

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 4 (2026): October
DOI: 10.21070/ijins.v27i4.2289

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

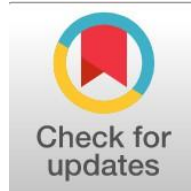
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Organizational Commitment Dominates Transformational Leadership in Public Employee Performance: Komitmen Organisasi Memiliki Peran Dominan dalam Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Negeri

Jepriyadi Jepriyadi, jepriyadi1986@gmail.com (*)

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

M. Oktavianur, oktavianur@ubl.ac.id

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employee performance is essential for supporting effective public-sector organizations and achieving organizational goals. **Specific Background:** Employee performance at the Regional Finance and Asset Agency of Mesuji Regency is associated with transformational leadership and organizational commitment. **Knowledge Gap:** Although both factors have been widely discussed, their simultaneous relationship with employee performance in the context of regional financial and asset management remains important to examine. **Aims:** This study examines the effects of transformational leadership and organizational commitment on employee performance at the Regional Finance and Asset Agency of Mesuji Regency. **Results:** Using data from 42 respondents and quantitative analysis with SPSS, transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.568$, $p = 0.014$), while organizational commitment also had a positive and significant effect ($t = 6.167$, $p < 0.001$). The model explained 86.2% of the variation in employee performance. **Novelty:** This study simultaneously examines transformational leadership and organizational commitment as determinants of employee performance within a regional government financial and asset management agency. **Implications:** Strengthening transformational leadership and organizational commitment can support employee responsibility, productivity, and performance in public-sector organizations.

Highlight:

- Transformational leadership significantly improves employee performance.
- Organizational commitment significantly improves employee performance.
- The model explains 86.2% of employee performance variation

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

Published date: 2026-06-29

Pendahuluan

Pegawai pada organisasi sektor publik menjadi komponen penting yang bertugas melaksanakan fungsi pemerintahan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif [1]. Kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius karena kualitas kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat juga dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan [2].

Kinerja pegawai dalam instansi pemerintah tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik faktor internal yang berasal dari diri pegawai maupun faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan organisasi [3]. Faktor kepemimpinan dan komitmen organisasi menjadi aspek penting yang dapat membentuk sikap, perilaku kerja, serta pencapaian hasil kerja pegawai [4]. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, pembinaan, dorongan, dan motivasi agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik dan komitmen organisasi yang kuat perlu dibangun secara berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan tujuan instansi [5].

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaji dalam pengembangan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi bawahan melalui visi yang jelas, inspirasi, motivasi, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta dorongan untuk berpikir kreatif dan inovatif [6]. Pemimpin transformasional tidak hanya menekankan pada pencapaian target kerja, tetapi juga berupaya membangun semangat, tanggung jawab, dan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi [7]. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan yang terus dituntut adaptif, akuntabel, dan profesional, gaya kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut [8]. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan disiplin kerja yang baik, tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap instansi, serta kesediaan untuk bekerja lebih optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, rendahnya keterlibatan pegawai, dan kurang optimalnya hasil kerja [9].

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Instansi ini memegang peranan penting dalam mendukung tata kelola pemerintahan daerah yang transparan, akuntabel, dan efektif. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut kinerja pegawai yang tinggi, mengingat pengelolaan keuangan dan aset daerah memerlukan ketelitian, tanggung jawab, kemampuan administrasi, serta koordinasi yang baik antar bagian maupun antar pegawai.

Dalam pelaksanaan tugas organisasi, keberhasilan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji tidak terlepas dari peran pimpinan dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya. Pemimpin yang mampu menunjukkan keteladanan, memberikan inspirasi, dan membangun suasana kerja yang kondusif akan lebih mudah mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif dan bertanggung jawab [10]. Tingkat komitmen organisasi pegawai juga menjadi faktor yang menentukan apakah pegawai akan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, loyalitas, dan dedikasi [11].

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan transformasional diterapkan secara efektif dan pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kurang mampu mendorong semangat kerja pegawai dan komitmen organisasi pegawai rendah, maka kinerja pegawai berpotensi tidak optimal [12].

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk melalui proses pertukaran antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam hubungan kerja, pegawai dan organisasi berada dalam relasi timbal balik. Organisasi memberikan dukungan, penghargaan, keamanan kerja, kesempatan berkembang, dan perlakuan yang adil. Pegawai kemudian merespons perlakuan tersebut melalui loyalitas, komitmen, kinerja, dan kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi [13; 14].

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, komitmen organisasi terbentuk karena pegawai menilai bahwa organisasi memberikan perlakuan yang positif. Perlakuan tersebut dapat berupa dukungan atasan, penghargaan atas hasil kerja, keadilan dalam pengambilan keputusan, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Pegawai yang merasakan manfaat akan terdorong untuk memberikan balasan positif kepada organisasi dalam bentuk komitmen, kesetiaan, dan kinerja yang lebih baik [13; 14; 15].

Teori ini juga selaras dengan konsep *perceived organizational support*. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih kuat. Dukungan organisasi berhubungan dengan komitmen afektif pegawai. Penelitian lain oleh Rhoades et al menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat menumbuhkan rasa kewajiban pegawai untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuan [15].

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor strategis yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam organisasi yang menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Secara teoritis, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui Grand Theory Resource-Based View yang dikembangkan oleh Barney [16]. Dalam perspektif ini, kepemimpinan merupakan salah satu sumber daya tidak berwujud (intangible resources) yang memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia organisasi. Pemimpin transformasional mampu mengembangkan kapasitas pegawai melalui pemberian motivasi, pemberdayaan, dan penciptaan budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penerapan kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan karena ASN menghadapi tuntutan perubahan yang berkaitan dengan reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta penguatan tata kelola pemerintahan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komitmen bersama, dan menciptakan lingkungan kerja positif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab. Dengan demikian, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Hoch et al menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas kerja individu karena mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai [17]. Penelitian Afsar et al juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan perilaku kerja positif melalui pemberdayaan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi [18]. Penelitian Mwesigwa et al pada organisasi sektor publik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai karena pemimpin menjadi faktor penting dalam membangun motivasi dan

komitmen pegawai terhadap organisasi [19]. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji

Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai juga dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory yang dikembangkan oleh Blau [20]. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran sosial, yaitu ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan memberikan respons positif melalui peningkatan loyalitas, keterlibatan, dan kontribusi kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat menjadi mekanisme psikologis yang mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku kerja yang positif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Komitmen organisasi terdiri tiga dimensi utama, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment [21]. Komitmen afektif menunjukkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan manfaat dan konsekuensi apabila meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif menggambarkan rasa kewajiban moral pegawai untuk tetap memberikan kontribusi kepada organisasi.

Hasil penelitian empiris sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian Meyer et al melalui kajian meta-analisis menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan berbagai indikator perilaku kerja, termasuk kinerja individu [22]. Selanjutnya, penelitian Riketta menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat komitmen yang rendah [23].

Penelitian yang dilakukan oleh Mowday et al juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berperan dalam membentuk loyalitas dan kesediaan pegawai untuk memberikan usaha terbaik bagi organisasi [24]. Penelitian terbaru oleh Yao et al menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi [25]. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Mesuji yang berjumlah 45 orang. Namun, dalam proses pengumpulan data, responden yang dilibatkan sebanyak 42 orang, dengan tidak memasukkan peneliti, kepala dinas, dan sekretaris dinas. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh data mengenai persepsi dan penilaian pegawai terhadap fenomena yang diteliti. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring (online questionnaire) guna mempermudah proses pengumpulan data serta menyesuaikan dengan kondisi dan ketersediaan waktu responden.

Kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama (Four I's), yaitu: Idealized Influence,

Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation dan Individualized Consideration [26]. Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang memengaruhi keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya [21]. Variabel ini diukur melalui tiga dimensi, yaitu Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan Komitmen normatif. Individual work performance tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai, tetapi juga mencakup perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi serta kemampuan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja [27]. Konsep kinerja individu tersebut terdiri atas empat dimensi utama, Kemampuan Utama, Kemampuan pendukung, kemampuan beradaptasi dan perilaku merugikan. Pengujian hipotesis dalam analisis kuantitatif dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F (kecocokan model) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif yang meliputi nilai minimum, maksimum, dan mean, dapat diketahui bahwa pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) diperoleh nilai minimum empiris sebesar 23, nilai maksimum sebesar 50, serta nilai mean sebesar 41,02 yang berada di atas nilai mean teoritis sebesar 30. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional cenderung tinggi. Dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Ukuran	Teoritis	Empiris
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Minimum	10	23
	Maksimum	50	50
	Mean	30	41.02
Komitmen Organisasi (X_2)	Minimum	10	20
	Maksimum	50	50
	Mean	30	39.60
Kinerja Pegawai (Y)	Minimum	10	20
	Maksimum	50	50
	Mean	30	41.81

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual tak terstandarisasi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,889. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini juga didukung oleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,580 dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Selain itu, nilai mean residual sebesar 0,0000 menunjukkan bahwa data telah terpusat dengan baik pada nilai rata-rata, sedangkan standar deviasi sebesar 2,253146 menggambarkan sebaran data yang relatif stabil. Adapun nilai selisih ekstrem terbesar (absolute) sebesar 0,090 mengindikasikan tidak adanya penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		standardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,00000
	Std. Deviation	2,253146
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,580
Asymp. Sig. (2-tailed)		,889

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Model Summary), diperoleh nilai R Square sebesar 0,862. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 86,2%, sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,855 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai tetap tergolong cukup kuat, yaitu sebesar 85,5%. Sementara itu, nilai R sebesar 0,928 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,855	2,310

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) coefficients diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai t hitung sebesar 2,568 ($t_{hitung} 2,568 > t_{tabel} 1.685$) dengan tingkat signifikansi 0,014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Mesuji.

Selanjutnya, variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,167 ($t_{hitung} 6,167 > t_{tabel} 1.685$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05, yang berarti Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, kedua variabel independen

dalam penelitian ini secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Kepemimpinan Transformatif berdasarkan nilai koefisien yang dihasilkan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,441	2,566		,951	,347
Kepemimpinan Transformatif	,282	,110	,282	2,568	,014
Komitmen Organisasi	,702	,114	,678	6,167	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Mesuji. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformatif oleh pimpinan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan Grand Theory Perilaku Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins and Judge [28]. Teori tersebut menjelaskan bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, termasuk motivasi, kepuasan kerja, komitmen, serta pencapaian kinerja. Kepemimpinan yang mampu membangun hubungan interpersonal yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung Teori Kepemimpinan Transformatif yang diperkenalkan oleh Bass and Avolio [26]. Teori tersebut menjelaskan bahwa pemimpin transformatif memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, memberikan pengaruh ideal, membangun motivasi intrinsik, memberikan stimulasi intelektual serta memperhatikan kebutuhan individu. Keempat dimensi tersebut, pemimpin mampu membentuk lingkungan kerja yang mendorong pegawai bekerja lebih efektif, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Dalam konteks instansi pemerintah, khususnya BKAD Kabupaten Mesuji, kepemimpinan transformatif memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat koordinasi antar bidang, membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan, serta meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, menghargai kontribusi pegawai, dan membuka ruang komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang produktif sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian Manurung and Desiana menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik karena mampu meningkatkan motivasi kerja, keterlibatan pegawai, dan komitmen terhadap organisasi [29]. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Duwiri et al dan Ahmad et al Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai [30];[31].

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Mesuji. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, serta fungsi pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Theory Perilaku Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins and Judge [28]. Teori tersebut menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan, tanggung jawab, dan kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Komitmen organisasi menjadi faktor psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja.

Penelitian Yao et al menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara karena mampu meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan pegawai untuk bekerja melebihi target yang ditetapkan organisasi [32]. Penelitian Limanta juga menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi menunjukkan produktivitas kerja, disiplin, serta kualitas pelayanan yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat komitmen yang rendah [33]. Temuan tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian internasional Mwesigwa et al dan Afsar et al [34]; [35].

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mesuji. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam memberikan inspirasi, membangun visi bersama, menjadi teladan, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan disiplin kerja, tanggung jawab, dedikasi, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kompetensi digital, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada organisasi perangkat daerah lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

References

- [1] S. Masdar, S. Asmorowati, and J. Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*. Surabaya, Indonesia: Airlangga University Press, 2009. [Online]. Available: https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Berbasis_K.html?id=YBrIDwAAQBAJ
- [2] D. G. S. A. Yadnya, *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Palu, Indonesia: CV Feniks Muda Sejahtera, 2022. [Online]. Available: <https://books.google.com/books?id=cnFrEAAAQBAJ>

- [3] J. Yao, X. Qiu, L. Yang, and X. Han, "The relationship between organizational commitment and employee performance: The mediating role of employee engagement," *Frontiers in Psychology*, vol. 13, Art. no. 901560, 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.901560.
- [4] M. Shaleh and S. P. Firman, *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan, Indonesia: Penerbit Aksara Timur, 2018.
- [5] Y. Aulia, "Kontribusi kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai," *Jurnal Niara*, vol. 17, no. 3, pp. 181–191, 2025, doi: 10.31849/niara.v17i3.25513.
- [6] E. N. Salsabila, N. F. R. Putri, and M. A. Wildan, "Peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan sumber daya manusia," *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, vol. 4, no. 1, pp. 727–739, 2024, doi: 10.56799/jceki.v4i1.6392.
- [7] A. Ahmad, S. N. A. Ambad, S. J. A. N. Mohd, and N. Lajuni, "The effect of transformational leadership on employees' performance in Malaysia's public sector," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 10, no. 11, pp. 151–165, 2020, doi: 10.6007/IJARBS/v10-i11/8363.
- [8] R. M. Yusuf and D. Syarif, *Komitmen Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Nas Media Pustaka, 2018.
- [9] A. Pancasila, Ramadhi, and Z. Ramdani, "Effect of organization commitment, work motivation and work discipline on employee performance (Study at PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang)," *International Journal of Educational Management and Innovation*, vol. 2, no. 1, 2021, doi: 10.12928/ijemi.v2i1.3183.
- [10] B. S. Wicaksono, F. H. Hasanatina, and S. Fitria, "Paternalistic leadership and employee performance: The mediating effect of employee engagement (Empirical study at a regional office of an Indonesian state-owned logistics company)," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, vol. 22, no. 2, pp. 267–280, 2025, doi: 10.14710/jsmo.v22i2.79939.
- [11] M. Shaleh and S. P. Firman, *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan, Indonesia: Penerbit Aksara Timur, 2018.
- [12] N. Ghoniyah, "Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen," *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, vol. 2, no. 2, 2011, doi: 10.15294/jdm.v2i2.2476.
- [13] R. Cropanzano and M. S. Mitchell, "Social exchange theory: An interdisciplinary review," *Journal of Management*, vol. 31, no. 6, pp. 874–900, 2005, doi: 10.1177/0149206305279602.
- [14] R. Eisenberger, S. Armeli, B. Rexwinkel, P. D. Lynch, and L. Rhoades, "Reciprocation of perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 1, pp. 42–51, 2001, doi: 10.1037/0021-9010.86.1.42.
- [15] L. Rhoades, R. Eisenberger, and S. Armeli, "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 5, pp. 825–836, 2001, doi: 10.1037/0021-9010.86.5.825.
- [16] J. Barney, "Firm resources and sustained competitive advantage," *Journal of Management*, vol. 17, no. 1, pp. 99–120, 1991, doi: 10.1177/014920639101700108.
- [17] J. E. Hoch, W. H. Bommer, J. H. Dulebohn, and D. Wu, "Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis," *Journal of Management*, vol. 44, no. 2, pp. 501–529, 2018, doi: 10.1177/0149206316665461.
- [18] B. Afsar, M. Masood, and W. A. Umrani, "The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior," *Personnel Review*, vol. 48, no. 5, pp. 1186–1208, 2019, doi: 10.1108/PR-04-2018-0133.
- [19] R. Mwesigwa, I. Tusiime, and B. Ssekiziyivu, "Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities," *Journal of Management Development*, vol. 39, no. 2, pp. 253–268, 2020, doi: 10.1108/JMD-02-2018-0055.
- [20] P. M. Blau, *Exchange and Power in Social Life*. New York, NY, USA: John Wiley & Sons, 1964. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/328078082_Blau_1964_Exchange_and_Power_in_Social_Life
- [21] J. P. Meyer and N. J. Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, 1997. [Online]. Available: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2836980>
- [22] J. P. Meyer, D. J. Stanley, L. Herscovitch, and L. Topolnytsky, "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 61, no. 1, pp. 20–52, 2002, doi: 10.1006/jvbe.2001.1842.
- [23] M. Riketta, "Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, no. 3, pp. 257–266, 2002, doi: 10.1002/job.141.
- [24] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, *Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York, NY, USA: Academic Press, 2013. [Online]. Available: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3949659>
- [25] J. Yao, X. Qiu, L. Yang, and X. Han, "The relationship between organizational commitment and employee performance: The mediating role of employee engagement," *Frontiers in Psychology*, vol. 13, Art. no. 901560, 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.901560.
- [26] B. M. Bass and B. J. Avolio, Eds., *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California, USA: Sage Publications, 1994. [Online]. Available: https://books.google.com/books?id=_z3_BOVYK-IC

- [27] L. Koopmans, C. M. Bernaards, V. H. Hildebrandt, W. B. Schaufeli, H. C. W. de Vet, and A. J. van der Beek, "Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 53, no. 8, pp. 856–866, 2011, doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763.
- [28] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 19th ed. Harlow, U.K.: Pearson Education Limited, 2022. [Online]. Available: https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?hl=id&id=X1WnzgEACAAJ&redir_esc=y
- [29] S. J. Manurung and P. M. Desiana, "The influence of transformational leadership on job performance mediated by affective commitment, work engagement, and self-efficacy (Case study: Government Procurement Unit)," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, vol. 8, no. 2, 2025, doi: 10.31538/ijse.v8i2.6104.
- [30] R. C. de S. Duwiri, P. N. S. Yasa, and I. B. U. Putra, "The role of organizational commitment in mediating the influence of transformational leadership and work discipline on employee performance," *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, vol. 6, no. 4, 2025, doi: 10.38142/ijesss.v6i4.1440.
- [31] A. Ahmad, S. N. A. Ambad, S. J. A. N. Mohd, and N. Lajuni, "The effect of transformational leadership on employees' performance in Malaysia's public sector," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 10, no. 11, pp. 1396–1407, 2020, doi: 10.6007/IJARBS/v10-i11/8363.
- [32] J. Yao, X. Qiu, L. Yang, and X. Han, "The relationship between organizational commitment and employee performance: The mediating role of employee engagement," *Frontiers in Psychology*, vol. 13, Art. no. 901560, 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.901560.
- [33] E. E. Limanta, "The effect of transformational leadership and organizational commitment on employee performance through organizational behavior as intervening variables," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 6, no. 3, 2023, doi: 10.32493/JJSDM.v6i3.29913.
- [34] R. Mwesigwa, I. Tusiime, and B. Ssekiziyivu, "Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities," *Journal of Management Development*, vol. 39, no. 2, pp. 253–268, 2020, doi: 10.1108/JMD-02-2018-0055.
- [35] B. Afsar, M. Masood, and W. A. Umrani, "The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior," *Personnel Review*, vol. 48, no. 5, pp. 1186–1208, 2019, doi: 10.1108/PR-04-2018-0133.