

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Dumai

The Relationship Between Transformational Leadership Style and Employee Work Commitment at the Dumai City Education Office

Syafra Jumahesti

Sekolah Luar Biasa Negeri Dumai
Alamat korespondensi: hestysyafra1494@gmail.com

Dikirim: 10 Februari 2024 Diterima: 30 Mei 2024 Diterbitkan: 31 Mei 2024

Abstract: Work commitment is the pledge or promise of employees to work optimally, loyally, and responsibly on tasks or jobs assigned by the institution. Employee work commitment is very important for an institution. Employees who have high work commitment will have enthusiasm and work discipline. This affects the success of achieving the institution's goals. One factor that influences employee work commitment is the transformational leadership style. Transformational leadership stems from a strong desire to transform the organization towards change and improvement, by providing stimulation, motivation, inspiration, and individual attention to the members being led. This study is a quantitative research aimed at examining the relationship between transformational leadership style and work commitment at the Dumai City Education Office. The sampling technique used is total sampling with a total of 124 research subjects. Data collection uses a transformational leadership style scale and a work commitment scale. Data were then analyzed using product moment correlation analysis, and the results showed that the correlation coefficient (r) was 0.000 ($p < 0.01$). This indicates that the research hypothesis is accepted. This means there is a relationship between transformational leadership style and work commitment of employees at the Dumai City Education Office. The effective contribution of leadership style to work commitment is 25%, the remaining 75% is influenced by other factors not studied.

Keywords: leadership style, transformational, work commitment

Abstrak: Komitmen kerja adalah ikrar atau janji pegawai untuk bekerja optimal, loyal dan bertanggungjawab atas tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Komitmen kerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki semangat dan disiplin kerja. Hal ini berdampak terhadap keberhasilan pencapaian tujuan instansi atau lembaga. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional berangkat dari keinginan kuat untuk mentransformasi organisasi menuju perubahan dan perbaikan, bisa dengan melakukan stimulasi, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian yang individu kepada anggota yang dipimpinnya. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja dinas pendidikan Kota Dumai. Teknik sampling menggunakan Total Sampling dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 124 orang. Pengumpulan data menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional yang disusun dan skala komitmen kerja. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi product moment, dan diperoleh hasil bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja pegawai dinas pendidikan kota Dumai. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja sebesar 25%, sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, trasformasional, komitmen kerja



PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Kota Dumai merupakan lembaga negara yang bergerak di bidang pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat. Tujuan didirikannya Dinas Pendidikan Kota Dumai adalah untuk mewujudkan pendidikan di Kota Dumai yang bermutu dan berdaya saing, mampu melahirkan insan-insan yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia yang mampu menunaikan tugas ilmu pengetahuan dan teknologi, yang juga mencakup penerapan mutu pengajaran, peralatan, dosen dan lembaga pendidikan. profesional untuk membangun manusia yang loyal, beriman dan berakhlak mulia.

Keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi dinas pendidikan kota Dumai sangat didukung oleh pegawai yang kompeten, memiliki kinerja optimal serta sikap dan perilaku profesional yang didasari pada komitmen kerja yang tinggi. Menurut Porter (Setiawati & Zulkaida, 2007) komitmen kerja adalah loyalitas pegawai terhadap instansi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai instansi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari instansi, serta keinginan untuk bertahan didalam instansi.

Komitmen terhadap pekerjaan merupakan orientasi sikap seorang pegawai terhadap nilai-nilai dan kondisi organisasi kerja. Wujud dari orientasi sikap adalah kemampuan mengenali keadaan organisasi, keinginan untuk terlibat aktif, serta rasa loyalitas dan kepemilikan terhadap organisasi atau lembaga. Mowday (Winahyu, 2007) menyatakan bahwa komitmen kerja sangat penting dalam kesuksesan mencapai tujuan instansi.

Pentingnya komitmen kerja dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan instansi, maka komitmen kerja harus menjadi perhatian bagi instansi atau lembaga termasuk dinas pendidikan kota Dumai. Dalam pelaksanaannya, komitmen kerja pegawai masih cenderung rendah. Dimana terdapat pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh instansi seperti datang terlambat atau mangkir saat jam kerja. Hal ini

berdasarkan hasil wawancara peneliti sebagai berikut:

"Menurut saya di kantor ini masih adanya pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ada, seperti terlambat datang ke kantor dan pulang sebelum waktunya, absen dalam bekerja, dan suka menyelesaikan pekerjaan itu terburu-buru." (Wawancara subjek DW, Staf Ketenagaan Pendidikan Dasar, lama dinas 4 tahun).

Beberapa pegawai juga terlihat menunjukkan sikap yang cenderung kurang bertanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Berikut hasil wawancara peneliti dengan salah satu pengawas dinas pendidikan kota Dumai:

"Yang tampak jelas oleh saya, pegawai disini masih ada yang lalai dalam bekerja atau kurang serius dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, ada juga yang mangkir dalam tugas, seperti dia menolak apabila ditunjuk untuk mengikuti suatu kegiatan dengan menunjuk orang lain sebagai penggantinya." (Wawancara subjek MS, Pengawas Sekolah Dasar, lama dinas 4 tahun).

Selanjutnya sebagian pegawai lainnya menunjukkan inisiatif kerja yang rendah dan penyelesaian tugas yang cenderung lebih lama. Sebagaimana hasil wawancara peneliti sebagai berikut:

"Disini pegawai masih kurang memiliki inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan, dilihat dari pegawai bekerja menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu, sehingga pegawai disini lebih sering kelihatan bersantai. Hal ini mengakibatkan menumpuknya pekerjaan dan pegawai disini suka mengerjakan suatu pekerjaan dengan terburu-buru menunggu waktunya sudah dekat dikumpulkan." (Wawancara subjek L, Bagian Kepegawaian, lama dinas 15 tahun).

Berdasarkan pemaparan diatas, diketahui bahwa komitmen kerja pegawai dinas kota Dumai cenderung rendah. Pegawai memiliki disiplin kerja yang kurang baik, absensi kehadiran dan keterlambatan masuk kerja, penyelesaian tugas cenderung lebih lama, inisiatif kerja rendah, hingga penolakan melakukan tugas atau pekerjaan.

(Meyer & Allen, 1991) juga menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang



mempengaruhi komitmen kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan berperan aktif dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai. Fungsi pimpinan sebagai figur yang secara langsung bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan instansi memiliki kontribusi pada hasil kerja dari sumber daya yang ada dalam pengawasannya.

Gaya kepemimpinan atau cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai. Didalam suatu instansi sangat dibutuhkan seorang pemimpin efektif yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi, dan mengarahkan bawahannya kearah tujuan instansi yang dipimpinya. Fungsi pengaruh dan pengarahan dalam hal ini berkonotasi pada kemampuan pimpinan dalam memotivasi bawahannya untuk memiliki semangat dalam melakukan transformasi yang relevan dengan kebutuhan perkembangan instansi demi menjawab tantangan dan mewujudkan cita-cita instansi (Nawawi, 2001).

Hal ini berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mana tipe ini sangat baik dalam pemberian dukungan kepada bawahan. Selain itu juga membesarkan hati karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas yang mereka emban sehingga karyawan bersedia untuk mengeluarkan seluruh potensi yang mereka miliki untuk tercapainya visi dan misi perusahaan. Kepemimpinan transformasional berangkat dari keinginan kuat untuk mentransformasi organisasi menuju perubahan dan perbaikan, bisa dengan melakukan stimulasi, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian kepada anggota yang dipimpinya.

(Zumaeroh, 2009) juga mengemukakan dampak kepemimpinan transformasional terhadap bawahan, yaitu peningkatan motivasi intrinsik, orientasi pencapaian dan pengerjaan tujuan, peningkatan identifikasi dengan pemimpin dan kepentingan kolektif dari anggota organisasi, peningkatan kekompakan diantara anggota- anggota kelompok kerja, peningkatan penghargaan diri, kehebatan diri, kepentingan intrinsik

dalam pencapaian tujuan, dan peningkatan keteladanan dari pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Dumai".

METODE

Sesuai dengan judul penelitian yang ingin penulis teliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Desain penelitian ini menggunakan teknik korelasional, yang bermaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Variabel- variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Variabel bebas (X) : Gaya Kepemimpinan Transformasional 2. Variabel terikat (Y) : Komitmen Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 Juli sampai dengan 31 Agustus 2017 kepada pegawai dinas pendidikan kota Dumai. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan skala pada subjek penelitian sebanyak 124 eksemplar dan semua skala terisi tanpa ada aitem yang terlewat. Pada pengisian skala tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban subjek diterima sebagai data yang sesungguhnya menggambarkan realita subjek.

Data diperoleh dalam penelitian ini diproses dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows. Sebelum skala penelitian dibagikan, terlebih dahulu peneliti menjelaskan tentang tujuan dari pemberian skala, kemudian dilanjutkan dengan tata cara pengisian skala. Peneliti juga menjelaskan bahwa pengisian skala tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban diterima sesuai dengan



keadaan subjek. Setelah intruksi diberikan maka skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala komitmen kerja dibagikan kepada subjek dan persilahkan untuk mengisinya. Skala yang telah di sebar sebanyak 124 responden kembali seutuhnya dan semua pernyataan telah terjawab seluruhnya tanpa ada yang terlewat oleh responden.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Dumai. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi product moment dari Pearson dengan program SPSS 22.0 for Windows. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh koefisien kolerasi yang positif (r) sebesar 0,500 dengan signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Dumai. Artinya, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini diterima dengan nilai koefisien korelasi sebesar (r) 0,500 nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 ($p \leq 0,01$) dan nilai R Square sebesar 0,250. Ini berarti ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja pegawai dinas pendidikan kota Dumai. Kekuatan hubungan variabel yang menunjukkan hubungan dengan kategori sedang (berada dalam interval 82,92 - 88,08) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak termasuk variable yang determinasinya mendominasi terhadap komitmen kerja pegawai.

Hal-hal lain yang juga berkontribusi terhadap komitmen kerja adalah aspek pekerjaan itu sendiri, kesempatan kerja, karakteristik kepribadian dan beberapa hal yang berkaitan dengan kondisi kerja (Greenberg & Baron, 1995). Asumsi tersebut juga dapat ditegaskan berdasarkan R Square yang menjadi nilai indikator besarnya sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,250 (25%) yang artinya kontribusi gaya kepemimpinan transformasional hanya sebesar 25% dan 75% komitmen kerja di pengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak termasuk bahasan dalam penelitian ini. Data

ini menunjukkan bahwa walaupun gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berkolerasi dengan komitmen kerja namun gaya kepemimpinan transformasional bukan faktor yang dominan pada pengembangan fungsi komitmen kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Sebrianto (2013) mengenai gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Pendidikan Kota Dumai. Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan komitmen kerja bawahan atau pegawai. Penerapan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan pemaknaan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya sehingga bawahan memiliki kompetensi yang lebih baik dan memiliki komitmen kerja yang kuat terhadap instansi. Hal itu didukung Adikoesoemo (1997) yang mengatakan perhatian pimpinan pada bawahan seperti bersikap ramah tamah atau menyapa bawahan dapat menumbuhkan semangat kerja diantara pegawai.

Sejalan dengan pendapat pillai (2003) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih apa yang diharapkan pemimpin. Alasan inilah yang membangun asumsi akan relevansi fungsi peran pemimpin berdasarkan tipikal gaya kepemimpinan yang khas guna menstimulasi fungsi- fungsi dalam instansi sehingga diperoleh komitmen kerja pegawai yang maksimal (Podsakoff., MacKenzie., Moorman., & Fetter, 1990). Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan pemaknaan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya sehingga bawahan memiliki kompetensi yang lebih baik dan memiliki komitmen kerja yang kuat.

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan (Pillai., Williams., Lowe., Jung, 2003). Diterimanya hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pimpinan dinas pendidikan kota Dumai maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja yang diberikan pegawai



dinas pendidikan kota Dumai. Oleh karena hubungannya signifikan, maka variabel gaya kepemimpinan transformasional menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh pimpinan dinas pendidikan kota Dumai dalam meningkatkan komitmen kerja. Alasan inilah yang membangun asumsi akan relevan fungsi peran pemimpin berdasarkan tipikal gaya kepemimpinannya yang khas guna menstimulasi fungsi-fungsi dalam instansi sehingga diperoleh komitmen kerja pegawai yang maksimal (Podsakoff., MacKenzie., Moorman., & Fetter, 1990).

Penelitian lain yang masih menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan transaksional serta komitmen organisasi yang dihubungkan dengan mutu pelayanan pramuniaga Matahari Departement Store Magelang dilakukan oleh Yudhawati (2005), juga menunjukkan hasil signifikan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap mutu pelayanan pramuniaga Matahari Departement Store Magelang, sementara untuk hubungan variabel gaya kepemimpinan transaksional tidak ditemukan hubungan yang signifikan dengan mutu pelayanan pramuniaga Matahari Departement Store Magelang.

Penelitian lain yang masih menggunakan komitmen kerja adalah yang dilakukan oleh Setyawati (2005) dalam penelitiannya dengan judul hubungan antara keadilan organisasi dan komitmen dengan perilaku berorientasi pelanggan pada karyawan rumah sakit umum pusat dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, Jawa Tengah. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan komitmen merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap perilaku berorientasi pelanggan.

Meninjau faktor yang terkandung dalam terkandung dalam gaya kepemimpinan transformasional yakni kharismatik, perhatian terhadap individu, perangsangan intelektual, dan motivasi inspirasional. Faktor perhatian terhadap individu dan motivasi inspirasional yang berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai. Bahwa pengaruh faktor perhatian terhadap individu sebagai bagian dari gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan pentingnya perhatian yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan. Pemimpin yang memberikan perhatian individu misalnya mengajak berbicara ketika pegawai mengalami kesulitan, menyapa dan memberi senyuman kepada pegawai, hal ini sedikit

banyaknya dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai. Hal ini didukung oleh Judge & Bono (2000) yang menyatakan, setiap bawahan pada instansi membutuhkan perhatian dari pemimpinnya. Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya menanyakan kesulitan-kesulitan yang dialami bawahan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan melakukan hal tersebut, bawahan merasa diperhatikan dan akan merangsang pegawai untuk semakin berkomitmen dalam bekerja secara lebih baik.

Gaya kepemimpinan transformasional salah satunya mampu menumbuhkan rangsangan intelektual. Perangsangan intelektual yang dimaksud adalah kemampuan berfikir pegawai semakin diasah. Berkembangnya kemampuan intelektual pegawai akan memampukannya untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, pegawai tidak terluput dari banyak kesulitan, baik yang datang dari diri maupun yang berasal dari luar diri misalnya berhadapan dengan sesama pegawai. Dengan memiliki kemampuan intelektual yang cukup, maka pegawai lebih mampu mengerti keadaan disekitarnya. Selain perhatian individu dan perangsang intelektual, gaya kepemimpinan juga mampu menunjukkan motivasi inspirasional pada pegawai. Pegawai perlu senantiasa memiliki motivasi yang baik dan didasarkan atas tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja, akan menganggap pekerjaannya sebagai beban dan rutinitas. Oleh karena itu, tidak akan ada upaya untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik. Hal ini dapat merugikan pihak instansi dan pihak lainnya.

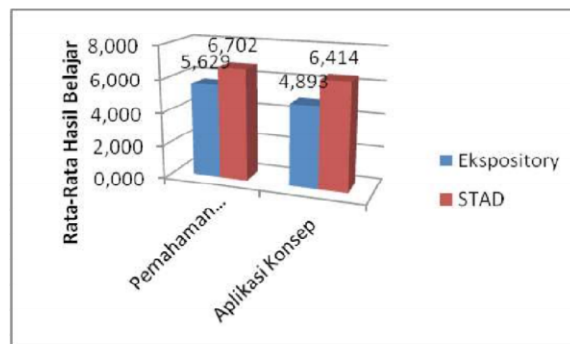
Motivasi yang rendah dari pegawai dapat mengakibatkan terjadinya banyak kesalahan dalam bekerja. Hal itu didukung oleh Silalahi (2008) yang menyatakan motivasi rendah dari seorang pegawai akan menghasilkan hasil kerja yang kurang baik karena dalam menjalankan pekerjaannya cenderung asal-asalan. Hal yang sama juga dikemukakan Dewi (2013) yang mengatakan seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan inspirasi dan motivasi pada bawahannya untuk mencapai hasil lebih baik dari yang direncanakan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku bawahan ke arah peningkatan pengetahuan,

wawasan dan kemampuan dalam menjalankan organisasi. Penekanan pada proses perubahan tersebut tidak hanya dimaksudkan untuk menghadapi kondisi saat ini saja tetapi masa yang akan datang.

Gaya kepemimpinan transformasional dalam penilaian pegawai mampu menumbuhkan motivasi bagi pegawai, memotivasi yang dimaksud adalah berusaha untuk melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya meskipun tidak diawasi oleh Pemimpin. Motivasi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya terkait kesempatan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai pada saat menjalankan pekerjaan. Dalam hal ini pemimpin tidak bertindak sebagai bos tetapi menempatkan diri sejajar dengan

Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai juga didukung oleh Yukl (2010). Menurutnya seorang pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan tanpa mengalami tekanan. Gaya kepemimpinan yang mengedepankan kemitraan, dimana bawahan tidak dianggap sebagai suruhan, efektif untuk memberdayakan bawahan dan sebuah instansi. Hal yang sama juga dikemukakan Gibson et. Al (1996) yang mengatakan seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan inspirasi dan motivasi pada bawahannya untuk mencapai hasil lebih baik dari yang direncanakan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku bawahan ke arah peningkatan pengetahuan, wawasan dan kemampuan dalam menjalankan organisasi. Penekanan pada proses perubahan tersebut tidak hanya dimaksudkan untuk menghadapi kondisi saat ini saja tetapi juga masa yang akan datang. Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai. Hal itu dapat dilihat dari gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen kerja pegawai dinas pendidikan Kota Dumai dan gaya kepemimpinan transformasional juga memberikan sumbangan yang besar terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Dumai.

pegawai lain. Artinya, pemimpin juga melakukan atau menangani hal yang sama jika pegawai lainnya berhalangan.



Gambar 1 Perbandingan Hasil Belajar pada Kelompok Strategi Pembelajaran

Hal itu dapat dilihat dari meningkatnya keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pegawai juga semakin mampu mengatasi setiap kesulitan yang ditemukan dilapangan. Selain itu, pegawai mampu menjalankan tugas-tugasnya secara bertanggung jawab apabila pimpinannya tidak mengawasi. Hal itu dikarenakan pimpinan selama ini memperlakukan pegawai sebagai mitra yang juga harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta hasil analisis hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja pegawai dinas pendidikan Kota Dumai. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka komitmen kerja semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka komitmen kerja semakin rendah. The conclusion should answer the objectives of the research and research discoveries. The concluding remark should not contain only the repetition of the results and discussions or abstract. You should also suggest future research and point out those that are underway.



PUSTAKA ACUAN

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Setiawati, D., & Zulkaida, A. (2007). Perbedaan Loyalitas Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan di Bidang Non Tradisional. *Jurnal: Proccesing PESAT*, 2.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Winahyu, D. V. (2007). *Kinerja organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus*. Universitas Gadjah Mada.
- Zumaeroh. (2009). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Karyawan untuk Mengefektifkan Organisasi. *Majalah Ekonomika*, 12(4), 180–230.

