



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Ali Firdaus Abdul Kadir¹, Renea Shinta Aminda², Muhamad Azis Firdaus³

^{1,2,3}Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

E-mail: alfarizijagra@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-12-08 Revised: 2026-01-15 Published: 2026-02-12	<p>Employee work effectiveness is a crucial factor in improving the performance of public sector organizations, particularly at the local government level. This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work environment on employee work effectiveness, with organizational commitment as an intervening variable. The research was conducted at the Bogor Tengah District Office, Bogor City, using a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 76 employees and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on both work effectiveness and organizational commitment. The work environment also shows a positive effect on work effectiveness and organizational commitment, although its influence is relatively weaker compared to transformational leadership. Furthermore, organizational commitment has a positive and significant effect on employee work effectiveness. The indirect effect analysis confirms that organizational commitment mediates the relationship between transformational leadership and work environment on work effectiveness. These findings suggest that improving employee work effectiveness requires not only a supportive work environment but also strong transformational leadership that fosters organizational commitment. Therefore, public organizations are encouraged to strengthen transformational leadership practices and create a conducive work environment to enhance employee work effectiveness sustainably.</p>
Keywords: <i>Transformational Leadership;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Organizational Commitment;</i> <i>Work Effectiveness.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-12-08 Direvisi: 2026-01-15 Dipublikasi: 2026-02-12	<p>Efektivitas kerja pegawai merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja organisasi publik, khususnya pada tingkat pemerintahan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada pegawai Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 76 responden dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja serta komitmen organisasi. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja dan komitmen organisasi, meskipun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan kepemimpinan transformasional. Selanjutnya, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan efektivitas kerja pegawai tidak hanya bergantung pada kondisi lingkungan kerja, tetapi juga pada peran kepemimpinan transformasional yang mampu menumbuhkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi publik disarankan untuk memperkuat praktik kepemimpinan transformasional dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara berkelanjutan.</p>
Kata kunci: <i>Kepemimpinan Transformasional;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Komitmen Organisasi;</i> <i>Efektivitas Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja organisasi karena berimplikasi langsung terhadap produktivitas, pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi publik maupun

swasta. Dalam konteks organisasi pemerintahan, efektivitas kerja menjadi semakin penting untuk menjamin implementasi kebijakan yang responsif terhadap tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Tantangan tersebut mengharuskan organisasi tidak hanya berfokus

pada struktur dan prosedur, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor perilaku dan psikologis pegawai yang memengaruhi kinerja mereka.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dicirikan oleh kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, memperjelas visi, membangun motivasi intrinsik, dan memperhatikan kebutuhan individual pegawai sehingga mampu mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai di berbagai sektor organisasi, meskipun sebagian studi menunjukkan variasi hasil tergantung konteks organisasi yang diteliti (Ausat et al., 2022).

Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, psikologis, sosial, dan budaya organisasi tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung — seperti adanya komunikasi yang terbuka, kejelasan tugas, dukungan sosial, dan fasilitas yang memadai dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi serta meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berkorelasi signifikan dengan peningkatan komitmen organisasi dan efektivitas kerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan komponen psikologis yang menunjukkan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar terhadap tugas, bertahan dalam perubahan organisasi, serta berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan bersama. Studi terbaru juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja mereka (AlMubireek & Alshaikhmubarak, 2025).

Keterkaitan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi kemudian memengaruhi efektivitas kerja secara langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif serta memperkuat komitmen pegawai sehingga tercipta tingkat efektivitas kerja yang lebih tinggi.

Sebagai contoh, kajian mini terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan perilaku positif pegawai, keterlibatan kerja, dan motivasi, yang semuanya merupakan komponen penting dari efektivitas kerja pegawai (Transformational Leadership and Employee Behavior: A Mini Review, 2025).

Dengan demikian, pemahaman dan analisis integratif terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan efektivitas kerja menjadi penting untuk dikaji secara empiris. Penelitian ini mencoba menjawab keterkaitan tersebut pada konteks Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kecamatan Bogor Tengah, dengan harapan memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pelayanan publik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, pada tahun 2024. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui analisis statistik terhadap data yang diperoleh dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, yang berjumlah 76 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual pegawai serta menghindari kesalahan generalisasi akibat pemilihan sampel.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan efektivitas kerja. Selain data primer, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan telaah literatur yang relevan dengan topik penelitian.

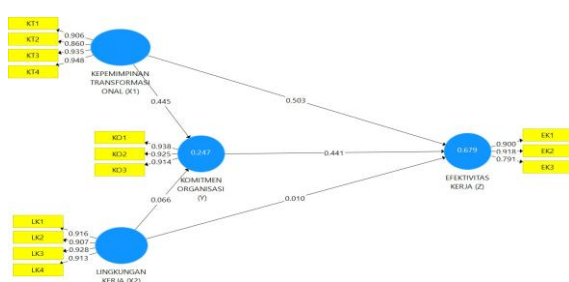
Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui indikator idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan penataan ruang kerja, ketersediaan fasilitas dan perlengkapan kerja, hubungan kerja dengan pimpinan, serta sistem kerja yang berlaku. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi, sedangkan efektivitas kerja sebagai variabel dependen diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak statistik. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan dan sesuai digunakan pada ukuran sampel yang relatif terbatas. Tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian model struktural untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping, di mana hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan analisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan efektivitas kerja memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang memadai, sehingga dapat digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model struktural. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten dan akurat.

Dari hasil olah data SEM-PLS tahap 1, dihasilkan permodelan dan data sebagai berikut:



Hasil pengujian hubungan langsung menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin tinggi tingkat efektivitas kerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, memotivasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian individual kepada pegawai terbukti mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif mampu menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai, meskipun tingkat pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan kepemimpinan transformasional. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem kerja yang jelas dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kondisi kerja yang mendukung dan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai mampu memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki sikap positif terhadap organisasi dan menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi lebih dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas kerja.

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Pemimpin yang transformasional mampu untuk menumbuhkan komitmen pegawai, yang selanjutnya mendorong peningkatan efektivitas kerja. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan efektivitas kerja pegawai, meskipun dengan tingkat pengaruh yang relatif lebih kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan lebih optimal dalam meningkatkan efektivitas kerja apabila mampu mendorong terbentuknya komitmen organisasi yang kuat pada diri pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang paling dominan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kerja pegawai perlu dilakukan melalui penguatan peran kepemimpinan transformasional, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta upaya berkelanjutan dalam membangun dan memelihara komitmen organisasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, baik secara langsung maupun tidak langsung

melalui komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja serta komitmen organisasi, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja dan komitmen organisasi, meskipun tingkat pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan kepemimpinan transformasional. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan sistem kerja yang jelas, mampu menciptakan kenyamanan dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Selain itu, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, loyalitas, dan kesungguhan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Komitmen organisasi juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan efektivitas kerja pegawai pada organisasi publik tidak hanya bergantung pada aspek struktural dan prosedural, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang mampu membangun komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi pemerintahan disarankan untuk mengembangkan praktik kepemimpinan transformasional, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat komitmen organisasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara berkelanjutan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja

terhadap Efektivitas Kerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- AlMubireek, A., & Alshaikhmubarak, Z. (2025). The impact of work environment efficiency on employee organizational commitment in Saudi Arabia. *Journal of Human Resource Management Research*, 2025, 1–14.
- Ausat, A. M. A., Suherlan, S., & Peirisal, T. (2022). Transformational leadership and organizational performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2), 101–114.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Khan, S., Ullah, R., & Khan, N. (2021). The role of transformational leadership in employee performance: A mediating role of organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2169.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nguyen, T. T., Pham, H. T., & Tran, Q. T. (2023). Work environment and employee performance: Evidence from public sector organizations. *International Journal of Public Sector Management*, 36(2), 187–203.
- Putra, A. R., & Sudiro, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 552–563.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Sari, D. P., & Handayani, R. (2020). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–56.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Transformational Leadership and Employee Behavior: A Mini Review. (2025). *International Journal of Organizational Studies*, 7(1), 33–41.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education