

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN

The Effect Of Transformational Leadership Style And Organizational Commitment On Employee Performance At Bps Banggai Kepulauan Regency

Hendra Setiawan^{*1}, Sherryliana Permata²,

¹Universitas Mitra Bangsa Jakarta Selatan, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakusuma, Jakarta Pusat, Indonesia

^{*}Penulis Korespondensi; Hendra Setiawan

Email: hendra3100@gmail.com^{*1}, sherryliana@gmail.com²

Informasi Artikel:

Diterima 02, 13, 2026

Disetujui 02, 18, 2026

Diterbitkan 02,19,2026

Keywords:

transformational leadership;
organizational commitment; employee performance;
bureaucratic reform;
public sector

Kata kunci:

kepemimpinan transformasional;
komitmen organisasi;
kinerja pegawai;
reformasi birokrasi;
sektor publik

Abstract. This study examines the role of transformational leadership and organizational commitment in improving employee performance within a public sector institution. Bureaucratic reform requires higher accountability and service quality, making leadership and employee attachment essential factors. A quantitative explanatory design was applied using a census of 32 employees. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple regression. The findings indicate that transformational leadership significantly affects employee performance. Organizational commitment also demonstrates a significant positive influence. Simultaneously, both variables contribute substantially to performance improvement. These results confirm that inspirational leadership behavior combined with strong employee commitment enhances work effectiveness. Therefore, strengthening leadership capacity and employee engagement strategies is crucial to sustain performance improvement in the public sector.

Abstrak Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi sektor publik. Reformasi birokrasi menuntut peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelayanan, sehingga kepemimpinan dan keterikatan pegawai menjadi faktor strategis. Penelitian menggunakan desain kuantitatif eksplanatori dengan metode sensus terhadap 32 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku kepemimpinan yang inspiratif serta komitmen pegawai yang kuat dapat meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan dan strategi peningkatan keterlibatan pegawai perlu menjadi prioritas dalam mendukung keberlanjutan reformasi birokrasi.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia diarahkan pada terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Salah satu instrumen strategis yang dikembangkan pemerintah adalah pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Program ini menekankan perubahan pola pikir (mindset) dan budaya kerja (culture set) aparatur sipil negara sebagai fondasi peningkatan kualitas pelayanan publik. Keberhasilan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana utama kebijakan (Kementerian PANRB, 2020).

Sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang bertanggung jawab dalam penyediaan data statistik resmi, Badan Pusat Statistik (BPS) memiliki peran strategis dalam mendukung perencanaan pembangunan nasional dan daerah. Data yang dihasilkan BPS menjadi dasar pengambilan kebijakan publik sehingga menuntut profesionalisme dan kinerja pegawai yang tinggi. Secara struktural, BPS Kabupaten Banggai Kepulauan sebagai unit kerja vertikal memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan statistik di tingkat kabupaten sekaligus mendukung implementasi reformasi birokrasi dan pembangunan Zona Integritas.

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individu maupun organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Dalam teori kepemimpinan modern, gaya kepemimpinan transformasional dinilai efektif dalam mendorong perubahan organisasi karena mampu menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahan (Bass & Avolio, 1994). Robbins dan Judge (2017) juga menegaskan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai melalui visi yang jelas serta pemberdayaan anggota organisasi.

Selain kepemimpinan, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan kerja, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen

organisasi yang kuat berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja dan rendahnya tingkat turnover pegawai.

Dalam konteks BPS Kabupaten Banggai Kepulauan, tantangan implementasi Zona Integritas menunjukkan perlunya evaluasi faktor internal organisasi, khususnya terkait kepemimpinan dan komitmen pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena tujuan penelitian adalah menguji pengaruh antarvariabel secara empiris menggunakan data numerik (Creswell, 2014). Desain kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai Kepulauan yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sensus atau total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dengan cara ini, penelitian diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual organisasi tanpa adanya bias pemilihan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

Data primer, diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Data sekunder, berasal dari dokumen resmi instansi, laporan kinerja, serta literatur ilmiah yang relevan dengan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Skala Likert dipilih karena mampu mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan secara sistematis (Sugiyono, 2017).

Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian:

1. Bagian pertama mengukur kepemimpinan transformasional (indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual).
2. Bagian kedua mengukur komitmen organisasi (indikator afektif, normatif, dan berkelanjutan).
3. Bagian ketiga mengukur kinerja pegawai (indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan kualitas instrumen.

1. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria r hitung $> r$ tabel ($\alpha = 0,05$). Item yang tidak memenuhi kriteria dikeluarkan dari analisis.
2. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\geq 0,70$ (Nunnally, 1978). Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrumen dinyatakan layak digunakan.

Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas arah penelitian, variabel-variabel didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1): kemampuan pemimpin dalam memengaruhi dan menginspirasi pegawai melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass, 1985).
2. Komitmen Organisasi (X_2): tingkat keterikatan emosional, rasa kewajiban, dan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Meyer & Allen, 1991).
3. Kinerja Pegawai (Y): tingkat pencapaian hasil kerja individu yang diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Robbins & Judge, 2013).

Setiap variabel diukur melalui beberapa indikator yang dijabarkan ke dalam item pernyataan pada kuesioner.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap:

1. Uji Asumsi Klasik, meliputi:
 - Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
 - Uji multikolinearitas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)
 - Uji heteroskedastisitas (Glejser)
 - Uji autokorelasi (Durbin-Watson)
2. Analisis Regresi Linier Berganda, untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Uji Hipotesis, meliputi:
 - Uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
 - Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen.
 - Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Banggai Kepulauan. Hasil ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya faktor kepemimpinan dan komitmen dalam meningkatkan performa aparatur sektor publik.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,660 lebih besar dari t tabel (2,045), sehingga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio

(1994), bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai melalui empat dimensi utama: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membangun visi bersama dan menumbuhkan semangat kerja pegawai. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan karena pemimpin memberikan inspirasi dan pemberdayaan. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Pusat Statistik, gaya kepemimpinan ini menjadi penting dalam mendorong pegawai bekerja secara profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian empiris yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik (Andriani et al., 2018). Dengan demikian, semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan BPS Kabupaten Banggai Kepulauan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,548 lebih besar dari t tabel (2,045), yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi.

Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan menurunnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dalam sektor publik, komitmen pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan dan keberhasilan reformasi birokrasi (Sedarmayanti, 2017). Pegawai yang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi akan berupaya menjaga reputasi institusi serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Pada lingkungan BPS Kabupaten Banggai Kepulauan, komitmen organisasi menjadi faktor penting karena tugas statistik menuntut akurasi, integritas, dan konsistensi tinggi. Oleh karena itu,

peningkatan komitmen pegawai berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 34,323 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya hubungan sinergis antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dalam meningkatkan performa kerja.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional dapat menjadi faktor pembentuk komitmen organisasi. Pemimpin yang inspiratif dan visioner mampu menumbuhkan loyalitas serta keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi (Bass & Avolio, 1994). Ketika komitmen meningkat, maka pegawai terdorong untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi dan dukungan organisasi, yang dalam hal ini dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang efektif dan komitmen yang kuat.

Dengan demikian, dalam konteks BPS Kabupaten Banggai Kepulauan, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya memerlukan sistem dan regulasi yang baik, tetapi juga kepemimpinan transformasional yang konsisten serta pembangunan komitmen organisasi yang berkelanjutan. Kombinasi kedua faktor ini menjadi kunci keberhasilan dalam mendukung reformasi birokrasi dan pembangunan Zona Integritas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Banggai Kepulauan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong inovasi terbukti meningkatkan performa kerja pegawai.

Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kepemimpinan transformasional dan pembangunan budaya

organisasi yang mendorong komitmen pegawai guna mendukung pencapaian Zona Integritas di lingkungan BPS Kabupaten Banggai Kepulauan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan memperkuat praktik kepemimpinan transformasional melalui peningkatan kemampuan memotivasi, memberi perhatian individual, dan mendorong inovasi pegawai. Organisasi juga perlu membangun budaya kerja yang mendukung komitmen pegawai melalui sistem penghargaan yang adil dan komunikasi yang terbuka guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Dalam rangka mendukung reformasi birokrasi dan pembangunan Zona Integritas, penguatan kepemimpinan dan komitmen organisasi perlu diintegrasikan dalam perencanaan strategis dan indikator kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas jumlah responden untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). *Pedoman pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM*. Jakarta: KemenPANRB.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Judul Artikel: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai Kepulauan*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.