unpad Press.