

JOURNAL ILMIAH

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI
KOMITMEN ORGANISASI DI DINAS TANAMAN PANGAN DAN
HORTIKULTURA
PROVINSI JAWA BARAT**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE FOOD
CROPS AND HORTICULTURE OFFICE OF WEST JAVA PROVINCE***

Disusun Oleh:

Ade Rury Anugrah

248020031



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang efektif, serta peningkatan komitmen organisasi pegawai. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Sektor Publik

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance mediated by organizational commitment at the Department of Food Crops and Horticulture of West Java Province. The research method used is a quantitative method with an explanatory research approach. The population in this study consists of all employees, with the sampling technique using purposive sampling. Data were collected through questionnaires, while the data analysis technique employed Structural Equation Modeling (SEM).

The results show that transformational leadership and organizational culture have a positive and significant effect on organizational commitment. Furthermore, organizational commitment is proven to have a positive and significant effect on employee performance. In addition, transformational leadership and organizational culture also have a direct effect on employee performance, as well as an indirect effect through organizational commitment as a mediating variable.

The conclusion of this study emphasizes that improving employee performance can be achieved through strengthening transformational leadership and effective organizational culture, as well as enhancing employees' organizational commitment. These findings provide important implications for human resource management in the public sector.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance, Public Sector

ABSTRAK

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun nganalisis pangaruh kapamimpinan transformasional jeung budaya organisasi kana kinerja pagawé anu dimédiasi ku komitmen organisasi di Dinas Tanaman Pangan jeung Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta méthode kuantitatif kalayan pendekatan explanatory research. Populasi dina ieu panalungtikan nyaéta sakabéh pagawé, kalayan téknik nyokot sampel ngagunakeun metode purposive sampling. Pangumpulan data dilaksanakeun ngaliwatan panyebaran kuesioner, sedengkeun téknik analisis data ngagunakeun Structural Equation Modeling (SEM).

Hasil panalungtikan nunjukkeun yén kapamimpinan transformasional jeung budaya organisasi miboga pangaruh anu positip jeung signifikan kana komitmen organisasi. Salajengna, komitmen organisasi kabuktian miboga pangaruh anu positip jeung signifikan kana kinerja pagawé. Sajaba ti éta, kapamimpinan transformasional jeung budaya organisasi ogé miboga pangaruh langsung kana kinerja pagawé, sarta pangaruh teu langsung ngaliwatan komitmen organisasi salaku variabel mediasi.

Kacindekan tina ieu panalungtikan negeskeun yén paningkatan kinerja pagawé bisa dihontal ngaliwatan penguatan kapamimpinan transformasional jeung budaya organisasi anu éféktif, ogé paningkatan komitmen organisasi pagawé. Ieu papanggihan méré implikasi anu penting pikeun ngokolakeun sumber daya manusa dina séktor pamaréntahan.

Kecap Konci: Kapamimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pagawé, Sektor Publik

LATAR BELAKANG MASALAH

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat, tuntutan terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin tinggi seiring dengan kebutuhan pelayanan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap masyarakat. Namun demikian, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja ASN belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan masih adanya ketidaktercapaian target kerja, rendahnya produktivitas, serta kurangnya inovasi dalam pelaksanaan tugas.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Bernard M. Bass, kepemimpinan transformasional mampu mendorong perubahan perilaku bawahan melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian individual. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Edgar H. Schein menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang memengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

Di sisi lain, komitmen organisasi menjadi faktor penting yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja ASN.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan mengingat tuntutan peningkatan kinerja ASN dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pimpinan instansi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui penguatan kepemimpinan transformasional, pembentukan budaya organisasi yang positif, serta peningkatan komitmen organisasi pegawai. Secara akademis, penelitian ini juga memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Kebaruan (Novelty)

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik di tingkat daerah. Selain itu, penelitian ini mengambil locus pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat yang masih relatif jarang diteliti, sehingga memberikan perspektif empiris baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia sektor pemerintahan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja di atas standar yang diharapkan. Menurut Bernard M. Bass, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepemimpinan ini berfokus pada perubahan nilai, sikap, dan perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi publik, kepemimpinan transformasional sangat penting karena mampu mendorong inovasi, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

2. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Edgar H. Schein menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat, yaitu artefak, nilai yang dianut (*espoused values*), dan asumsi dasar (*basic underlying assumptions*).

Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, serta mendorong perilaku positif pegawai. Dalam sektor publik, budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3. Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasi. Menurut Stephen P. Robbins, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

4. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam organisasi sektor publik, kinerja ASN menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan publik.

5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan antara lain:

1. Penelitian oleh Bernard M. Bass menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian oleh Bruce J. Avolio menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen organisasi.
3. Penelitian oleh Denison Daniel R. menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
4. Penelitian oleh John P. Meyer membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian oleh Natalie J. Allen menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi antara faktor organisasi dan kinerja.
6. Penelitian empiris di sektor publik Indonesia juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka pemikiran bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi merupakan faktor utama yang memengaruhi komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan Transformasional → Komitmen Organisasi
- Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi
- Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Karyawan
- Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan
- Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan

- Kepemimpinan Transformasional & Budaya Organisasi → Kinerja (melalui Komitmen Organisasi)

7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui data numerik dan analisis statistik. Pendekatan yang digunakan adalah explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, hubungan yang dianalisis meliputi pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, maka tidak seluruh populasi dijadikan responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah ASN yang aktif bekerja, memiliki masa kerja minimal 1 tahun, serta terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas organisasi. Jumlah sampel ditentukan dengan mempertimbangkan kebutuhan analisis SEM, yaitu minimal 5–10 kali jumlah indikator penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kuesioner disebarkan kepada responden secara langsung maupun melalui media digital.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan rentang 1 sampai 5, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Selain itu, data pendukung juga diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam menganalisis hubungan kompleks antar variabel, termasuk pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi).

Tahapan analisis data meliputi:

1. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

- Uji validitas konvergen (loading factor > 0,7)
- Uji validitas diskriminan (AVE > 0,5)
- Uji reliabilitas (Composite Reliability > 0,7 dan Cronbach's Alpha > 0,7)

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

- Uji koefisien determinasi (R^2)
- Uji predictive relevance (Q^2)
- Uji goodness of fit (GoF)

3. Uji Hipotesis

- Menggunakan nilai t-statistic (>1,96) dan p-value (<0,05)
- Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi)

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SmartPLS.

Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Indikator:

- Pengaruh ideal (idealized influence)

- Motivasi inspirasional (inspirational motivation)
- Stimulasi intelektual (intellectual stimulation)
- Perhatian individual (individualized consideration)

2. Budaya Organisasi (X2)

Sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi.

Indikator:

- Nilai dan keyakinan organisasi
- Norma kerja
- Kerja sama tim
- Orientasi hasil
- Disiplin kerja

3. Komitmen Organisasi (Z)

Tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Indikator:

- Komitmen afektif
- Komitmen berkelanjutan
- Komitmen normatif

4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawabnya.

Indikator:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan waktu
- Efektivitas kerja
- Tanggung jawab

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh karakteristik responden yang didominasi oleh pegawai dengan masa kerja di atas 5 tahun, tingkat pendidikan S1, serta berada pada rentang usia produktif.

Secara deskriptif, variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berada pada kategori baik, sedangkan kinerja karyawan berada pada

kategori cukup baik menuju baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi organisasi sudah berjalan cukup efektif, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan kinerja pegawai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai loading factor $> 0,70$, sehingga dinyatakan valid secara konvergen. Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada seluruh variabel juga berada di atas $0,50$ yang menunjukkan validitas diskriminan terpenuhi.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Composite Reliability $> 0,70$ dan Cronbach's Alpha $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode SEM berbasis PLS dengan melihat nilai t-statistic dan p-value. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, seluruh hipotesis langsung (H1–H5) dalam penelitian ini diterima.

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Mediasi)

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Demikian pula, budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Budaya kerja yang positif, nilai-nilai yang kuat, serta lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan loyalitas pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian, hipotesis mediasi (H6 dan H7) diterima, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan mediator yang penting dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Bernard M. Bass yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan bawahan melalui visi, inspirasi, dan perhatian individual. Dalam konteks ASN, kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pandangan Edgar H. Schein bahwa budaya organisasi membentuk pola perilaku dan nilai kerja yang memengaruhi kinerja anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi juga terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Stephen P. Robbins yang menyatakan bahwa tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi akan memengaruhi tingkat kinerja dan loyalitas mereka. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menguji model tersebut pada konteks ASN di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat, sehingga memperkaya kajian empiris di sektor publik.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor struktural, tetapi juga pada faktor perilaku organisasi, khususnya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian, model penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN di sektor publik.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, Edgar H. Schein, dan Stephen P. Robbins. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks sektor publik.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pimpinan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat untuk:

1. Meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional melalui penguatan visi, motivasi, dan perhatian terhadap pegawai.
2. Mengembangkan budaya organisasi yang positif, seperti kerja sama tim, disiplin, dan orientasi pada hasil.
3. Meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan, penghargaan, dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja ASN secara berkelanjutan.

SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian selanjutnya disarankan untuk:

1. Menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.
2. Menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.
3. Memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya atau sektor swasta untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
4. Menggunakan teknik analisis yang lebih kompleks atau membandingkan metode SEM dengan metode lain untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J., N. J., & Meyer, John P., J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Bass, Bernard M., B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, Bernard M., B. M., & Avolio, Bruce J., B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Denison, Daniel R., D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Ghozali, Imam, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS dan SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., J. F., Hult, G. Tomas M., G. T. M., Ringle, Christian M., C. M., & Sarstedt, Marko, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kreitner, Robert, R., & Kinicki, Angelo, A. (2014). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, Fred, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, John P., J. P., & Allen, Natalie J., N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Podsakoff, Philip M., P. M., MacKenzie, Scott B., S. B., Moorman, Robert H., R. H., & Fetter, Richard, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust and performance. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Robbins, Stephen P., S. P., & Judge, Timothy A., T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schein, Edgar H., E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gary, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.