



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Bima

¹Dila Saputri, ²Firmansyah Kusumayadi, ³Feni Aryani

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Kepemimpinan
Transformasional,
Keterlibatan Kerja,
Komitmen Organisasi

Keywords:
Transformational Leadership,
Work Engagement,
Organizational Commitment

Email :
firmansyah90.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 35 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 2 orang, Honorer Daerah 13 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai negeri sipil dengan teknik sampling digunakan yaitu teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Bima.

This study aims to determine the positive and significant impact of transformational leadership and work engagement on employee organizational commitment in the People's Welfare section of the Regional Secretariat of Bima City. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study was 50 employees consisting of 35 Civil Servants, 2 Government Employees with Work Agreements, and 13 Regional Honorary Employees. The sample in this study was 35 civil servants with a sampling technique used, namely purposive sampling. Data collection techniques used observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques used validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t tests, and f tests with the help of SPSS version 23 for Windows. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence of transformational leadership and work engagement on employee organizational commitment in the People's Welfare section of the Regional Secretariat of Bima City.

Copyright © 2025 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti komitmen organisasi yang menurun. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap pegawai yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang pegawai mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pegawai yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari organisasi, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Dengan menguasai teori-teori kepemimpinan, seorang pemimpin akan dapat menentukan kepemimpinannya secara tepat sesuai tuntutan situasi dan kondisi dari bawahan serta lingkungan disekitarnya. Berdasarkan hal tersebut, seorang pemimpin yang ingin meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam memimpin, perlu mengetahui ruang lingkup kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar serta mampu untuk melakukan perubahan kearah pengembangan organisasi. Kepemimpinan transformasional tanpa adanya perubahan akan membawa organisasi atau perusahaan ke suatu kondisi stagnan dan lama kelamaan akan mengalami suatu kehancuran. Perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah perubahan yang mengarah pada pengembangan untuk mencapai sasaran atau tujuan

dari organisasi itu sendiri. Menurut Sudarwan Danim Shalahuddin, (2015), Kepemimpinan transformasional berasal dari kata to transform yang mengandung arti mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Menurut Suarga, (2017), Kepemimpinan Transformasional kapasitas seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya. Khususnya ketika seorang pemimpin menggunakan kepemimpinan transformasional, para pengikutnya akan menghargai mereka dan merasa percaya, dihormati, dan loyal. Menurut Jufrizen dan Lubis, (2020) Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni.

Selain itu Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya Dewi & Pristiyono (2016). Menurut Ching, (2015) Keterlibatan Kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami pegawai yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Rahmawaty (2015) Keterlibatan Kerja merupakan partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sethi (2018) menyatakan bahwa seorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting, serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Tumbuan (2019) menyatakan keterlibatan kinerja sebagai ukuran sejauh mana seorang memihak secara psikologi terhadap pekerjaan dan menganggap kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga dirinya. Menurut Haryanto et al. (2018), Keterlibatan Kerja adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasikan dirinya secara psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

Terkait komitmen organisasi yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan Wibowo, (2015). Menurut Saleem et al, (2019) Komitmen Organisasi dipandang sebagai loyalitas yang diberikan pegawai sebagai anggota organisasi kepada organisasi tempat dimana mereka berkerja. Menurut Mekta, (2016) Mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Luthan dalam Wijaya & Dewi (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi. Dalam penelitian Wibowo (2017) terkait dengan komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasi yang terdiri dari justice and support (keadilan dan dukungan), shared values (nilai bersama), trust (kepercayaan), organization comprehension (pemahaman organisasi) dan employee involvement (pelibatan pekerjaan) menjadi indikator penelitian. Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang pegawai berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Kesra adalah singkatan dari Kesejahteraan Rakyat, yang merujuk pada unit kerja di dalam pemerintah daerah yang bertugas untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kesra bertanggung jawab untuk menyusun kebijakan, program, dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan sosial, dan pemberdayaan masyarakat. Kesra dapat ditemukan di berbagai tingkat pemerintahan, mulai dari tingkat provinsi, kabupaten/kota, hingga tingkat desa/kelurahan. Kesra dikenal dengan sebutan Kasi Kesra atau Kaur Kesra. Lebih detailnya, Kesra memiliki beberapa fungsi, antara lain merumuskan dan menyusun dan kebijakan, melakukan koordinasi, melaksanakan pemantauan dan evaluasi dan menyelenggarakan program dan kegiatan.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa masalah terkait kepemimpinan transformasional dimana beberapa pegawai merasa bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan kurang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi karena kurangnya komunikasi dan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan sikap pemimpin yang kurang adaptif terhadap era perubahan. Selain itu masalah keterlibatan kerja dimana beberapa pegawai merasa bahwa keterlibatan kerja mereka dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi masih rendah karena kurang ada kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan Keputusan, beberapa pegawai merasa bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan. Sikap dan perilaku komitmen kerja yang rendah dari beberapa pegawai tentang kurangnya

kesadaran pegawai akan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, beberapa pegawai merasa bahwa pimpinan kurang memberikan contoh yang baik dalam meningkatkan komitmen organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019) yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 35 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 2 orang, Honorer Daerah 13 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai negeri sipil dengan teknik sampling digunakan yaitu teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Dan Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan transformasional (X1)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r tabel	Status
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1	0,547	>	0,300	Valid
	2	0,762	>	0,300	Valid
	3	0,499	>	0,300	Valid
	4	0,504	>	0,300	Valid
	5	0,524	>	0,300	Valid
	6	0,527	>	0,300	Valid
	7	0,570	>	0,300	Valid
	8	0,622	>	0,300	Valid
	9	0,564	>	0,300	Valid
	10	0,483	>	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variable Kepemimpinan transformasional (X1), mempunyai nilai r hitung > 0,300 maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X2)

variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r tabel	Status
Keterlibatan Kerja (X2)	1	0,451	>	0,300	Valid
	2	0,407	>	0,300	Valid
	3	0,623	>	0,300	Valid
	4	0,572	>	0,300	Valid
	5	0,550	>	0,300	Valid
	6	0,443	>	0,300	Valid
	7	0,594	>	0,300	Valid
	8	0,526	>	0,300	Valid
	9	0,434	>	0,300	Valid
	10	0,701	>	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas variable Keterlibatan Kerja (X2), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r tabel	Status
Komitmen organisasi (Y)	1	0,591	$>$	0,300	Valid
	2	0,777	$>$	0,300	Valid
	3	0,47	$>$	0,300	Valid
	4	0,609	$>$	0,300	Valid
	5	0,419	$>$	0,300	Valid
	6	0,422	$>$	0,300	Valid
	7	0,596	$>$	0,300	Valid
	8	0,706	$>$	0,300	Valid
	9	0,587	$>$	0,300	Valid
	10	0,548	$>$	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variable Komitmen Kerja (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

2. Uji Realibilitas

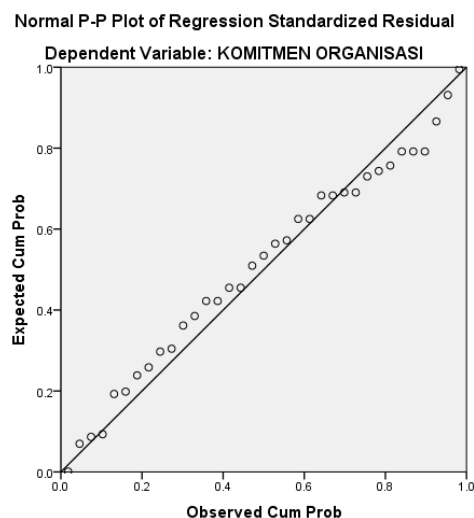
Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	kriteria	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X1)	0,759	$>$	0,600	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0,709	$>$	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,772	$>$	0,600	Reliabel

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kepemimpinan transformasional (X1) Keterlibatan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Komitmen organisasi dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolneralitas

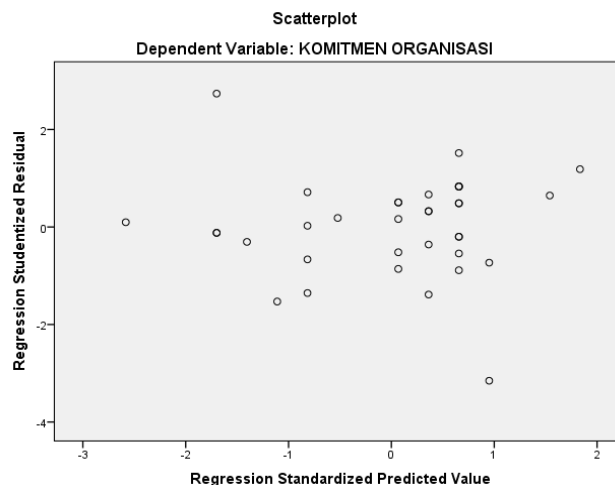
Tabel 5. Uji Multikolneralitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.882	7.350		.664	.511		
kepemimpinan transformasional	.435	.134	.430	3.240	.003	.955	1.047
keterlibatan kerja	.459	.137	.444	3.347	.002	.955	1.047

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Dari tabel 5 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,955 dan VIF 1,047. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan ($0,955 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,047 < 10,0$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolneralitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6 . Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.524 ^a	.275	.253	2.97397	1.673

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan informasi pada Tabel 6, Hasil nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,673. Untuk $n = 35$ dan $k = 2$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel dengan nilai dU sebesar 1,583, $dU < dw < 4 - dU$, sehingga $1,583 < 1,673 < 2,29$. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 . Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.882	7.350		.664	.511
Kepemimpinan transformasional	.435	.134	.430	3.240	.003
Keterlibatan kerja	.459	.137	.444	3.347	.002

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 7 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,882 + 0,435 X_1 + 0,459 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 7 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 4,882 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Komitmen organisasi (Y) meningkat sebesar 4,882
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0,435$ menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional bertambah 1% maka Kepemimpinan Transformasional (X_1) akan mengalami peningkatan sebesar 0,435 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,459$ menunjukkan Keterlibatan kerja bertambah 1% maka Keterlibatan kerja (X_2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,459 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

5. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8 . Uji Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.524 ^a	.275	.253	2.97397	1.673

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 9. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0.524, artinya tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Kota Bima sebesar 0,524, berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang.

6. Uji Koefisien Determinasi

Dari tabel 8 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,275 artinya 27,5% komitmen organisasi pegawai pada bagian kesejahteraan rakyat di sekretariat Kota Bima dapat dijelaskan oleh variabel indepen Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2), sedangkan sisanya 72,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

7. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 10. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.882	7.350		.664	.511
	X1	.435	.134	.430	3.240	.003
	X2	.459	.137	.444	3.347	.002

a. Dependent Variable: Y

8. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Uji F
Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.219	2	93.109	13.782	.000 ^b
	Residual	216.181	32	6.756		
	Total	402.400	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

H1: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk kepemimpinan transformasional nilai t hitung sebesar 3,240 > t tabel 1,689 dengan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen organisasi pada pegawai kesejahteraan rakyat sekretariat daerah Kota Bima. Dengan demikian **(H1 diterima)**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasnimar dan Indarti (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karena kepemimpinan yang transformasional mampu menginspirasi memotivasi dan memberdayakan pegawai sehingga pegawai akan memiliki komitmen dalam melaksanakan kinerja. Menurut Hidayanto dan Kurniawan (2016) menyatakan kepemimpinan transformasional lebih fokus pada partisipasi pegawai dan keputusan yang terjadi. Untuk mendukung hal tersebut maka pemimpin bertindak sebagai pembimbing dalam pertumbuhan suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional harus mampu membangun tim kearah yang lebih baik dan memberikan arahan serta dukungan dalam proses perubahan.

H2: Diduga Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk keterlibatan kerja nilai t hitung sebesar 3,347 > t tabel 1,689 dengan signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai kesejahteraan rakyat sekretariat daerah Kota Bima. Dengan demikian **(H2 diterima)**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiadi DKK, (2017), yang di dalam penelitiannya menyatakan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan bersignifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi pegawai dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka komitmen organisasi akan meningkat. Begitu pula sebaliknya semakin rendahnya pegawai

yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka komitmen organisasi akan menurun. Menurut Septiadi DKK (2017) keterlibatan kerja pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dimana tempatnya bekerja serta memiliki rasa memiliki, kepercayaan dan dukungan yang berdampak meningkatnya kepuasan individu dan meningkatnya kinerja dalam organisasi.

H3: Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi sebesar $13.782 > f$ tabel 3,295 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada bagian kesejahteraan daerah sekretariat kota bima. dengan demikian **(H3 diterima)**.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yasminar dan Indarti (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen organisasi pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Bima. Adapun bagi pimpinan Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Bima, diharapkan dapat terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan lebih menekankan pada inspirasi, pengaruh ideal, serta pertimbangan individual terhadap pegawai. Hal ini penting guna membangun komitmen yang kuat dari pegawai terhadap organisasi. Untuk Meningkatkan Keterlibatan Kerja Pegawai, pimpinan disarankan untuk lebih aktif melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan emosional pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, atau budaya organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

REFERENSI

- Ching, H. Y. (2015). *Employee engagement and organizational performance*. International Journal of Business and Management, 10(6), 78–86. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n6p78>
- Dewi, N. L. P. S., & Pristiyono, P. (2016). *Keterlibatan kerja sebagai prediktor komitmen organisasi*. Jurnal Psikologi Indonesia, 3(2), 84–93.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, A., Sihombing, S. O., & Purnomo, H. (2018). *Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Manajemen, 12(1), 47–59.
- Jufrizen, & Lubis, Y. (2020). *Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mardiyana, T., Sari, N., & Utomo, R. (2019). *Analisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 14(2), 99–110.
- Mekta, R. (2016). *Employee commitment and organizational success: A review*. International Journal of Human Resource Studies, 6(2), 52–61.
- Peng, M. Y. P., Chen, C. C., & Yen, C. D. (2020). *Leadership and organizational performance: Role of transformational leadership*. Journal of Organizational Behavior, 41(1), 1–15. <https://doi.org/10.1002/job.2402>

- Rahmawaty. (2015). *Hubungan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan*. Jurnal Psikologi, 13(1), 22–31.
- Saleem, A., Rafiq, A., & Mahmood, K. (2019). *Organizational commitment and job performance: Evidence from Pakistan*. Human Resource Management Research, 9(3), 67–74.
- Sethi, P. (2018). *Impact of employee engagement on organizational commitment*. Journal of Management, 5(3), 122–135.
- Shalahuddin. (2015). *Manajemen Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sodikin. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suarga, A. (2017). *Teori Kepemimpinan dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tumbuan, H. S. (2019). *Keterlibatan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Jurnal Manajemen, 7(1), 14–23.
- Wijaya, A., & Dewi, I. G. A. A. (2017). *Komitmen organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 3(1), 35–42.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yasnimar, & Indarti, N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 5(1), 1–10.