

***The Influence of Transformational Leadership and Work Culture towards Organizational Commitment and its Implications on the Performance of State Civil Apparatus in the Regional Secretariats of Purwakarta, Subang, and Karawang Regencies***

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang**

Wanta<sup>1</sup>, Iman Sudirman<sup>2</sup>, Umi Narimawati<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1</sup>, Universitas Pasundan<sup>2,3</sup>

wanta@ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, imansudirman@unpas.ac.id<sup>2</sup>, umiarie@email.unikom.ac.id<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

---

**ABSTRAK**

Kasang tukang dina ieu panalungtikan dumasar kana fénoména yén kinerja ASN anu optimal téh gumantung pisan kana faktor internal saperti kualitas kapamingpinan jeung budaya gawé anu ngarajong. Sanajan kitu, sanajan rupa-rupa kawijakan geus dilaksanakeun, masih aya masalah patali kinerja ASN handap anu bisa disababkeun ku kurangna komitmen organisasi. Kinerja ASN di Kabupaten Purwakarta, Subang, jeung Karawang umumna teu optimal. Dina jaman pamaréntahan anu beuki ngutamakeun efisiensi jeung éféktivitas, kinerja ASN jadi konci utama dina ngawujudkeun tujuan pangwangunan daérah.

Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta pendekatan kuantitatif kalayan survéy. Data dikumpulkeun ku cara ngadistribusikaeun kuesioner ka ASN gawe di Sekretariat Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, jeung Karawang. Analisis data dilaksanakeun ngagunakeun analisis jalur pikeun nguji hubungan antara variabel anu geus ditangtukeun. Ulikan ieu nguji hipotésis ngeunaan pangaruh langsung jeung teu langsung kapamingpinan transformasional, budaya gawé kana komitmen organisasi jeung kinerja ASN.

Hasil panalungtikan anu dimeunangkeun nya éta: (1) Kapamingpinan transformasional jeung budaya kerja Aparatur Sipil Nagara sakaligus mibanda pangaruh anu positif jeung signifikan kana komitmen organisasi 54,58%; (2) Komitmen organisasi pangaruh positif jeung signifikan kana kinerja ASN 56,50%.

Kata Kunci : Kapamingpinan Transformasional, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara.

**ABSTRAK**

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena kinerja ASN yang optimal sangat bergantung pada faktor internal seperti kualitas kepemimpinan, budaya kerja yang mendukung. Namun, meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan, masih terdapat permasalahan terkait rendahnya kinerja ASN yang dapat disebabkan oleh kurangnya komitmen organisasi. Kinerja ASN yang berada di wilayah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang pada umumnya belum optimal. Dalam era pemerintahan yang semakin mengutamakan efisiensi dan efektivitas, kinerja ASN menjadi kunci utama dalam mewujudkan tujuan pembangunan daerah.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan. Penelitian ini menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan transformasional, budaya kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja ASN.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah (1) kepemimpinan transformasional dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar

54,58%; (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN sebesar 56,50%.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara

#### **ABSTRACT**

*The background of this study is based on the phenomenon of optimal ASN performance which is highly dependent on internal factors such as leadership quality, supportive work culture. However, although various policies have been implemented, there are still problems related to low ASN performance which can be caused by a lack of organizational commitment. The performance of ASN in the Purwakarta, Subang, and Karawang Regencies is generally not optimal. In an era of government that increasingly prioritizes efficiency and effectiveness, ASN performance is the main key in realizing regional development goals.*

*The research method used is a quantitative approach with a survey. Data were collected by distributing questionnaires to ASN working in the Regional Secretariats of Purwakarta, Subang, and Karawang Regencies. Data analysis was carried out using path analysis to test the relationship between predetermined variables. This study tests the hypothesis regarding the direct and indirect influence of transformational leadership, work culture on organizational commitment and ASN performance.*

*The results of the study obtained were (1) transformational leadership and the work culture of the State Civil Apparatus simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment of 54.58%; (2) organizational commitment has a positive and significant effect on ASN performance of 56.50%.*

**Keywords :** *Transformational Leadership, Work Culture, Organizational Commitment, Performance of State Civil Apparatus*

## **1. Pendahuluan**

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penentu dalam tercapainya tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang efektif di Indonesia. Kinerja ASN yang optimal dapat dihasilkan apabila ada interaksi yang positif antara faktor-faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai variabel yang memengaruhi kinerja ASN, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional dan budaya kerja.

Kepemimpinan transformasional mengacu pada gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberi pengaruh positif kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya sekadar memberikan instruksi, tetapi juga memberdayakan karyawan dengan memberikan visi yang jelas, mendorong inovasi, dan mengembangkan potensi individu. Kepemimpinan semacam ini diyakini memiliki dampak besar terhadap komitmen organisasi. ASN yang dipimpin oleh pemimpin transformasional akan cenderung merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi karena adanya hubungan yang lebih kuat, baik secara emosional maupun profesional, dengan pemimpin mereka.

Budaya kerja yang positif juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan kinerja yang tinggi. Dalam konteks organisasi pemerintah, budaya kerja yang mendukung transparansi, keadilan, dan integritas dapat memperkuat hubungan antara ASN dan organisasi. ASN yang merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja yang sehat akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja organisasi.

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana ASN merasa terikat dan memiliki kesetiaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen yang tinggi akan memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki dedikasi yang tinggi, serta bersedia untuk

berinvestasi lebih banyak dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, meningkatkan komitmen ASN sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi pemerintah dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

Sebagai salah satu aspek penting dalam tata kelola pemerintahan, kinerja ASN sangat menentukan kualitas pelayanan publik dan pencapaian visi misi pemerintahan daerah. Kinerja ASN yang optimal tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor organisasi, termasuk kepemimpinan dan budaya kerja. Oleh karena itu, memahami pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya pada kinerja ASN sangat relevan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik di pemerintah daerah.

Penelitian ini menganalisis dan mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya kerja, pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap komitmen organisasi serta implikasinya terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Teori Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Osborne, (2016:10), kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong orang lain untuk mengatasi tantangan, menerima perubahan terus-menerus, dan mencapai tujuan dan kapasitas untuk membangun tim yang kuat dan efektif serta proses menggunakan pengaruh untuk membujuk dan mengarahkan. Sedangkan menurut Northouse, (2016:6), "leadership is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal.

### **Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan pengembangan organisasi melalui pengaruh dan inspirasi kepada para pengikutnya. Model ini pertama kali diperkenalkan oleh Burns pada tahun 1978 dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bass pada tahun 1985. Dalam perkembangannya, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration (Northouse, 2021:187).

### **Teori Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara**

Budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan fondasi utama dalam menciptakan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Dalam konteks reformasi birokrasi, budaya kerja ASN harus mengalami transformasi yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan global. Konsep budaya kerja ASN mencakup nilai-nilai dasar, norma, dan praktik kerja yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan.

Menurut Hardjono (2020:35), budaya kerja adalah sistem nilai yang dianut oleh organisasi yang berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bertindak dalam dunia kerja. Sementara itu, Hasibuan (2021:27) menyatakan bahwa budaya kerja tidak hanya berkaitan dengan disiplin dan etos kerja, tetapi juga mencakup integritas, inovasi, dan profesionalisme dalam melayani masyarakat.

### **Indikator Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara**

Budaya kerja merupakan elemen kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang profesional dan produktif. Salah satu dimensi utama dalam budaya kerja adalah kode etik dan kode perilaku, yang berfungsi sebagai pedoman bagi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam sektor publik maupun swasta, kode etik dan kode perilaku menjadi instrumen penting dalam membangun integritas, akuntabilitas, dan transparansi dalam organisasi (Sutrisno, 2021:34).

### Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari seorang pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain (berbalik). Pegawai yang tidak berkomitmen pada organisasinya terlibat dalam perilaku penarikan diri, yang didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan pegawai untuk menghindari situasi kerja—perilaku yang pada akhirnya dapat berujung pada keluar dari organisasi. Hubungan antara komitmen dan penarikan diri diilustrasikan pada Gambar 1. Beberapa pegawai mungkin menunjukkan lebih banyak komitmen daripada penarikan diri, menemukan diri mereka berada di ujung hijau kontinum. Pegawai lain menunjukkan lebih banyak penarikan daripada komitmen, menemukan diri mereka berada di ujung merah kontinum (Jason A. Colquitt, 2019:63).



Gambar 1. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Penarikan Diri

### Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang mencerminkan sejauh mana karyawan atau pegawai memiliki keterikatan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Meyer dan Allen mengembangkan model tiga dimensi komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Ketiga dimensi ini memiliki karakteristik yang berbeda dalam menjelaskan keterikatan pegawai terhadap organisasi (Meyer et al., 2019:67).

### Teori Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor utama dalam keberhasilan birokrasi dan pelayanan publik. Dalam memahami dan mengukur kinerja ASN, berbagai teori manajemen dan administrasi publik dapat digunakan sebagai dasar analisis. Armstrong (2021:65) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan standar dan tujuan organisasi. Dalam konteks ASN, teori ini menekankan bahwa kinerja pegawai negeri harus dievaluasi melalui pendekatan berbasis kompetensi dan hasil.

### Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen penting dalam menciptakan birokrasi yang akuntabel dan profesional. Menurut Armstrong (2021:78), indikator kinerja yang baik harus memenuhi prinsip obyektif, terukur, partisipatif, dan transparan, sehingga dapat mencerminkan efektivitas ASN dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran ini juga menjadi dasar dalam evaluasi kebijakan dan perbaikan sistem kerja ASN agar lebih efisien dan berorientasi pada pelayanan publik.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 395 ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan.

Penelitian ini menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan transformasional, budaya kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja ASN.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Analisis Deskriptif

##### 1) Tanggapan Responden mengenai Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional (X1) diukur oleh 16 item pernyataan yang terbagi kedalam 4 dimensi, yaitu Pengaruh Idealisme, Motivasi Inspirasional, Stimulus Intelektual, dan Pertimbangan Individu. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 16 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional (X1).

Tabel 1 – Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden mengenai Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
1	Pengaruh Idealisme	Kepercayaan dan Rasa Hormat	30	92	204	46	23	3,152	Cukup Efektif
2		Integritas	14	103	181	83	14	3,051	Cukup Efektif
3		Komitmen Terhadap Tujuan Organisasi	22	94	210	65	4	3,165	Cukup Efektif
4		Kemampuan Untuk Menginspirasi	20	133	156	77	9	3,197	Cukup Efektif
<b>Total Dimensi Pengaruh Idealisme</b>			<b>86</b>	<b>422</b>	<b>751</b>	<b>271</b>	<b>50</b>	<b>3,141</b>	<b>Cukup Efektif</b>
5	Motivasi Inspirasional	Artikulasi Visi yang Jelas	23	90	195	75	12	3,094	Cukup Efektif
6		Kemampuan Mengkomunikasikan Harapan	7	120	201	56	9	3,153	Cukup Efektif
7		Penggunaan Simbol dan Metafora	14	132	178	62	9	3,203	Cukup Efektif
8		Membangun Optimisme dan Antusiasme	46	65	238	35	11	3,253	Cukup Efektif
<b>Total Dimensi Motivasi Inspirasional</b>			<b>90</b>	<b>407</b>	<b>812</b>	<b>228</b>	<b>41</b>	<b>3,176</b>	<b>Cukup Efektif</b>
9	Stimulus Intelektual	Mendorong Untuk Berpikir Kritis	18	79	264	25	9	3,182	Cukup Efektif
10		Memfasilitasi Pembelajaran	30	80	175	103	7	3,058	Cukup Efektif
11		Inovasi dan Kreativitas	19	129	175	66	6	3,225	Cukup Efektif
12		Menanggapi Ide-Ide Baru	35	105	185	57	13	3,233	Cukup Efektif
<b>Total Dimensi Stimulus Intelektual</b>			<b>102</b>	<b>393</b>	<b>799</b>	<b>251</b>	<b>35</b>	<b>3,175</b>	<b>Cukup Efektif</b>
13	Pertimbangan Individu	Perhatian pada Kebutuhan Individu	17	82	213	72	11	3,056	Cukup Efektif
14		Kepelatihan dan Mentoring	21	95	160	108	11	3,018	Cukup Efektif
15		Pendekatan yang Didukung	26	122	178	60	9	3,243	Cukup Efektif
16		Komunikasi yang Efektif	30	184	134	37	10	3,473	Efektif
<b>Total Dimensi Pertimbangan Individu</b>			<b>94</b>	<b>483</b>	<b>685</b>	<b>277</b>	<b>41</b>	<b>3,197</b>	<b>Cukup Efektif</b>
<b>Total Skor Kepemimpinan Transformasional</b>			<b>20.042</b>						

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori	
		Rata-Rata							3,172	
		Standar Deviasi							0,389	
		Rentang							2,783 s/d 3,561	
		Kategori							Cukup Efektif Menuju Efektif	

Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki rata-rata 3,172 dan standar deviasi 0,389 dinyatakan termasuk kategori cukup efektif, hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang dapat dikatakan sudah cukup efektif, meski tetap harus dilakukan evaluasi secara terus menerus guna menjaga Variabel Kepemimpinan Transformasional.

## 2) Tanggapan Responden mengenai Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara

Budaya Kerja ASN diukur oleh 16 item pernyataan yang terbagi kedalam 2 dimensi, yaitu Kode Etik dan Kode Perilaku. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 16 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur Budaya Kerja ASN.

Tabel 2 – Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden mengenai Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori	
1	Kode Etik	Integritas	36	73	236	45	5	3,228	Cukup Baik	
2		Profesionalisme	31	74	234	50	6	3,187	Cukup Baik	
3		Netralitas	18	79	264	25	9	3,182	Cukup Baik	
4		Kerahasiaan	46	65	238	35	11	3,253	Cukup Baik	
5		Pelayanan Publik	14	107	233	33	8	3,218	Cukup Baik	
6		Anti-Korupsi	22	114	218	32	9	3,273	Cukup Baik	
7		Kepatuhan terhadap Hukum	33	104	213	42	3	3,309	Cukup Baik	
8		Kesetaraan dalam Pelayanan	22	106	216	44	7	3,233	Cukup Baik	
<b>Total Dimensi Kode Etik</b>			<b>222</b>	<b>722</b>	<b>1852</b>	<b>306</b>	<b>58</b>	<b>3,235</b>	<b>Cukup Baik</b>	
9	Kode Perilaku	Sopan Santun	25	132	189	43	6	3,322	Cukup Baik	
10		Kerjasama Tim	28	107	206	47	7	3,258	Cukup Baik	
11		Penampilan	17	126	192	57	3	3,246	Cukup Baik	
12		Ketepatan Waktu	16	119	207	47	6	3,233	Cukup Baik	
13		Tanggung Jawab	24	125	203	35	8	3,309	Cukup Baik	
14		Keterbukaan	22	134	175	54	10	3,263	Cukup Baik	
15		Respek terhadap Aturan	24	118	214	30	9	3,299	Cukup Baik	
16		Kontribusi Positif	56	149	131	42	17	3,468	Baik	
<b>Total Dimensi Kode Perilaku</b>			<b>212</b>	<b>1010</b>	<b>1517</b>	<b>355</b>	<b>66</b>	<b>3,300</b>	<b>Cukup Baik</b>	
Total Skor Budaya Kerja									20.651	
Rata-Rata									3,268	
Standar Deviasi									0,391	
Rentang									2,877 s/d 3,659	
Kategori									Cukup Baik Menuju Baik	

Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai variabel Budaya Kerja ASN memiliki rata-rata 3,268 dan standar deviasi 0,391 dinyatakan termasuk kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Kerja ASN pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang dapat dikatakan sudah cukup baik, meski tetap harus dilakukan evaluasi secara terus menerus guna menjaga Variabel Budaya Kerja ASN.

### 3) Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasi

Komitmen Afektif diukur oleh 15 item pernyataan yang terbagi kedalam 3 dimensi, yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 15 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur Komitmen Organisasi.

Tabel 3 – Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden mengenai Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori	
1	Komitmen Afektif	Identifikasi dengan Organisasi	62	95	188	38	12	3,397	Cukup Baik	
2		Kepuasan Kerja	40	113	142	88	12	3,205	Cukup Baik	
3		Keterikatan Emosional	18	79	223	71	4	3,091	Cukup Baik	
4		Kesediaan untuk Memberi Lebih	18	123	192	51	11	3,218	Cukup Baik	
5		Kesesuaian Nilai	32	124	182	46	11	3,304	Cukup Baik	
<b>Total Dimensi Komitmen Afektif</b>			<b>170</b>	<b>534</b>	<b>927</b>	<b>294</b>	<b>50</b>	<b>3,243</b>	<b>Cukup Baik</b>	
6	Komitmen Normatif	Rasa Kewajiban	31	123	177	52	12	3,276	Cukup Baik	
7		Loyalitas	33	138	174	41	9	3,367	Cukup Baik	
8		Tanggung Jawab Moral	32	141	173	38	11	3,367	Cukup Baik	
9		Penghargaan terhadap Organisasi	33	123	193	30	16	3,322	Cukup Baik	
10		Norma Sosial	49	109	192	33	12	3,380	Cukup Baik	
<b>Total Dimensi Komitmen Normatif</b>			<b>178</b>	<b>634</b>	<b>909</b>	<b>194</b>	<b>60</b>	<b>3,342</b>	<b>Cukup Baik</b>	
11	Komitmen Berkelanjutan	Biaya Meninggalkan Organisasi	31	127	191	43	3	3,354	Cukup Baik	
12		Keterbatasan Alternatif	21	112	196	58	8	3,203	Cukup Baik	
13		Investasi yang Telah Dibuat	29	116	213	28	9	3,324	Cukup Baik	
14		Keamanan Kerja	28	130	186	39	12	3,311	Cukup Baik	
15		Konsekuensi Keuangan	55	95	208	34	3	3,418	Baik	
<b>Total Dimensi Komitmen Berkelanjutan</b>			<b>164</b>	<b>580</b>	<b>994</b>	<b>202</b>	<b>35</b>	<b>3,322</b>	<b>Cukup Baik</b>	
Total Skor Komitmen Organisasi			19.567							
Rata-Rata			3,302							
Standar Deviasi			0,374							
Rentang			2,928 s/d 3,676							
Kategori			Cukup Baik Menuju Baik							

Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai variabel Komitmen Organisasi memiliki rata-rata 3,302 dan standar deviasi 0,374 dinyatakan termasuk kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang dapat dikatakan sudah cukup baik, meski tetap harus dilakukan evaluasi secara terus menerus guna menjaga Variable Komitmen Organisasi.

### 4) Tanggapan Responden mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja Aparatur Sipil Negara diukur oleh 16 item pernyataan yang terbagi kedalam 4 dimensi, yaitu Objektif, Terukur, Partisipatif dan Transparan. Berikut ini adalah

rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 16 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Tabel 4 – Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
1	Objektif	Standard Pekerjaan yang Jelas	38	114	203	24	16	3,339	Cukup Baik
2		Konsistensi	23	114	211	39	8	3,266	Cukup Baik
3		Netralitas	18	94	245	26	12	3,203	Cukup Baik
4		Fokus pada Hasil	21	104	232	30	8	3,253	Cukup Baik
<b>Total Dimensi Objektif</b>			<b>100</b>	<b>426</b>	<b>891</b>	<b>119</b>	<b>44</b>	<b>3,265</b>	<b>Cukup Baik</b>
5	Terukur	Indikator Kuantitatif	27	110	231	19	8	3,327	Cukup Baik
6		Pencapaian Target	28	121	213	23	9	3,344	Cukup Baik
7		Pengukuran Berkala	32	104	227	22	10	3,319	Cukup Baik
8		Evaluasi Kualitatif	21	110	233	21	10	3,281	Cukup Baik
<b>Total Dimensi Terukur</b>			<b>108</b>	<b>445</b>	<b>904</b>	<b>85</b>	<b>37</b>	<b>3,318</b>	<b>Cukup Baik</b>
9	Parsitipatif	Umpan Balik ASN	32	97	232	27	7	3,304	Cukup Baik
10		Diskusi Target	32	117	205	32	9	3,332	Cukup Baik
11		Evaluasi Diri	21	89	245	31	9	3,208	Cukup Baik
12		Revisi Bersama	20	91	248	31	5	3,228	Cukup Baik
<b>Total Dimensi Parsitipatif</b>			<b>105</b>	<b>394</b>	<b>930</b>	<b>121</b>	<b>30</b>	<b>3,268</b>	<b>Cukup Baik</b>
13	Transparan	Akses ke Kriteria	35	94	228	24	14	3,284	Cukup Baik
14		Proses yang Terbuka	20	106	225	36	8	3,238	Cukup Baik
15		Penjelasan Hasil	33	89	235	33	5	3,284	Cukup Baik
16		Kesempatan untuk Perbaikan	30	80	175	103	7	3,058	Cukup Baik
<b>Total Dimensi Transparan</b>			<b>118</b>	<b>369</b>	<b>863</b>	<b>196</b>	<b>34</b>	<b>3,216</b>	<b>Cukup Baik</b>
Total Skor Kinerja Pegawai			20,642						
Rata-Rata			3,267						
Standar Deviasi			0,389						
Rentang			2,878 s/d 3,656						
Kategori			Cukup Baik Menuju Baik						

Rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki rata-rata 3,267 dan standar deviasi 0,389 dinyatakan termasuk kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang dapat dikatakan sudah cukup baik, meski tetap harus dilakukan evaluasi secara terus menerus guna menjaga Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara.

## Analisis Verifikatif

### 1) Analisis Koefisien Korelasi

Hasil analisis koefisien korelasi variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara terlihat pada tabel 5 berikut ini.



Tabel 5 – Hasil Analisis Koefisien Korelasi  
Variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara

		Kepemimpinan Transformasional	Budaya Kerja
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	395	395
Budaya Kerja	Pearson Correlation	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	395	395

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Data pada tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Kerja ASN positif sebesar 0,784 atau 78,40% dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Nilai sebesar 0,784 menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, (2017:62) berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat dan searah. Nilai Sig. (2-tailed) 0,000 memiliki nilai lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Kerja ASN memiliki tingkat hubungan kuat, searah dan signifikan.

## 2) Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dengan menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov terlihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 – Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

		Kepemimpinan Transformasional	Budaya Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja ASN
N		395	395	395	395
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	50.7392	52.2684	49.5367	52.2658
	Std. Deviation	8.84556	8.42066	8.42739	8.72087
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.119	.100	.126
	Positive	.075	.089	.064	.089
	Negative	-.091	-.119	-.100	-.126
Test Statistic		.091	.119	.100	.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 <sup>c</sup>	.110 <sup>c</sup>	.121 <sup>c</sup>	.115 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas, semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa kita tidak memiliki cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Dengan kata lain, data untuk semua variabel cenderung berdistribusi normal.

## 3) Analisis Jalur

### Model Sub Struktur 1

Model sub struktur 1 menggambarkan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Komitmen Organisasi yang dinyatakan dalam hipotesis : *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.*

Tabel 7 – Hasil Analisis Jalur Model Sub Struktur 1

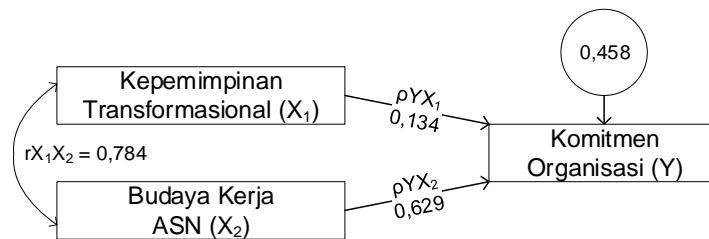
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.199	1.850		5.513	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.127	.052	.134	2.431	.015
	Budaya Kerja	.629	.055	.629	11.439	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Data tabel 7 di atas diketahui bahwa nilai koefisien jalur Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,134 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 dan nilai koefisien jalur Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,629 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga berdasarkan data tersebut persamaan jalur untuk sub struktur 1 adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,134X_1 + 0,629X_2 + \epsilon_1$$

Secara lengkap model sub struktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Koefisien Jalur Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Komitmen Organisasi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8 – Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Melalui			Total
			Kepemimpinan Transformasional	Budaya Kerja ASN	Total Tidak Langsung	
Kepemimpinan Transformasional	0.134	1.80%		6.61%	6.61%	8.40%
Budaya Kerja ASN	0.629	39.56%	6.61%		6.61%	46.17%
<b>Total</b>		41.36%	6.61%	6.61%	13.22%	54.58%

Berdasarkan diagram jalur (Gambar 2) dan tabel 8 menunjukkan bahwa:

- Koefisien jalur variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,134, sehingga pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi sebesar 1,80% (0,134 × 0,134). Sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Kerja ASN sebesar 6,61%. Sehingga total pengaruh langsung

dan tidak langsung secara parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi sebesar 8,40%.

- Koefisien jalur variabel Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,629, sehingga pengaruh langsung Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi sebesar 39,56% ( $0,629 \times 0,629$ ). Sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan Transformasional adalah sebesar 6,61%. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung secara parsial Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi sebesar 46,17%.
- Berdasarkan hasil perhitungan total pengaruh secara simultan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi sebesar 54,58%.

**Model Sub Struktur 2**

Model sub struktur 2 menggambarkan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara yang dinyatakan dalam hipotesis: *Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.*

Tabel 9 – Hasil Analisis Jalur Model Sub Struktur 2

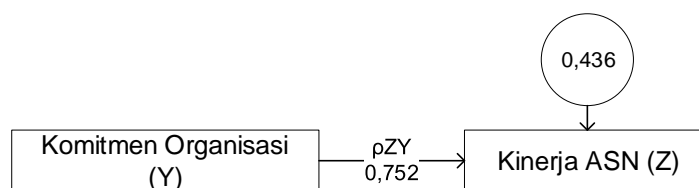
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.740	1.730		7.941	.000
	Komitmen Organisasi	.778	.034	.752	22.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Data tabel 9 di atas diketahui bahwa nilai koefisien jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN sebesar 0,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga berdasarkan data tersebut persamaan jalur untuk sub struktur 2 adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,752Y + \epsilon_2$$

Secara lengkap model sub struktur 2 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Koefisien Jalur Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN

4) Uji Hipotesis

Berdasarkan data pada tabel 7 diketahui bahwa hasil uji hipotesis pengaruh parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,134, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,431 dengan taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, maka nilai  $t_{tabel}$  atau  $t_{0,05,395} = 1,9660$ . Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,431 > 1,9660$ ), maka dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima atau dengan kata lain bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,134.

Hasil uji hipotesis pengaruh parsial Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,629, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,439 dengan taraf

signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, maka nilai  $t_{tabel}$  atau  $t_{0,05,395} = 1,9660$ . Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $11,439 > 1,9660$ ), maka dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima atau dengan kata lain bahwa Budaya Kerja ASN secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,629.

Hasil uji hipotesis pengaruh simultan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi terlihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10 – Hasil Uji F Sub Struktur 1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15240.634	2	7620.317	234.442	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12741.583	392	32.504		
	Total	27982.218	394			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan data pada tabel 10 tersebut diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 234,442 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas  $v_1=k-1=2$  dan  $v_2 = 395-3-1=391$  dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh untuk  $F_{0,05,3,395}$  sebesar 2,6277. Dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $234,442 > 2,6277$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ASN secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil uji hipotesis Budaya Kerja ASN terhadap Kinerja ASN terlihat pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11 – Hasil Uji F Sub Struktur 2

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16925.490	1	16925.490	510.117	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13039.599	393	33.180		
	Total	29965.089	394			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Berdasarkan data pada tabel 11 tersebut diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 510,117 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  dengan derajat bebas  $v_1=k-1=2$  dan  $v_2 = 395-3-1=391$  dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh untuk  $F_{0,05,3,395}$  sebesar 2,6277. Dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $510,117 > 2,6277$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN.

**Pembahasan Verifikatif**

**1) Pengaruh Parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa secara parsial, Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Data hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,134 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai pengaruh langsung sebesar 1,80%, nilai pengaruh tidak langsung melalui Budaya Kerja ASN sebesar 6,61%, dan nilai

total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 8,40%. Hasil Uji Hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,431 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9960.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung sebesar 1,80%, hal ini mencerminkan kontribusi langsung yang tidak besar dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Angka ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan dampak yang tidak nyata terhadap tingkat komitmen individu terhadap organisasi, yang dapat dilihat dari bagaimana pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arah yang jelas kepada anggota organisasi.

Nilai pengaruh tidak langsung melalui Budaya Kerja ASN sebesar 6,61%, hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan yang transformasional, yang mengedepankan nilai-nilai positif, seperti transparansi, kerjasama, dan pemberdayaan, dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen ASN terhadap organisasi.

Nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Kerja ASN adalah sebesar 8,40%, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara keseluruhan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan Komitmen Organisasi, dengan mempertimbangkan semua jalur pengaruh langsung dan tidak langsung. Total pengaruh ini menunjukkan bahwa hampir sepertiga perubahan dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, baik melalui pengaruh langsung maupun melalui budaya kerja ASN.

## **2) Pengaruh Parsial Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa secara parsial, Budaya Kerja ASN memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Data hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,629 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai pengaruh langsung sebesar 39,56%, nilai pengaruh tidak langsung melalui Budaya Kerja ASN sebesar 6,61%, dan nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 46,17%. Hasil Uji Hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,439 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9960.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung sebesar 39,56%, ini berarti bahwa budaya kerja yang baik, yang mencakup nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mendukung kinerja dan loyalitas ASN terhadap organisasi, berpengaruh langsung pada peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Pengaruh langsung ini mencerminkan pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan ASN terhadap organisasi. Budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berbasis pada nilai-nilai positif dapat memperkuat hubungan individu dengan organisasi, yang tercermin dalam tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Nilai pengaruh tidak langsung melalui Kepemimpinan Transformasional sebesar 6,61% menunjukkan bahwa Budaya Kerja ASN turut mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional, yang kemudian berdampak pada Komitmen Organisasi. Kepemimpinan yang baik, yang memberi inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan kepada anggota organisasi, sering kali berakar pada budaya kerja yang positif. Namun, pengaruh ini lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung, yang menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi, budaya kerja ASN tetap memiliki peran dominan dalam menciptakan dan memperkuat komitmen organisasi.

Nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Budaya Kerja ASN adalah sebesar 8,40%, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara keseluruhan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan Komitmen Organisasi, dengan

mempertimbangkan semua jalur pengaruh langsung dan tidak langsung. Total pengaruh ini menunjukkan bahwa hampir sepertiga perubahan dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, baik melalui pengaruh langsung maupun melalui budaya kerja ASN.

### **3) Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa secara simultan, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ASN memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Data hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa nilai pengaruh simultan sebesar 54,58%, nilai epsilon sebesar 0,458, hasil uji hipotesis memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 234,442 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,6277.

Nilai pengaruh simultan sebesar 54,58% menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ASN secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap Komitmen Organisasi. Angka ini menggambarkan bahwa 54,58% perubahan dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dari ketiga faktor tersebut terhadap komitmen organisasi.

Nilai epsilon sebesar 0,458 menunjukkan bahwa ada variabel lain yang tidak terukur atau tidak tercakup dalam model yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Meskipun demikian, pengaruh simultan yang terukur tetap memberikan gambaran yang sangat kuat tentang bagaimana ketiga variabel ini berperan dalam membentuk komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 234,442 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,6277. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $234,442 > 2,6277$ ) dan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ASN secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

### **4) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Data hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa nilai pengaruh sebesar 56,50%, nilai epsilon sebesar 0,436, hasil uji hipotesis memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 510,117 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,6277.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,752, yang menunjukkan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja ASN. Nilai pengaruh langsung sebesar 56,50% menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi langsung yang signifikan terhadap kinerja ASN. Angka ini menunjukkan bahwa ASN yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam menyelesaikan tugas, berkolaborasi dengan rekan kerja, maupun memenuhi ekspektasi organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana pegawai merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. ASN yang memiliki komitmen tinggi akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Nilai epsilon sebesar 0,436 menunjukkan bahwa ada variabel lain yang tidak terukur atau tidak tercakup dalam model yang dapat mempengaruhi Kinerja ASN. Meskipun demikian, pengaruh yang terukur tetap memberikan gambaran yang sangat kuat tentang bagaimana variabel ini berperan dalam membentuk Kinerja ASN.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 510,117 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,6277. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $510,117 > 2,6277$ ) dan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang

umumnya digunakan (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN.

## 5. Penutup

Pengaruh parsial variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 8,40%. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dikarenakan pertama, pimpinan memiliki visi yang menarik. Kedua, pimpinan sudah mampu membangun hubungan pribadi yang baik dengan bawahan. Ketiga, para pegawai sudah dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Keempat, pimpinan sudah fokus pada pengembangan berkelanjutan. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Haryono, (2016:120-121) bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikut, yang diharapkan untuk mempercayai, mengagumi dan menghormati pemimpin transformasional.

Pengaruh parsial variabel Budaya Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 46,17%. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini disebabkan karena pertama, Budaya kerja seringkali mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi inti dari organisasi tersebut. Kedua, Budaya yang mendukung, yang mempromosikan kerja sama tim dan kebersamaan, dapat meningkatkan perasaan kebersamaan di antara karyawan. Ketiga, Budaya kerja yang konsisten dan dapat diprediksi memberikan struktur dan keamanan bagi ASN. Keempat, Budaya kerja yang menghargai keterlibatan pegawai dan membuka kesempatan untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan sering meningkatkan komitmen. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Edgar Schein bahwa ASN yang memiliki budaya kerja kuat cenderung lebih produktif, berorientasi pada pelayanan, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap tugasnya (Schein, 2020:49).

Pengaruh simultan variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja ASN terhadap Komitmen Organisasi sebesar 54,58%. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang. Dimana kedua variabel bebas tersebut, merupakan variabel dominan yang membentuk Komitmen Organisasi dari Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta, Subang, dan Karawang.

Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN sebesar 56,50%. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini dipahami karena pertama, adanya loyalitas dan dedikasi yang sudah terbentuk. Kedua, adanya keterikatan emosional dengan organisasi. Ketiga, adanya motivasi intrinsik pada ASN. Keempat, adanya stabilitas dan konsistensi. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Colquitt, Lepine, & Wesson, (2021:63-67) bahwa Komitmen Organisasi terbentuk kedalam 3 model, yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif. Ini melibatkan proses identifikasi melalui simbol-simbol organisasi dan keterkaitan antara peran anggota organisasi dengan tujuan organisasi.

## Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2021). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (Seventh Ed)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Hardjono, T. (2020). *Budaya Organisasi dalam Konteks Pemerintahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Haryono, S. (2016). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.

- 
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Jason A. Colquitt, J. A. L. & M. J. W. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (Sixth Edit)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. (2019). *Organizational Behavior and Commitment: A Modern Perspective*. New York: Pearson.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2019). *Employee Retention and Commitment: Understanding and Managing Organizational Commitment*. London: Routledge.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice (Seventh Edition)*. London: SAGE Publications, Inc.
- Osborne, C. (2016). *Leadership: Inspiring, Empowering, Supporting (American Edition)*. Delhi: Dorling Kindersley Limited.
- Schein, E. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.