



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI POLISI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA POLISI DI POLRES KARAWANG

Achmad Idham Zakaria, M. Dana Prihadi, Muhammad Syukrullah Abdullah

Universitas Bandung

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dengan data primer dengan menggunakan metode kuesioner. Populasi dalam meneliti penelitiannya yakni seluruh pegawai Polres Karawang yakni 82 Orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t untuk menguji dan menentukan pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polisi di Polres Karawang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional, Kinerja, Kepolisian.

PENDAHULUAN

Studi tentang kepemimpinan telah memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai pentingnya kedudukan pimpinan dalam kehidupan organisasi termasuk bagi lembaga publik seperti kepolisian. Studi tersebut memberikan landasan pengetahuan dan pemahaman yang penting bagi lembaga publik seperti kepolisian. Dengan pemimpin yang efektif, kepolisian dapat berfungsi secara efisien, memberikan

pelayanan yang baik kepada masyarakat, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi yang ditetapkan. Schwarz (2019) mengemukakan Riset tentang kepemimpinan dalam organisasi sektor publik berkontribusi untuk literatur kepemimpinan. Tummers and Knies (2016) mengemukakan empat pendekatan kepemimpinan publik: akuntabilitas, aturan, loyalitas politik dan tata kelola jaringan. Eljawati et al (2022) Schwarz (2019) mengemukakan

*Correspondence Address : achmad.idhamz@stiabandung.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i3.2023.1630-1642

© 2023UM-Tapsel Press

konstruksi kepemimpinan berkaitan dengan konstruksi utama yaitu kinerja layanan publik termasuk pada saat dihadapkan pada kondisi krisis (Ojogiwa, 2021).

Pada tingkat individu, berbagai gaya kepemimpinan telah diidentifikasi menentukan kinerja. Upaya peningkatan kinerja pegawai menuntut organisasi untuk berperan dalam menerapkan pendekatan gaya manajemen yang efektif, karena keberhasilan organisasi tergantung pada kemampuan kepemimpinannya (Andika, 2023). Anggriany (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi. kepemimpinan transformasional sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi dalam melakukan kerjanya (Anggriany, 2023). Pada level individu, transformational leadership berpengaruh terhadap job performance (Jnaneswar dan Ranjit, 2020), Lee et. al. 2019, Top et al., 2020).

Namun kepemimpinan tidak selamanya mempengaruhi kinerja di level individu. Hasil berbeda dikemukakan oleh Singgih et al., (2020) bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Lee dan Hidayat (2018), kepemimpinan tidak menjadi faktor penentu dalam kinerja pegawai. Namun, Rizki et al. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional seharusnya dapat menjelaskan pentingnya tujuan perusahaan agar karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi dan bekerja untuk kebaikan bersama. Jensen et al (2019) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks, yang terdiri dari berbagai jenis perilaku. Adanya kontradiksi peran kepemimpinan terhadap kinerja telah menimbulkan ambiguitas. Pengetahuan mengenai kepemimpinan perlu ditelaah kembali sesuai konteks.

Penelitian ini menyoroti adanya kesenjangan tentang pengetahuan mengenai peran kepemimpinan di lembaga publik yang masih jarang dibahas pada level individu (D'Innocenzo et al., 2016). Kedua yaitu adanya kesenjangan mengenai gaya kepemimpinan seperti apa yang sesuai dengan konteks sehingga dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengembangan dan peningkatan kinerja di level individu. Hasil penelitian berkontribusi untuk menambahkan pengetahuan tentang studi kepemimpinan di lembaga publik. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai kerangka kerja untuk mengintegrasikan pengaturan di level mikro maupun mezo serta makro dalam rangka mewujudkan layanan kepolisian yang sesuai dengan tuntutan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan publik memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara, sesuai dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009. Melalui penyelenggaraan pelayanan publik, negara bertujuan untuk menyediakan barang, jasa, dan layanan administrasi yang diperlukan oleh masyarakat. Hal ini juga sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 yang menekankan tanggung jawab negara untuk memenuhi kebutuhan dasar warganya demi kesejahteraan masyarakat.

Tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan pentingnya transformasi kepemimpinan dalam konteks kepolisian untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pelayanan para anggota kepolisian

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pengaruh pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengubah perilaku dan pandangan para pengikutnya. konsep kepemimpinan tersebut didasarkan pada perspektif interaksional melalui aspek pertukaran nilai, motivasi dan kinerja. Namun

ditegaskan menjelaskan konsep transformational leadership terus berkembang dan bersifat multidimensi (Bass dan Avolio, 2000). TL sebagai gaya kepemimpinan yang mempengaruhi peningkatan kinerja dan tujuan yang berkontribusi pada masyarakat (Faiza Manzoor et al., 2019). Berkovic dan Eyal (2019) menekankan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin moral, yang mendorong perluasan praktik etika.

Komitmen organisasional sebagai tingkat kesetiaan atau keterikatan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Allen & Meyer (1991), mendefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi untuk keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Konsep komitmen organisasional telah dikaji oleh beberapa peneliti, termasuk Sallem (2019), Razzaq et al. (2018), Kumasey et al. (2016), dan Lee dan Reade (2018). Berberoglu (2018) menjelaskan satu mekanisme menghasilkan konsisten kebiasaan berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Bekker (1960).

Dimensi dalam komitmen organizational adalah Afektif, Normatif, dan Kontinuitas: Pemahaman tentang komitmen organisasional sebagai loyalitas karyawan kepada majikan atau sebagai sikap yang mengarah pada asosiasi khusus dengan organisasi telah didefinisikan oleh berbagai peneliti. Konsep komitmen organisasional ini membantu dalam memahami tingkat keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Berberoglu, (2018), Megawati et al, (2022), Utama et al (2022) mengemukakan pendapat yang sama mengenai dimensi komitmen organisasional seperti dikemukakan Allen & Meyer (1991).

Job performance memiliki dua komponen utama. Komponen pertama adalah komponen-komponen khusus yang berkaitan dengan tugas pekerjaan tertentu. Komponen kedua adalah komponen kinerja yang tidak spesifik terhadap pekerjaan tertentu. Bowerman et al. (2000) mengemukakan konsep kinerja atau "performance measurement society". penekanan diberikan pada pengukuran dan penilaian kinerja dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk organisasi, individu, dan bahkan masyarakat secara keseluruhan. Watkin dan Leigh, (2010) mengemukakan aspek penting dalam kinerja individu yaitu productivity, timeliness, accuracy, dan readiness. Miao, Eva, Newman & Schwarz (2019) mengemukakan sifat dari kinerja sektor publik sangat kompleks. Sikap karyawan, kebijakan maupun prosedur terkait dengan kinerja. Thuy & Phinaitrup (2022) menjelaskan kinerja di lembaga publik berkontribusi terhadap misi dalam organisasi publik melalui perilaku mereka, yang terdiri dari "berusaha, melaksanakan tugas dengan baik, melatih pengetahuan mereka, dan melakukan mereka terbaik." tetapi juga melalui perilaku karyawan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan. Kinerja para penyelenggara pelayanan publik sangat berpengaruh terhadap efektivitas suatu sistem pemerintahan. Utama et al (2022) menunjukkan kinerja layanan publik berdasarkan pengukuran kualitas kerja, efektif dan efisien), kerja sama dan tepat waktu. Dalam hal ini, baik atau buruknya penyelenggaraan pelayanan publik menjadi indikator penting dalam menilai kualitas dan keberhasilan suatu pemerintahan. Upaya pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang baik dan efektif akan memberikan dampak positif terhadap masyarakat, sementara penyelenggaraan yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan terhadap pemerintah.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap Kinerja

Kepemimpinan transformasional (transformational leadership) berdasarkan prinsip pengembangan bawahan (follower development). Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang.

Humphreys (2002) menegaskan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar pertukaran "komoditas" (pertukaran imbalan secara ekonomis), tapi sudah menyentuh sistem nilai (value system). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (beliefs), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan.

Studi yang menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kontekstual di antara karyawan di Brasil dilakukan oleh Cavazotte, Moreno & Bernardo (2013). Hubungan ini diuji dengan sampel 107 manajer dari perusahaan multinasional yang beroperasi di sektor keuangan. Model persamaan struktural yang diusulkan dinilai dengan teknik Partial Least Squares (PLS). Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan tingkat kinerja tugas yang lebih tinggi.

Kensbock & Boehm (2016) dalam studinya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendekatan penting yang sangat sesuai dengan kebutuhan penyandang cacat yang dipekerjakan, karena secara positif mempengaruhi konsep diri

sehingga konsekuensinya dapat meningkatkan kinerja pekerjaan. Studi ini dilakukan dengan pendekatan metode campuran, yaitu wawancara kualitatif dan data survei kuantitatif dari karyawan call center di Israel. hipotesis

Hipotesis1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Polisi di POLRES Karawang.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip Luthans (2011) terdapat 3 level dimensi komitmen yaitu:

Komitmen Afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.

Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.

Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:179) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya.

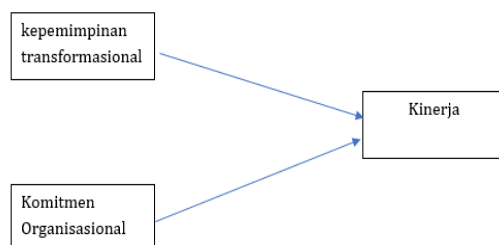
Pegawai dengan komitmen organisasional yang semakin tinggi akan selalu bertanggung jawab dan berusaha

keras memperjuangkan kemajuan perusahaan, semakin loyal, bahkan tidak segan-segan pegawai memberikan kontribusi yang lebih besar dari yang apa diharapkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan McNeese-Smith (1996) dalam Nurjanah (2008), bahwa komitmen organisasional karyawan yang semakin tinggi berpengaruh pada peningkatan kinerja. Sudiharto & Widayanti (2012), Ratnawati (2012) dalam penelitiannya juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dalam usaha keluarga kecil dan menengah dengan kinerja kontekstual karyawan dilakukan oleh Franco & Franco (2017). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif dan eksploratif dilakukan dalam wilayah pedalaman Portugal. Instrumen pengumpulan data didasarkan pada kuesioner, dengan sampel akhir terdiri dari 101 karyawan. Hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif pada kinerja kontekstual.

Hipotesis 2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Polisi di POLRES Kararawang.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif-asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang menunjukkan implikasi kepemimpinan

transformasional dan komitmen organisasi pada performa pegawai dipilih dalam pendekatan desain penelitian. Populasi dalam meneliti penelitiannya yakni seluruh pegawai Polres Karawang yakni 82 Orang. Sampel jenuh digunakan sebagai metode penarikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner (daftar pertanyaan). Pertanyaan dalam kuesioner tersebut disertai jawaban dengan menggunakan skala untuk mendapatkan data yang bersifat interval, dan digunakan skala Likert 1-5. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji F sebagai uji model. Uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang diajukan dengan menggunakan uji t.

Pengukuran kepemimpinan transformatif mengacu pada Burn (1978), Bass et al., (1990) yaitu fostering collaboration, providing individual support, providing an appropriate model, high performance expectations, articulating a vision, intellectual stimulation dan charismatic. Pengukuran komitmen organisasional mengacu pada Allen & Meyer (1991) yaitu 1) Komitmen afektif yaitu terikat secara emosional dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi. 2) Komitmen normatif yaitu terikat oleh tanggung jawab moral untuk melanjutkan keterlibatan dengan organisasi. 3) Kontinuitas keterikatan berdasarkan kepercayaan bahwa keluar dari organisasi akan menghasilkan kerugian atau konsekuensi negatif yang signifikan, baik finansial maupun non-finansial.

Pengukuran kinerja mengacu pada Watkin dan Leigh, (2010) dan Thuy & Phinaitrup (2022) yang mengemukakan sikap dan perilaku serta kinerja individu sesuai job desk productivity, timeliness, accuracy, dan

readiness. Produktivitas merujuk pada kemampuan individu untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dengan efisien. Ketepatan waktu adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau memberikan layanan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang ditentukan. Akurasi dalam konteks pelayanan publik, seperti informasi yang diberikan, keputusan yang diambil, dan pelaksanaan tugas dilakukan dengan akurat. Kesiapan melibatkan pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab, keterampilan yang relevan, serta pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur yang berlaku. Sikap dan perilaku karyawan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan mereka, misalnya, membantu rekan kerja di organisasi menjadi ukuran kinerja

<i>Lama Bekerja:</i>		
<i>1 – 5 Tahun</i>	22	27%
<i>6 – 10 Tahun</i>	24	29%
<i>11 – 15 Tahun</i>	22	27%
<i>> 15 Tahun</i>	14	17%

Pada penelitian yang dilakukan, responden terbanyak berasal dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang atau sebesar 55%. Pada kelompok usia, responden yang terlibat didominasi oleh kelompok usia 29 – 39 tahun sebanyak 33% dan kelompok usia 40 – 50 tahun sebanyak 33%. Untuk tingkat pendidikan, didominasi oleh responden berlatar pendidikan S1 sebanyak 37%. Pada kategori lama bekerja, responden terbanyak merupakan pegawai yang sudah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 29%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Rincian responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden
Responden Jumlah Persentase

<i>Jenis Kelamin:</i>		
<i>Laki-laki</i>	45	55%
<i>Perempuan</i>	37	45%
<i>Usia:</i>		
<i>18 – 28 Tahun</i>	19	23%
<i>29 – 39 Tahun</i>	27	33%
<i>40 – 50 Tahun</i>	27	33%
<i>> 50 Tahun</i>	9	11%
<i>Pendidikan:</i>		
<i>SMA/SMK</i>	25	30%
<i>S1</i>	30	37%
<i>S2</i>	27	33%

Uji Deskriptif Statistik

Tabel 2. Uji Deskriptif Statistik

Variabel	Min	Max	Rata-Rata Tertinggi	Std. Deviasi
Kepemimpinan Transformasional	1	5	3.82	0.756
Komitmen Organisasional	1	5	3.96	0.711
Kinerja Pegawai	2	5	4.15	0.650

Pada variabel kepemimpinan transformasional, nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 3.82 pada item pernyataan “Fostering Collaboration”. Pada variabel komitmen organisasional, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Komitmen normatif

yaitu terikat oleh tanggung jawab moral untuk melanjutkan keterlibatan dengan organisasi” dengan nilai 3.96. Pada variabel kinerja pegawai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.15 untuk item pernyataan “Jobdesk Productivity”.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa suatu instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan dan memiliki validitas yang memadai. Suatu instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel (0.2172). Berdasarkan hasil pada tabel 3, nilai *r* hitung untuk seluruh instrumen pengukuran melebihi nilai *r* tabel, Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen pengukuran valid dalam melakukan pengukuran.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan atau konsistensi instrumen pengukuran. Ini menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut dapat menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten dalam pengukuran yang berulang. Pada uji reliabilitas, Variabel dinyatakan andal apabila memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0.600. Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa seluruh variabel melebihi ambang batas 0.600, artinya seluruh variabel dapat dinyatakan andal untuk digunakan dalam pengujian

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	<i>r</i> hitung	Cronbach’s Alpha
<i>Kepemimpinan Transformasional</i>		
X1.1	0.698	0.845
X1.2	0.756	
X1.3	0.753	
X1.4	0.688	
X1.5	0.686	
X1.6	0.765	
X1.7	0.747	
<i>Komitmen Organisasional</i>		
X2.1	0.842	0.690
X2.2	0.729	
X2.3	0.785	
<i>Kinerja Pegawai</i>		
Y.1	0.650	0.777
Y.2	0.882	
Y.3	0.859	
Y.4	0.692	

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya masalah multikolinearitas dalam analisis regresi, di mana variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi secara signifikan. Gejala multikolinearitas dapat terjadi apabila hasil pengujian menunjukkan nilai VIF > 10. Pada tabel 4, diketahui bahwa seluruh nilai VIF pada variabel bebas < 10, artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0.749	1.335
Komitmen Organisasional	0.749	1.335

Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah sampel data berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal. Jika nilai Asymp. Sig (2 tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil Asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0.200, maka dari itu data yang digunakan dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	82

Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54405345
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.048
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah kesalahan (residuals) dalam model regresi memiliki varian yang berbeda secara signifikan di seluruh rentang nilai prediktor. Ambang batas uji ini adalah apabila nilai sig. > 0.05, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian yang ditampilkan pada tabel 6, seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficientsa		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.085	0.637		3.271	0.002
	Kepemimpinan	-0.038	0.026	-0.192	-1.502	0.137
	Komitmen	0.014	0.055	0.032	0.254	0.800

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi memberikan gambaran tentang sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik model regresi

sesuai dengan data dan semakin baik kemampuannya dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.523, artinya variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional dapat

menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 52.3%.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.723	0.523	0.511	1.56348

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dan kebermaknaan hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen dalam model regresi linear. Bentuk umum dari persamaan regresi linear berganda adalah $Y = a + bx_1 + cx_2 + e$. Dengan persamaan ini, dapat diketahui bagaimana arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t Statistics	Sig.
Konstanta	5.228	1.174	4.451	0.000
Kepemimpinan Transformasional	0.218	0.047	4.633	0.000
Komitmen Organisasional	0.474	0.102	4.664	0.000

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 5.228 + 0.218x_1 + 0.474x_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diperoleh informasi bahwa:

Apabila kedua variabel bebas bernilai nol, maka Kinerja Pegawai sendiri akan bernilai 5.228. Kepemimpinan transformasional dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif. Artinya apabila kepemimpinan transformasional

mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.218.

Komitmen organisasional dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif. Artinya apabila komitmen organisasional mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.474.

Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial menggunakan uji t untuk mengevaluasi signifikansi statistik dari koefisien regresi individu dalam model regresi. Uji t pada uji hipotesis parsial akan memberikan pemahaman tentang signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Suatu hipotesis dapat diterima apabila memiliki nilai sig. < 0.05. Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan tabel 8 pada uji regresi linear berganda, dapat terlihat nilai sig. pada masing-masing variabel.

Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai sig. sebesar 0.000, artinya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. H1 diterima.

Variabel komitmen organisasional memiliki nilai sig. sebesar 0.000, artinya komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. H2 diterima.

Uji F

Uji F memberikan gambaran tentang kesesuaian model secara keseluruhan. Jika nilai sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model memiliki kecocokan yang signifikan dengan data. Berdasarkan hasil pada tabel 9, diketahui bahwa nilai sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model memiliki kecocokan yang signifikan dengan data.

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.778	2	105.889	43.318	.000b
	Residual	193.112	79	2.444		
	Total	404.890	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada memotivasi, menginspirasi, dan mengembangkan anggota tim untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sementara itu, komitmen organisasional mengacu pada tingkat keterikatan emosional dan identifikasi individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja. Pemimpin transformasional yang mampu memotivasi dan menginspirasi pegawainya secara efektif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk memberikan

kinerja yang baik. Mereka mungkin merasa lebih terikat dengan tujuan, nilai-nilai, dan budaya organisasi, yang secara positif mempengaruhi kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi, penting untuk memiliki pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif. Pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi pegawainya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong komitmen organisasional pegawai. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai yang jelas, dan peluang pengembangan karir yang baik dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional pegawai. Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dapat memberikan wawasan berharga bagi pengelola organisasi. Hal ini dapat menjadi landasan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almutairi, D. O. (2016). The mediating effects of organizational commitment on the relationship between transformational leadership style and job performance. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 231.
- Andika, N. R. (2023). Pengaruh Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 879-889. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1014>
- Anggriany, E., & Hasnawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1239-1246. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25105/jet.v3i1.16026>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). MLQ: Multifactor leadership questionnaire: Technical report, leader form, rater and scoring key for MLQ (Form 5x-Short). Redwood City, CA: Mind Garden
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18, 1-9.
- Berkovich, Izhak, dan Ori Eyal. 2019. "Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Moral Reasoning." *Leadership and Policy in Schools* 0(0): 1-18.
- Bowerman, M., Raby, H., & Humphrey, C. (2000). In Search of the Audit Society: Some Evidence from Health Care, Police and Schools. *International Journal of Auditing*, 4(1), 71-100.
- Burns, J.M. (1978), *Leadership*, Harper & Row, New York, NY
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Bernardo, J. (2013), *Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy*, *BAR - Brazilian Administration Review*, Vol. 10, No. 4, Art. 6, pp. 490-512.
- Dai, Y., Abdul-Samad, Z., Chupradit, S., Nassani, A. A., Haffar, M., & Michel, M. (2022). Influence of CSR and leadership style on sustainable performance: moderating impact of sustainable entrepreneurship and mediating role of organizational commitment. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, 35(1), 3917-3939.
- Denus, Y. R., & Yuliharsi, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iia Padang. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 15-28.
- D'Innocenzo, L., Mathieu, J.E. and Kukenberger, M.R. (2016), "A meta-analysis of different forms of shared leadership-team performance relations", *Journal of Management*, Vol. 42 No. 7, pp. 1964-1991, doi: 10.1177/0149206314525205.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Eljawati, E., Tefa, G., Susilawati, S., Suwanda, S. N., & Suwanda, D. (2022). Leadership in the quality public service improvement. *Linguistics and Culture Review*, 6(S1), 252-263
- Franco, M. & Franco, S. (2017), *Organizational Commitment in Family SMEs and its Influence on Contextual Performance, Team Performance Manage* DWI NOVITASARI & FIDIASTUTI 30 JURNAL RISET MANAJEMEN, Vol. 5 No. 1 (Januari 2018) ment: An International Journal, Vol. 23 Issue: 7/8, pp.364-384.
- Humphreys, J.H. (2002), *Transformational Leader Behavior, Proximity and Successful Services Marketing*, *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No. 6, pp. 487-502.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., & Jacobsen, C. B. (2019). Only when we agree! How value congruence moderates the impact of goal-oriented leadership on public service motivation. *Public Administration Review*, 79(1), 12-24.

- Inaneswar, K, J. dan Ranjit, G. (2020), "Effect of *transformational leadership* on Job performance: testing the mediating role of Corporate Social Responsibility", *Journal of Advances in Management Research*, 17 (5) 605-625.
- Kensbock, J.M., & Boehm, S.A. (2016), *The Role of Transformational Leadership in the Mental Health and Job Performance of Employees with Disabilities*, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 27, No. 14, pp. 1580-1609.
- Kumasey, A. S., Bawole, J. N., & Hossain, F. (2016). Organizational commitment of public service employees in Ghana: do codes of ethics matter? *International Review of Administrative Sciences*, 83(1_suppl), 59-77.
- Lee, C.-W., & Hidayat, N. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Intrinsic Motivation to Employee Performance. *Advances in Management & Applied Economics*, 8(2), 1792-7552.
- Lee, J., Cho, J., Baek, Y., Pillai, R., & Oh, S. H. (2019). Does ethical leadership predict follower outcomes above and beyond the full-range leadership model and authentic leadership?: An organizational commitment perspective. *Asia Pacific Journal of Management*. Springer. 1-27
- Lee, H.-J. and Reade, C. (2018), "The role of Yin-Yang leadership and cosmopolitan followership in fostering employee commitment in China: A paradox perspective", *Cross Cultural & Strategic Management*, 25 (2) pp. 276-298.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th edition, McGraw-Hill Education.
- Manzoor, Faiza et al., 2019. "The impact of Transformational Leadership on Job performance and CSR as mediator in SMEs." *Sustainability (Switzerland)* 11(2): 1-14.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77-85.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Nurjanah. (2008), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JURNAL RISET MANAJEMEN*, Vol. 5 No. 1 (Januari 2018) 31 Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian), Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Ojogiwa, O. T. (2021). The crux of strategic leadership for a transformed public sector management in Nigeria. *International Journal of Business and Management Studies*, 13(1), 83-96..
- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2020). The influence of transformational leadership on employees' affective organizational commitment in public and nonprofit organizations: A moderated mediation model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29-56.
- Permata, M. A., & Kusmiyanti, K. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(5), 1412-1423.
- Ratnawati, Intan (2012), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19 No. 2, September 2012, hal 170 - 187
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019), "Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector", *Business Process Management Journal*, Vol. 25 No. 5, pp. 923-947
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). *The effect of transformational leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance*.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.

Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303-322.

Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance?. *Public Administration Review*, 80(4), 543-554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>

Singgih, E. et al (2020) The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology* 63 (2) 293-914

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. ANDI. Yogyakarta

Thuy, N. T. T., & Phinaitrup, B. A. (2022). A Qualitative Study on the Relationship between Public Service Motivation and Job Performance through Person-Organization Fit Variable. *Songklanakarin Journal of Management Sciences*, 1-28.

Tummers, Lars, and Eva Knies. 2016. Measuring Public Leadership: Developing Scales for Four Key Public Leadership Roles. *Public Administration* 94(2): 433-51

Top, C. Abdullah, B.M.S., Faraj, A.H.M., (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1).49-59

Utama, S. W., & Hidajat, S. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1391-1405.

Watkin, R dan Leigh, D (2010) *Handbook of Improving Performance in the Workplace. Selecting and Implementing Performance Interventions*. San francisco: Pfeiffer