

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang**

**Puryantoro Bayu Laksono<sup>1</sup>, Susanti Dwi Ilhami<sup>2</sup>**

Email: [wayanbayu30@gmail.com](mailto:wayanbayu30@gmail.com)<sup>1</sup>, [susantidwiilhami@gmail.com](mailto:susantidwiilhami@gmail.com)<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang

### **Abstract**

*Rembang Regency is one of the areas with a coastline of 76 kilometers and has abundant marine products. UPT Dinlutkan Rembang Regency is a government agency responsible for managing marine potential and maintaining its sustainability. The research that has been conducted aims to obtain evidence and analysis of transformational leadership style, work motivation, and organizational commitment to employee performance. The data collection technique used is the questionnaire method. The data testing method uses reliability testing and validity testing, while the data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the  $R^2$  test. The variable measurement technique uses a Likert scale. The population in this study were all employees of UPT TPI Dinlutkan Rembang Regency totaling 167 employees, while the sample taken was 63 respondents, 30 male and 33 female. The type of data used is subject data. From the results of the study it is known that transformational leadership style has a significant positive effect on performance, work motivation has a positive but insignificant effect on performance and organizational commitment has a positive but insignificant effect on performance. The results of the determination test show that the variables of transformational leadership style, work motivation and organizational commitment can explain employee performance by 30.6%.*

**Keywords:** *transformational leadership style, work motivation and organizational commitment*

### **Abstrak**

Kabupaten Rembang merupakan salah satu daerah yang mempunyai garis pantai sepanjang 76 kilometer dan memiliki hasil laut yang sangat melimpah. UPT Dinlutkan Kabupaten Rembang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola potensi kelautan serta menjaga kelestariannya. Penelitian yang telah dilakukan bertujuan guna memperoleh pembuktian dan analisis gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner). Metode pengujian data menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas, sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan uji  $R^2$ . Teknik pengukuran variabel menggunakan *skala likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang berjumlah 167 karyawan, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 63 orang responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang. Jenis data yang digunakan adalah data subjek. Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji determinasi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,6 %.

**Kata Kunci :** *gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi*

## PENDAHULUAN

Pada era reformasi saat ini dan dampak persaingan global yang mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja Aparatur pemerintah. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu organisasi untuk bertahan di era globalisasi, dengan tingkat persaingan yang semakin ketat dan teknologi yang semakin canggih perlunya pemimpin menerapkan manajemen yang baik dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengembangan, pemeliharaan, seleksi, penarikan, dan penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kabupaten Rembang merupakan salah satu daerah yang mempunyai garis pantai sepanjang 76 kilometer dan memiliki hasil laut yang sangat melimpah. UPT Dinlutkan Kabupaten Rembang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola potensi kelautan serta menjaga kelestariannya

UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 47 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelabuhan Perikanan Pantai yang terletak di Desa Tasikagung Kabupaten Rembang.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi, membangkitkan dan mengubah orang-orang atau karyawan dengan visi dan semangat untuk mencapai suatu tujuan dengan menyuntikkan antusiasme dan energi untuk menyelesaikan sesuatu. (Yang & Islam, 2012).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai pada penelitian yang akan dilakukan yaitu motivasi kerja. Individu yang telah merasakan adanya motivasi dalam diri maka akan mudah meningkatkan upaya yang dilakukan guna memperoleh kinerja terbaik (Kurroman dan Ilhami, 2024).

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Griffin (2016) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Ranty Sapitri (2016) dan Kristanty Nadapdap (2017).

Dalam observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada beberapa bagian pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang banyak pegawai yang merasa cukup seimbang antara kehidupan dan pekerjaan karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Budaya organisasi yang dijalankan cukup baik karena sudah merasa memiliki tanggung jawab pada pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan serta apresiasi dari UPT TPI Dinlutkan cukup memotivasi karyawan untuk membuat karyawan lebih tekun dan rajin. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.

Salah satu aspek penting dalam manajemen yang memegang peranan penting dalam perkembangan lebih lanjut suatu perusahaan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menghasilkan kualitas dan kuantitas produk berupa barang dan jasa berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Organisasi merupakan

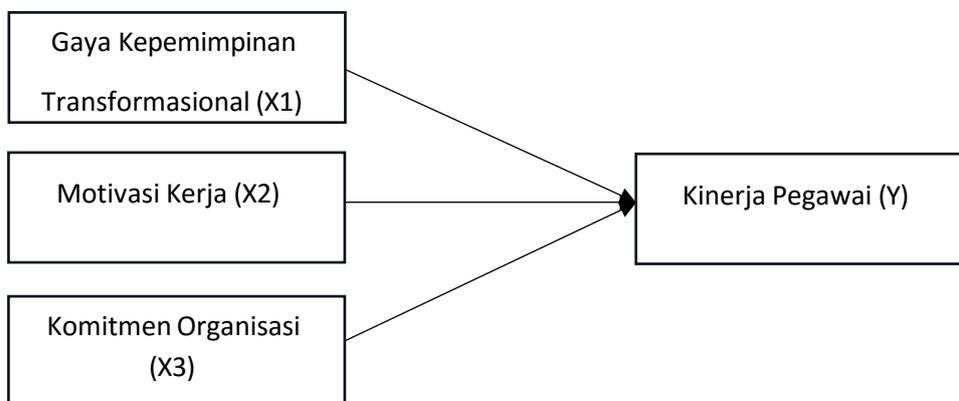
kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Segala tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan diputuskan oleh orang-orang yang tergabung dalam perusahaan. Bisnis membutuhkan unsur sumber daya manusia yang potensial, baik manajer maupun pegawai, dalam pola tugas dan pengawasan yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai sebuah organisasi diperlukan unsur-unsur tersebut untuk mencapai tujuan perusahaannya. Faktor yang sebenarnya mempengaruhi persaingan pasar adalah peningkatan sumber daya yang sudah ada dalam suatu perusahaan. Salah satu sumber daya alam yang dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja adalah sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai. Kinerja seorang pegawai juga menjadi ukuran sikap perusahaan apakah pegawai tersebut layak dipertahankan atau dipecat.

### TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.

**Gambar 1**  
**Kerangka Teoritik**



Sumber: data sekunder yang diolah.

H1: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.

H3 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Goal Setting Theory

*Goal setting theory* atau penetapan tujuan adalah pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok

menuju suatu tujuan. *Goal setting theory* adalah teori yang mengemukakan tentang pentingnya tujuan dalam melaksanakan kegiatan proses yang didapat dari penentuan tujuan *Goal setting theory* sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

*Goal Setting Theory* menurut Locke (2020) bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu, jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

*Goal Setting Theory* juga mempertahankan kemampuan konstran, karena ini adalah teori motivasi yang mengingat bahwa ada komitmen tujuan, *semakin* tinggi tujuan maka semakin tinggi kinerja. Variabel seperti pujian, umpan balik atau keterlibatan orang dalam pengambilan keputusan hanya mempengaruhi perilaku sejauh hal itu mengarah pada penetapan dan komitmen pada tujuan organisasi yang sulit. Penetapan tujuan selain mempengaruhi tiga mekanisme motivasi yaitu pilihan usaha dan ketekunan juga dapat memiliki manfaat kognitif. Itu dapat mempengaruhi pilihan, upaya dan ketekunan untuk menemukan cara mencapai tujuan, dengan demikian, penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi saling ada keterkaitan dengan kinerja pegawai pada suatu organisasi.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2016) kinerja dipandang sebagai proses hasil kerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana kerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil kerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Cara yang digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja seorang pegawai adalah dengan penilaian kinerja, tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan kinerja instansi (Madicha dan Dewi, 2024).

Indikator kinerja pegawai merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Menurut (Dharma dalam Virgi Pranama Putra 2019), kinerja karyawan memiliki tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

- a) **Kuantitas**  
Kuantitas yaitu jumlah yang diselenggarakan atau dicapai. Jumlah yang dihasilkan, yaitu tercermin dalam satuan seperti nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- b) **Kualitas**  
Kualitas yaitu mutu sasaran yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Tingkat seberapa sempurna suatu proses atau hasil dari melaksanakan suatu pendekatan aktivitas baik itu berkaitan dengan penyesuaian terhadap suatu cara pelaksanaan aktivitas yang ideal atau memenuhi tujuan aktivitas yang diharapkan.
- c) **Ketepatan Waktu**  
Ketepatan waktu yaitu jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional (transformational leadership) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk mengubah para pegawai agar mengejar tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan daripada mengejar tujuan-tujuan pribadi. Menurut Blanchard (2006) Kepemimpinan (leadership) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara terus dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan, adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2017), yaitu:

- a) Kharisma.  
Memberi wawasan serta kesadaran akan visi misi, membangkitkan kebanggaan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahannya.
- b) Motivasi inspiratif  
Menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.
- c) Perhatian yang individual.  
Memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi.
- d) Stimulasi intelektual.  
Meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari apa yang bisa dilakukan dan diharapkannya.

### **Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2015), Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2018), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017), adalah sebagai berikut :

- a) Kerja keras.  
Melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
- b) Orientasi masa depan.  
Menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan
- c) Tingkat cita-cita yang tinggi.  
Memiliki kemauan yang lebih. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil kerjaan yang berkualitas.
- d) Usaha untuk maju.  
melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.

- e) Ketekunan.  
Melakukan segala kerjaan dengan rajin dan sungguh- sungguh.
- f) Pemanfaatan waktu.  
Menggunakan waktu dengan baik.
- g) Rekan kerja yang dipilih  
Memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ialah sikap yang menggambarkan perilaku melampaui tugas formalnya sekaligus sebuah dedikasi kepada organisasi dan kemauannya yang tinggi demi kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan personal (Suparyadi, 2015).

Sedangkan menurut Luthan (2018) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2013) komitmen organisasi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a) Kemauan Karyawan.  
Suatu niat atau usaha untuk berinisiatif menekuni bidang pekerjaannya.
- b) Kesetiaan Karyawan.  
Suatu bentuk dari loyalitas untuk menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan sebuah organisasi.
- c) Kebanggaan Karyawan dalam organisasi.  
Perekat yang membuat karyawan berkomitmen untuk organisasi mereka. Rasa bangga yang ada merupakan emosi penting untuk bekerja secara maksimal demi keberhasilan organisasi

### **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis data yang digunakan adalah data subjek dan sumber datanya adalah data primer. Populasi dalam penelitian yang dilakukan adalah seluruh pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang yang berjumlah 167 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan menggunakan teknik *slovin sampling*. Sampling yang digunakan adalah sebanyak 94 responden yang diambil secara terbatas di UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang. Uji instrumen dibagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian yang dilakukan, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan uji instrumen 30 responden didapatkan hasil uji instrumen yang valid dan reliabel, kemudian dilakukan pengolahan data dengan jumlah 94 responden untuk mengetahui hasil uji regresi linier berganda.

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang. Rumus persamaan regresi linier adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional

$\beta_2$  = Koefisien regresi Motivasi Kerja

$\beta_3$  = Koefisien regresi Komitmen Organisasi

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Komitmen Organisasi

$e$  = *error*

Hasil regresi linier berganda penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 1:

**Tabel 1**  
**Hasil Koefisien Regresi ( $\beta_1$ )**

No	Variabel	Koefisien Regresi
1.	Konstan	11,180
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,261
3.	Motivasi Kerja	0,054
4.	Komitmen Organisasi	0,028

Merujuk pada model regresi yang tertera dalam Tabel 1, persamaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,180 + 0,261X_1 + 0,054X_2 + 0,028X_3 + e$$

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

- a. Nilai konstanta sebesar 11,180 artinya jika ketiga variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi dianggap konstan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai nilai sebesar 11,180;
- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional 0,261, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,261;

- c. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,054 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi kerja sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,054;
- d. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,028, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,028.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukandengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,261	0,000	Diterima
Motivasi Kerja	0,054	0,298	Ditolak
Komitmen Organisasi	0,028	0,847	Ditolak

Sumber: Data Primer, Diolah, 2024.

Merujuk pada Tabel 2, dapat dirumuskan simpulan hipotesis sebagai berikut:

- a. Hasil hipotesis pertama, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hipotesis pertama menyatakan diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel X<sub>1</sub> terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,261 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Hasil hipotesis kedua, motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua menyatakan diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara motivasi kerja sebagai variabel X<sub>2</sub> terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,054 dan nilai signifikansi sebesar 0,298. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan diduga motivasi

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil uji hipotesis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Hasil hipotesis ketiga, Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga menyatakan diduga komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan antara komitmen organisasi sebagai variabel  $X_3$  terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y didapatkan nilai koefisien beta sebesar 0,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,847. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien beta berarah positif dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan diduga komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Hasil uji hipotesis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

- a. Hasil hipotesis satu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang. Gaya kepemimpinan transformasional (transformational leadership) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk mengubah para karyawan agar mengejar tujuantujuan organisasi atau perusahaan daripada mengejar tujuan-tujuan pribadi. Ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional antara lain: (1) Pemimpin membangun visi masa depan yang menarik; (2) Pemimpin menunjukkan rasa optimis; (3) Pemimpin menunjukkan rasa antusias; (4) Pemimpin berkorban demi kebaikan bersama; (5) Pemimpin dapat menjadi panutan, suri tauladan, dan contoh bagi para karyawannya; (6) Pemimpin menunjukkan standar etika yang tinggi dalam perilakunya; (7) Pemimpin memberikan dukungan kepada para karyawan; (8) Pemimpin memberikan semangat kepada para karyawan; (9) Pemimpin memberikan pelatihan kepada para karyawan agar berkembang; (10) Pemimpin memberdayakan karyawan; (11) Pemimpin mendorong adanya inovasi; dan (12) Pemimpin mendorong upayaupaya yang kreatif dalam memecahkan masalahmasalah yang dihadapi para karyawan (Kreitner dan Kinicki dalam Burhanudin, 2020). Gaya kepemimpinan sendiri tujuannya mengubah pola pikir karyawan untuk menjadi lebih baik yang mengindikasikan kepentingan individual harus dikesampingkan dahulu, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan transformasional (Lestari &Suryani dalam Imam Baehaqi, 2021). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin (Bass dalam Yukl, 2010). Hal ini berarti, semakin pimpinan bergaya transformasional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan signifikan sesuai dengan penelitian (Muhammad Arsyad dkk, 2022), (Restu Adi dkk, 2016), dan (Handry Sudiarta, 2020) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Hasil hipotesis dua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang. (Martoyo dalam kadri lestaluhu, 2023) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, yang terdiri dari : *achievement* (keberhasilan pelaksanaan), *recognition* (pengakuan), *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *responsibilities* (tanggungjawab) dan *advancement* (pengembangan). Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2015). Hal ini berarti, semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hasil hipotesis dua sesuai dengan penelitian (Umar Hanifah Aulia dkk, 2023), (Permana, Princesza Feyga Candi., & Antyo Pracoyo.(2021) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Hasil hipotesis tiga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang. komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2016). Komitmen organisasi ialah sikap yang menggambarkan perilaku melampaui tugas formalnya sekaligus sebuah dedikasi kepada organisasi dan kemauannya yang tinggi demi kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan personal (Suparyadi dalam Imam Baehaqi, 2021). Hal ini berarti, semakin baik besar komitmen seorang pegawai kepada organisasi maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian dari (Sandy, Faradillah., dkk., 2023) dan (Prabowo, Heri., dkk., 2023) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menguji tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.
3. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT TPI Dinlutkan Kabupaten Rembang.
4. Besarnya adjusted R square adalah 0,306 atau 30,6%. Berarti variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 30,6% variabel dependen, sedangkan 69,4% dijelaskan oleh variabel lain

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). 'Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan'. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Athar Henry, S. (2020). Dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal riset manajemen dan bisnis fakultas ekonomi UNIAT*. 5(2), 29-40
- Arikunto, & Suharsimi. (2010), 'Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek', Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arsyad, M., Syahrir, M., & Basir, Z., P. (2022). ' Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Takalar'. *Jurnal mirai management*. 7(3), 433-445
- Aqmarina, N., S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). 'Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang'. *Jurnal JAB: jurnal Administrasi bisnis*. 35(2), 164-173.
- Blanchard, Oliver. (2006). 'Macroeconomic 4 Edition'. Pearson Prentice Hall. New Jersey.
- Burhanudin, & Kurniawan, Agus. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 11(2), 8-17
- Doni, Juni, Priansa, & Suwatno. (2013). 'Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis'. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Up Date PLS Regresi', Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, (2016), 'Perilaku Organisasi – Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi', Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2018). 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hesti, E. P., & Frans, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja studi kasus pada guru SD Hj Isriati Baiturrahman I Semarang. *Jurnal ilmiah UNTAG Semarang*. 5(1), 1-14
- Lestaluhu, Kadri., Tehubijuluw, Z., & Irianto, L.B. (2023). 'Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Tual'. *Jurnal PUBLIKAUMA: jurnal ilmu administrasi publik UMA*. 11(2), 100-111.
- Luthans. (2018). 'Organization Behavior'. New York: McGraw Hill International.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014), 'Perilaku Organisasi', Salemba Empat: Jakarta.

- Kurroman, M. T., & Ilhami, S. D. (2024) Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Asatiza : Jurnal Pendidikan* Vol.5 No. 1, 97-109. <https://doi.org/10.46963/asativa.v5il.1499>.
- Madicha, M. D., & Dewi, Dian. A. L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PNS Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Rembang. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 22.NO.* <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>.
- Malayu, SP. Hasibuan, (2007), 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Andi Offset, Yogyakarta.
- Nadapdap, Kristanty.(2017). 'Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Permata Sari. *Jurnal ilmiah methonomi.* 3(1), 1-9.
- Prabowo, Heri., dkk. (2023). ' Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana. *Jurnal Journal of Economics and Business Management.* 2(4), 27-38.
- Priansa, Donni Juni.(2016). 'Perencanaan & Pengembangan SDM'. Bandung: Penerbit: Alfabeta.
- Restu, A. N., Hartono, S., & Sudarwati.(2016), Pengaruh komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi,* 23(2), 194-203
- Robbins, (2006). 'Manajemen', Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). 'Organizational Behaviour Edisi 13 Jilid 1'. Salemba Empat. Jakarta.
- Permana, Princesza Feyga Candi., & Antyo Pracoyo.(2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan.* 7(3), 80-89.
- Putra, Virgi Pranama. (2019). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemberian Izin Keberangkatan Kapal Di Kantor Kesyahbandar Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan.* 7(3), 1247-1260.
- Sandy, Faradillah., dkk. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK).* 1(1), 11-20.
- Siagian, Sondang P., (2001), 'Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju', Bandung.
- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. (2018). 'Teori Dan,penempatan, Kepemimpinan'. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). 'Metodologi Penelitian Administrasi, Yogyakarta: CV. Alfabeta.

- Suparyadi. (2015). 'Manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetisi SDM. Jakarta:Andi.
- Umar Hanifah, Aulia., Titi Fatmawati & Eddy Setyanto. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2(1).
- Waterkamp, C.I.A., Hendra, T., & Mintardjo. C. (2017). 'Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado'. *Jurnal EMBA*. 5(2), 2808-2818.
- Yukl, Gary. (2005). 'Kepemimpinan dalam Organisasi'. Jakarta: PT. Indeks.
- \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. (2010). 'Leadership in Organizations (7th edition)'. Jakarta: PT. Indeks