

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI IMPLIKASINYA TERHADAP PELAYANAN MASYARAKAT DESA (Studi Pada Kantor Keuchik Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen)

Saifannur^{1*)}, Syaripuddin², Denny Sumantri Mangkuwinata³

¹ Kantor Keuchik Juli Seutuy Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen

² Dosen Prodi Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

³ Dosen Prodi EKP FE Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

*) email: saifannurjuliseutuy@gmail.com

Received: September 19, 2024; Accepted: September 21, 2024; Published: September 24, 2024; Page: 14 – 21

DOI: 10.51179/eko.v16i2.2889

ABSTRACT:

The research aims to analyze the Village Head's leadership, both in transactional and transformational styles as well as his commitment which has implications for village community services. Case study of the District Head Office (Keuchik) of July District, Bireuen Regency. This is descriptive research with an associative type. Based on 179 community samples who were used as resource persons, the results obtained were that (1) employees' perceptions of transactional and transformational leadership styles at the Geuchik Office, Juli District, Bireuen Regency were good in increasing organizational commitment and community service, reaching an average of 80.25%. And commitment to the organization also tends to be good, reaching 79.6%. And activities in community services are in the good category, reaching 80.44%. (2) The results of quantitative data analysis found that there was a direct and indirect influence of transactional and transformational leadership styles on organizational commitment of 38.53% and 41.28%. (3) Simultaneously transactional and transformational leadership styles have a significant contribution to organizational commitment of 73.6. (4) There is a direct and indirect influence of transactional leadership and transformational leadership, respectively 30.16% and 31.8%. (5) Simultaneously transactional leadership style and transformational leadership style have an effect on community service through organizational commitment by 18.81%.

Keywords: *transactional leadership style, transformational style, organizational commitment, community service*

ABSTRAK:

Penelitian bertujuan menganalisis kepemimpinan Kepala Desa, baik dengan gaya transaksional dan transformasional serta komitmennya yang berimplikasi pada pelayanan masyarakat desa. Studi kasus Kantor Camat (Keuchik) Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen. Merupakan penelitian deskriptif dengan jenis asosiatif. Berdasarkan 179 sampel masyarakat yang dijadikan narasumber, diperoleh hasil bahwa (1) persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan transaksional maupun transformasional pada Kantor Geuchik Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen sudah baik dalam meningkatkan komitmen organisasi dan pelayanan masyarakat, mencapai rata-rata 80,25%. Dan komitmen pada organisasi juga cenderung baik mencapai 79,6%. Serta aktivitas pada pelayanan masyarakat masuk kategori baik, yakni mencapai 80,44%. (2) Hasil analisis data secara kuantitatif ditemukan hasil adanya pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 38,53% dan 41,28%. (3) Secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki kontribusi signifikans terhadap komitmen organisasi sebesar 73,6. (4) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transaksional maupun kepemimpinan transformasional, masing-masing sebesar 30,16% dan 31,8%. (5) Secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap pelayanan masyarakat melalui komitmen organisasi sebesar 18,81%.

1. Pendahuluan

Belakangan kepemimpinan Kepala Desa atau Keuchik dipertanyakan, sehubungan dengan rendahnya pelayanan dan pemberdayaan masyarakat atau warganya. Beberapa kasus di desa sering terlihat kantor desa malah jarang dibuka, kecuali jika ada kegiatan khusus sifatnya nasional, seperti program stunting, program Baksos atau kegiatan yang berkaitan dengan pemilu.

Dalam aturan yang diatur dalam perundang-undangan, kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh Camat (Pasal 1 UU-RI No 23 Tahun 2014) dan dibawahnya terdiri atas beberapa pemukiman dan desa atau penyebutan di Aceh disebut “gampong” yang dipimpin seorang “Keuchik” (Maisura & Konadi W., 2023).

Jika ditinjau dari referensi, ada beberapa gaya kepemimpinan, tentu penerapannya sesuai dengan organisasi dan lingkup programnya. Hal yang sering dikenal, dalam kepemimpinan publik seperti gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, ataupun demokartis.

Kepemimpinan transformasional, ditandai dengan korelasi pemimpin dan pengikutnya, oleh sebab itu dalam lingkup pimpinan masyarakat desa menerapkan gaya ini. Dimana seorang pemimpin dan pengikut itu saling terkait, saling memotivasi, dan juga moralitasnya tinggi. Pemimpin gaya ini berusaha meningkatkan kesadaran pengikutnya dengan memotivasi dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi, serta menjadi contoh yang baik kepada pengikutnya agar tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi saja, namun kepentingan bersama.

Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan melakukan pertukaran, misalnya memberikan semangat kerja pada para pengikutnya, pertukaran ini dapat diartikan sebagai imbalan atas apa yang telah ia kerjakan. Imbalan ini berupa gaji yang diberikan pimpinan kepada pengikutnya, promosi, dan hal apapun yang bersifat positif kepada pengikutnya.

Pada umumnya, gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan dua jenis kepemimpinan yang berbeda atau bukan gaya kepemimpinan yang sama, tetapi kedua jenis kepemimpinan ini saling berhubungan positif. Untuk melihat adanya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebagai proses yang tidak searah, maka ia mengemukakan bahwa kedua jenis kepemimpinan ini dapat dilakukan oleh pemimpin yang sama pada waktu dan kondisi yang berbeda.

Gaya Kepemimpinan suatu organisasi mempengaruhi perilaku pegawai untuk tetap berada di suatu organisasi. Salah satu faktor yang menjadi ujung tombak di suatu organisasi adalah perilaku pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan tujuan organisasinya. Suatu perilaku seseorang untuk bertahan di suatu organisasinya bagaimanapun keadaannya demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan dapat disebut dengan komitmen organisasi.

Tinggi rendahnya suatu komitmen pegawai dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dalam organisasi. Hubungan antara pemimpin dan pengikut dipengaruhi oleh bagaimana seseorang menerapkan kepemimpinannya. Pada beberapa dekade terakhir, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bagian dari hal yang paling utama dalam manajemen organisasi karena komitmen suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas dan efisiensi pekerjaan.

Kepemimpinan yang berkualitas dan kondusif dapat mempengaruhi peningkatan loyalitas dan memberikan dampak positif bagi komitmen organisasi pegawai.

Mengingat masalah kepemimpinan desa masih krusial, maka penelitian masih relevan dilakukan dengan studi kasus di Kantor Keuchik Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen. Hal-hal yang masih terjadi, terkadang dalam kepemimpinan tidak mengambil posisi tegas sebagai pemimpin, berimplikasi sebagian pegawai melalaikan atau kadang mengesampingkan tugasnya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Disamping itu pemimpin kurang dalam memenuhi imbalan kepada pegawainya, baik kompensasi finansial atau non-finansial. Terlebih dari itu, masih ada keluhan masyarakat, terhadap pelayanan yang diberikan.

2. Tinjauan Teori

Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2018). Seorang pemimpin harus menerapkannya untuk mengelola bawahannya, karena, seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2014).

Kepemimpinan Transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Robbins, 2016). Bass (dalam Wulandari, 2014) pemimpin memberikan peranan pengikut dan memotivasi mereka melalui imbalan bagi kinerja yang baik serta memberikan hukuman bagi sikap yang buruk. Kepemimpinan transaksional memiliki dua dimensi, yakni *Contingent Reward* (tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan), dan *Management by Exception* (MBE), yaitu tingkat perhatian pemimpin jika terjadi kesalahan atau kegagalan pada bawahan.

Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (dalam Natsir 2018) mengemukakan kepemimpinan transformasional tidak hanya mengakui kebutuhan bawahan tetapi juga berusaha meningkatkan kebutuhan tersebut dari tingkatan rendah sampai ke tingkatan yang mapan. Konsep kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2014) sebagai pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma. Kepemimpinan yang mentransformasi dapat dipandang baik sebagai sebuah proses mempengaruhi pada tingkat mikro antara para individu dan sebagai sebuah proses pada tingkat makro dalam memobilisasi kekuasaan untuk mengubah sistem sosial dan memperbaiki lembaga.

Keberadaan seorang pemimpin transformasional mempunyai arti yang sangat penting dalam suatu organisasi. Eksistensi dari pemimpin tersebut juga berperan sebagai seorang yang membangun sebuah kepercayaan dari karyawan kepada manajemen. Bass (Yukl, 2014) menyatakan kepemimpinan transformasional tidak hanya merupakan pertukaran imbalan-imbalan untuk mendapatkan kebutuhan (*contingent reward*, *active management by exception*, *passive management by exception*) tetapi lebih kepada ikatan emosi antara pemimpin dan pengikut, para pemimpin transformasional dapat mentransformasi pengikut dengan bertindak sebagai seorang guru atau tentor.

Ada 4 prinsip dasar dari pemimpin transformasional, yakni seorang yang (*idealized influence* atau karisma, *inspirational motivation*), *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian Visi, Misi dan tujuan organisasi. Luthans dalam Anggriani (2014) menyatakan komitmen organisasi yakni suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta kemauan untuk menerima nilai serta tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Allen & Meyer (1990) mendefinisikan komitmen sebagai suatu perilaku yang bersifat psikologis (*psychological state*), yang dapat membuat seseorang atau individu melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasinya. Allen & Meyer juga mengembangkan model komponen komitmen organisasi yang selanjutnya dikenal sebagai model komponen yang paling populer dan banyak dijadikan acuan dalam penelitian, yakni (1) komitmen Afektif (*affective commitment*) yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif ini akan menghasilkan perilaku kesukaan untuk bekerja seperti biasanya, mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan bersedia memberi pertolongan, (2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Menurut Meyer & Allen dalam Herscovitch & Meyer (2018), individu yang mempunyai komitmen berkelanjutan ini hanya akan berbuat sedikit lebih dari yang dituntut oleh pekerjaan. Dan (3) Komitmen Normatif (*normative commitment*) sebagai perasaan-perasaan seperti tanggung jawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi. Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut.

Pelayanan Masyarakat Desa

Pelayanan di masyarakat desa adalah pelayanan publik, karena salah satu tanggung jawab pemerintah ialah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat secara langsung dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kualitas pemerintah.

Pelayanan publik dalam perkembangannya timbul dari adanya kewajiban sebagai suatu

proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan baik yang bersifat individual maupun kelompok, seperti Kepala Desa melayani masyarakatnya.

Pelayanan publik memiliki peranan penting dalam kehidupan masyarakat saat ini dikarenakan tidak semua jasa atau pelayanan disediakan oleh pihak swasta, oleh karena itu pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan pelayanan masyarakat yang tidak disediakan swasta tersebut (Sinambela, 2015).

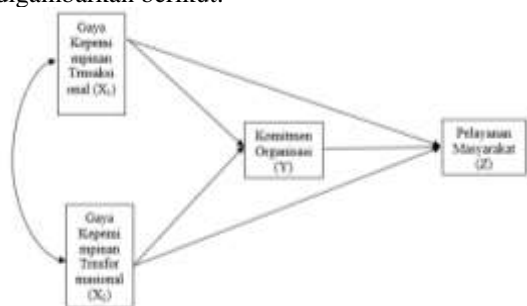
Undang-undang No 25 Tahun 2009, mendefinisikan pelayanan publik adalah kegiatan atau serangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Ada beberapa asas pelayanan publik yang termuat dalam undang-undang, diantaranya: untuk kepentingan umum, adanya kepastian hukum, keseimbangan hak dan kewajiban, keprofesionalan, tidak diskriminatif, keterbukaan (transparansi), akuntabilitas dan ketepatan waktu dalam pelayanan.

3. Metodologi

Penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Jenis asosiatif akan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen kuesioner yang memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini digambarkan berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Adapun kuesioner disusun dari indikator variabelnya yang dijabarkan berikut:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi
Gaya kepemimpinan transaksional (X ₁)	<i>Contingent Reward</i> (tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan)

	<i>Management By Exception</i> (MBE) yaitu tingkat perhatian pemimpin jika terjadi kesalahan bawahan.
Gaya kepemimpinan transformasional (X ₂)	Karisma (<i>Idealized Influence</i>)
	Menginspirasi Motivasi (<i>Inspirational Motivation</i>)
	Menstimulasi Pengetahuan (<i>Intellectual Stimulation</i>)
	Mempertimbangkan Individu (<i>Individual Consideration</i>)
Komitmen organisasi (Y)	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)
	Komitmen Kontinyu (<i>Continue Commitment</i>)
	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)
Pelayanan Masyarakat (Z)	<i>Tangibles</i> (bukti langsung)
	<i>Reliability</i> (kehandalan)
	<i>Responsiveness</i> (daya tanggap)
	<i>Assurance</i> (jaminan)
	<i>Empaty</i> (empati)

Analisis masalah menggunakan statistik inferensia dengan model analisis jalur. Dimana variabel eksogen terdiri atas gaya kepemimpinan transaksional dan gaya transformasional. Variabel endogen adalah pelayanan masyarakat dan variabel intervening digunakan komitmen organisasi. Karena menggunakan statistik inferensial, maka dilakukan pengujian atas asumsi klasik dalam memenuhi model analisis, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas dan bebas dari heteroskedastisitas (Marwan, et al., 2023).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Responden yang dipilih sebagai penelitian pegawai Kantor Keuchik Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen yang berjumlah 324 orang. Karena jumlah yang besar, diambil sampel menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011), dengan taraf kesalahan ($\alpha=5\%$), diperoleh 179 pegawai, pada 36 desa di kecamatan Juli, dengan karakteristiknya berikut ini:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	155	86,5
	Perempuan	24	13,4
Status Perkawinan	Belum Menikah	12	6,8
	Menikah	142	79,3
	Janda/Duda	25	13,9
Usia	18-25 Tahun	25	13,9
	26 - 35 Tahun	35	19,6
	36 - 45 Tahun	59	32,9
	> 45 Tahun	60	33,5
Pendidikan Terakhir	SMA	131	73,2
	Diploma	7	3,9
	S1	41	22,9
Jumlah Responden		179	100

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen pengumpulan data dengan kuesioner, maka perlu diuji validitas terhadap jawaban responden dengan mengkorelasikan skor butir terhadap totalnya (Marwan, et al., 2019). Dan uji realibilitas instrument dihitung dengan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (α).

Hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

- Instrumen variabel gaya kepemimpinan transaksional, dengan 20 butir pernyataan atas dasar dimensinya (tabel-1), diperoleh semua 18 butir valid dengan nilai korelasi diatas batas ambang 0,30 dimana nilai validitas tertinggi 0,576 dan terendah 0,360.
- Instrumen variabel gaya kepemimpinan transformasional, menggunakan 20 butir pernyataan dari dimensi (tabel-1) diperoleh semua 17 butir valid diatas 0.30 dengan nilai validitas tertinggi 0,621 dan terendah 0,371.
- Instrumen variabel komitmen organisasi, menggunakan 15 butir pernyataan dari dimensi (tabel-1) terbukti semua butir valid dengan nilai validitas tertinggi 0,776 dan terendah 0,390.
- Instrumen variabel pelayanan masyarakat, menggunakan 19 butir pernyataan dari dimensinya (Tabel-1), terbukti semua butir valid dengan nilai validitas maksimum 0,687 dan terendah 0,571.

Untuk uji reliabilitas, dengan *Cronbach's Alpha*. Pada uji ini dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 dimana kriteria yaitu $\alpha \geq 0,6$ artinya instrumen realible (Priyatno, 2013). Hasil uji reliabilitas berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

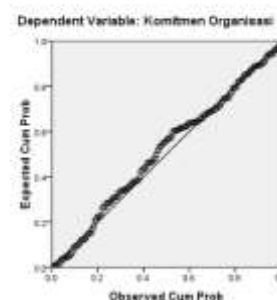
Variabel	α	Items	Ket.
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,747	18	Reliable Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,736	17	Reliable Tinggi
Komitmen Organisasi	0,863	15	Reliable Tinggi
Pelayanan Masyarakat	0,834	10	Reliable Tinggi

Uji Asumsi Model

Ada 3 asumsi dalam model jalur yang perlu di uji. Dimulai dari uji normalitas yang hasilnya dapat dilihat pada gambar -2.

Gambar 2 menyatakan memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik normal P-Plot terlihat titik-titik mendekati garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Lalu uji Multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

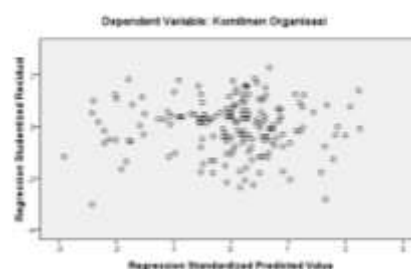
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transaksional	.869	1.150
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.869	1.150

a. Dependent Variable: Komitmen

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Lalu uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil uji berikut ini:

Scatterplot

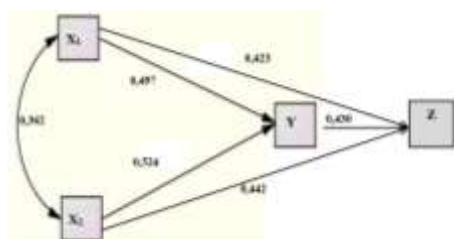


Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model sehingga asumsi heterosidastitas.

Model Struktural

Analisis jalur digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel dependen (terikat) melalui variabel intervening. Hasil pengolahan data ditemukan model jalur berikut:



Gambar 4. Model Struktural antar Variabel Penelitian

Maka dalam model structural diatas terdapat 3 model sub struktural, yakni:

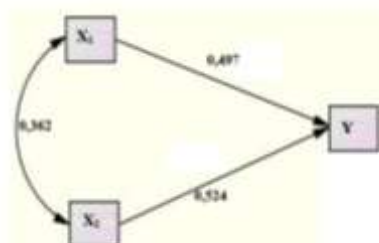
- Model-1: Sub Struktural X1, dan X2 terhadap Y
- Model-2: Sub struktural X1 dan X2 terhadap Z
- Model-3: Sub struktural X1 dan X2 terhadap Z melalui Y

Pembahasan

Analisis Model-1:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen (gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel endogen (komitmen organisasi) dalam model-1 analisis jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 5. Model Struktural-1

Berdasarkan gambar model struktural-1 diatas, dapat dilakukan analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional yang diduga terkait langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi, penjabaran tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi

Besarnya pengaruh langsung Gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi, dengan koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,438$). Maka diperoleh $(0,497)^2 \times 100\% = 24,70\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan transaksional melalui gaya

transfasional adalah $(0,497)(0,362)(0,524) \times 100\% = 13,83\%$.

Pengaruh total gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi, yakni diperoleh sebesar 38,53%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, dengan koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,524$). Maka diperoleh $(0,524)^2 \times 100\% = 27,45\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan transformasional melalui gaya kepemimpinan transaksional sebesar: $(0,524)(0,362)(0,497) \times 100\% = 13,83\%$.

Besarnya pengaruh total gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi: $27,45\% + 13,83\%$ diperoleh sebesar 41,28%.

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,497X_1 + 0,524X_2$. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan transaksional bernilai positif, artinya apabila ada-kesesuaian dan manfaat gaya kepemimpinan transaksional terhadap pegawai sekitar 10% maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Kantor Keuchik Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen, sebesar 4,97%.

Dampak variabel gaya kepemimpinan transformasional sangat signifikan terhadap Komitmen organisasi dengan nilai marjinalnya 0,524. Artinya dengan adanya kenaikan 10% dari tingkat gaya kepemimpinan transformasional, maka akan di ikuti peningkatan komitmen organisasi pegawai pada Kantor Keuchik Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen secara rata-rata sebesar 5,24%.

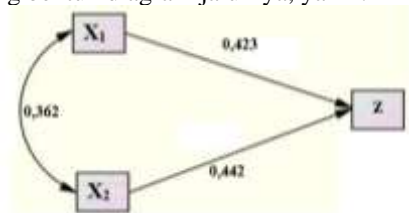
Disamping itu dengan memperhatikan nilai korelasi sebesar 0,891 dan determinasi (R-square) sebesar 0,736. Menyatakan hubungan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, erat sekali. Kontribusi faktor gaya kepemimpinan transaksional dan gaya transformasional pada komitmen organisasi sebesar 73,6%.

Analisis Model-2:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Pelayanan Masyarakat

Untuk menentukan pengaruh Gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel pelayanan

masyarakat dalam model-2 analisis jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 6. Model Struktural-2

Berdasarkan gambar model structural-2 diatas, dapat dilakukan analisis:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Pelayanan Masyarakat

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan transaksional terhadap Pelayanan masyarakat, dengan koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,423$). Maka pengaruhnya diperoleh $(0,423)^2 \times 100\% = 17,89\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan transaksional melalui variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar: $(0,423)(0,362)(0,442) \times 100\% = 12,27\%$. Maka pengaruh total gaya kepemimpinan transaksional terhadap pelayanan masyarakat, yakni sebesar: $17,89\% + 12,27\%$ atau $30,16\%$.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Pelayanan Masyarakat

Besar pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap pelayanan masyarakat dengan besar koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,442$). adalah: $(0,442)^2 \times 100\% = 19,53\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan transformasional melalui gaya kepemimpinan transaksional terhadap pelayanan masyarakat, yakni $(0,442)(0,362)(0,423) \times 100\% = 12,27\%$. Berdasarkan hal diatas, maka pengaruh total gaya kepemimpinan transformasional terhadap pelayanan masyarakat, yakni sebesar $31,8\%$.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,711 menjelaskan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional, terhadap pelayanan masyarakat termasuk sangat erat, dan kontribusi faktor gaya kepemimpinan transaksional maupun transformasional terhadap pelayanan masyarakat sebesar $66,3\%$.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

- a) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar $0,362$ atau kategori sedang.
- b) Besar pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Keuchik Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen sebesar $38,53\%$. Sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar $41,28\%$.
- c) Secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai camat, sebesar $73,6\%$.
- d) Besar pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap pelayanan masyarakat pada Kantor Keuchik Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen sebesar $30,16\%$, dan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebesar $31,8\%$.
- e) Besar kontribusi secara simultan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya transformasional terhadap pelayanan masyarakat sebesar $66,3\%$.

Daftar Pustaka

- Agustyarna, Wulandari (2014). *Proses Penyusunan Peraturan Desa (Studi Kasus di Desa Penganten Kecamatan Klambu Kabupaten Grobogan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Anggriani (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi, Terhadap Komitmen Dan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*. Pekanbaru. CV. Nuansa Jaya Mandiri.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2014. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Luthans, Fred. (2017). *Perilaku organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Maisura & Konadi W. (2023). Pengaruh Mutasi kerja, Beban kerja dan Konflik interpersonal terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneuership Journal*, 2(1): 33-41. ISSN 2964-9730
- Marwan H., Ibrahim S., Win K., dan Yusrizal A., (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Natsir, S., (2004), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Sulawesi Tengah, *Disertasi*, Universitas Airlangga, Surabaya
- Hadari H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy A. (2018). *Organizational Behaviour*. 12nd edition. Upper Saddle River: New Jersey.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wulandari Puspa Diharjo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Learning Organization Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 6, No.4, 10-14.
- Yukl, Gary. (2014). *Leadership in organizations*. Ed. 8. England: Pearson Education Limited.