

ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI TERKAIT GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL, DAN DEMOKRATIS (Studi Kasus di Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya)

Dedi Suyatno^{1*)} & M. Yusuf²

¹ Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya

² FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen, Aceh

*) email: dedisuyatno88@gmail.com ; my.as72@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v7i13.595

Article history

Received:
Maret 12, 2026

Revised:
Maret 18, 2026

Accepted:
Maret 23, 2026

Page:
28 - 39

Keywords:
transactional leadership style, transformational leadership style, democratic, organizational commitment

ABSTRACT: *This article examines employee organizational commitment based on the implementation of transactional, transformational, and democratic leadership styles. The case study was conducted on 41 employees at the Meurah Dua Sub-district Office in Pidie Jaya Regency, using an associative method with a quantitative approach and statistical data analysis through path analysis. The findings indicate that: (1) organizational commitment is directly and indirectly influenced by the implementation of a transactional leadership style by 39.82%. (2) The implementation of a transformational leadership style also has a direct and indirect impact on employee organizational commitment by 53.2%. (3) There are direct and indirect effects of democratic leadership style on organizational commitment by 50.97%. (4) The three factors studied—transactional and democratic leadership styles—are causally interconnected and contribute simultaneously to employee organizational commitment by 85.1%.*

ABSTRAK: Artikel ini mengkaji komitmen organisasi pegawai, didasarkan pada implementasi gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya demokratis. Studi kasus dilakukan terhadap 41 pegawai Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya, dengan menerapkan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis data dengan statistik melalui analisis jalur. Hasil temuan menyatakan bahwa; (1) komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung dari implementasi gaya kepemimpinan transaksional sebesar 39,82%. (2) Penerapan gaya kepemimpinan transformasional juga berdampak langsung dan tidak langsung pada komitmen organisasi pegawai sebesar 53,2%. (3) Terdapat efek langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi sebesar 50,97%. (4) Ketiga faktor yang diteliti yakni gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan demokratis saling berhubungan kausal dan berkontribusi secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar 85,1%.

Pendahuluan (Introduction)

Seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk memberikan tuntunan menuju suatu sasaran dan memotivasi pada pengikutnya untuk melakukan penetapan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuannya. Kepemimpinan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi agar mampu bertahan dan terus berkembang. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya, para pemimpin mempunyai masing-masing gaya tersendiri dalam mempengaruhi dan mengarahkan pegawai maupun anggotanya, dengan harapan berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya, dengan adanya komitmen organisasi pada pegawai (bawahannya). Karena, Perilaku pemimpin yang

menerapkan gaya kepemimpinan adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan yang efektif.

Dalam suatu kepemimpinan, terdapat sebelas macam gaya kepemimpinan, diantaranya yang sering diimplementasi pada kantor atau instansi pemerintah adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan demokratik.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah dimana seorang pemimpin dan pengikut itu saling terkait, saling memotivasi, dan juga moralitasnya tinggi. Para pemimpin transformasional berusaha meningkatkan kesadaran pengikutnya dengan memotivasi dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi, serta menjadi contoh yang baik kepada pengikutnya agar tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi saja, tetapi juga mementingkan kepentingan bersama. Yang menurut Robbins (2018), pemimpin ini memotivasi pengikut untuk mengelola kepentingan mereka sendiri bagi organisasi, serta memiliki dampak mendalam dan luar biasa pada pengikut. Sedangkan menurut Suwatno (2019) sebagai pemimpin yang mempengaruhi pegawai sehingga timbul rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat, serta motivasi untuk bekerja lebih dari yang diharapkan. Dan McShane (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan ini menciptakan, mengomunikasikan, dan memodelkan visi bersama untuk tim atau organisasi.

Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional adalah setiap pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan melakukan pertukaran misalnya memberikan semangat kerja pada para pengikutnya, pertukaran ini dapat diartikan sebagai insentif atas apa yang telah ia kerjakan. Insentif ini berupa gaji yang diberikan pimpinan kepada pengikutnya, promosi, dan hal apapun yang bersifat positif kepada pengikutnya. Menurut Budiwibowo (2019) gaya ini menghasilkan kepatuhan, tetapi jarang menimbulkan antusiasme atau komitmen jangka panjang. Dan menurut Robbins & Judge (2013), Menekankan pada peran organisasi, pengawasan, dan perbaikan perilaku untuk mencapai target.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya seorang pemimpin yang partisipatif, yang seorang pemimpin itu menyadari bahwa tugasnya ialah mengkoordinasi pekerjaan dan tugas dari semua anggotanya, dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis mengetahui bahwa organisasi atau lembaga bukanlah sebuah masalah pribadi ataupun individual, akan tetapi kekuatan organisasi terletak pada partisipasi aktif setiap anggota, dan mampu mendengarkan saran, pendapat, maupun sebuah kritikan dari semua pihak dan mampu memanfaatkan keunggulan setiap pegawai seefektif mungkin pada saat yang tepat.

Gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan bawahan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoha, 2013). Menekankan pada distribusi tanggung jawab di antara anggota, pemberdayaan kelompok, dan bantuan dalam proses pengambilan keputusan (Gastil, 1994).

Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasional pegawai. Apabila gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sudah dikatakan baik, maka komitmen organisasi yang dilakukan pegawai akan tinggi, karena pegawai akan berusaha untuk melakukan timbal balik kepada pemimpinnya yang sudah melakukan tugas organisasi pegawai akan rendah, mereka akan lebih memilih kebijakan yang lebih baik lagi dan memilih untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Untuk itu, gaya kepemimpinan di Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya haruslah diterapkan dengan baik agar komitmen organisasi yang dilakukan pegawai tinggi dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi instansi untuk lebih maju.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya diketahui, terlihat permasalahan masih kurangnya pimpinan dalam memberikan ketegasan didalam memimpin, sehingga banyak pegawai mengesampingkan tugasnya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Dilihat dari seringnya pegawai yang terlambat datang dan mengutamakan kepentingan lain dari pada tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan akan tetapi tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada pegawai. Permasalahan lain juga pemimpin kurang dalam memenuhi insentif kepada pegawainya ini terlihat dari pegawai yang sering berprestasi dalam kinerjanya dengan pegawai yang biasa-biasa saja akan tetapi kompensasi yang diberikan sama.

Berkaitan dengan itu, artikel ini akan mengkaji dengan metode kuantitatif seberapa besar dampak gaya kepemimpinan yang diterapkan menurut pegawai, sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a) *Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Komitmen Organisasi Pegawai*

Menurut Bass dan Avolio (dalam Natsir 2018) bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mengakui kebutuhan bawahan tetapi juga berusaha meningkatkan kebutuhan tersebut dari tingkatan rendah sampai ke tingkatan yang mapan. Konsep kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2014) sebagai pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma. Kepemimpinan yang mentransformasi dapat dipandang baik sebagai sebuah proses mempengaruhi pada tingkat mikro antara para individu dan sebagai sebuah proses pada tingkat makro dalam memobilisasi kekuasaan untuk mengubah sistem sosial dan memperbaiki lembaga-lembaga.

Keberadaan seorang pemimpin transformasional mempunyai arti yang sangat penting dalam suatu organisasi. Eksistensi dari pemimpin tersebut juga berperan sebagai seorang yang membangun sebuah kepercayaan dari karyawan kepada manajemen. Bass (dalam Yukl, 2014) menyatakan kepemimpinan transformasional tidak hanya merupakan pertukaran imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan, tetapi lebih kepada ikatan emosi antara pemimpin dan pengikut, para pemimpin transformasional dapat mentransformasi pengikut dengan bertindak sebagai seorang guru atau tentor.

Prinsip-prinsip dasar dalam kepemimpinan transformasional yang akan menciptakan sebuah ikatan emosional dari pemimpin dan pengikut. menurut Bass *et al.* (dalam Akhirudin, 2015) dibagi menjadi empat prinsip dasar, yakni:

- (1) Karisma (*Idealized Influence*); pemimpin yang berkarisma akan mempunyai banyak pengaruh dan dapat menggerakkan bawahannya. Seorang pemimpin yang dipandang memiliki karisma oleh pengikutnya adalah pemimpin yang mampu mengambil keputusan yang tepat dalam kondisi yang sulit serta mampu mempertanggungjawabkan segala akibat yang mungkin akan terjadi, mampu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pengikutnya untuk tidak disalahgunakan sehingga tercipta loyalitas kepada pemimpin untuk kemudian bersama-sama meraih tujuan.
- (2) Menginspirasi Motivasi (*Inspirational Motivation*); mampu menentukan mengenai apa yang dirasa penting serta apa yang dirasa benar tanpa menghalalkan segala cara, tetap berjalan di koridor yang beretika dan dalam pencapaian tujuan bersama, pemimpin menggunakan strategi yang dapat dibenarkan secara moral. Contoh tindakan pemimpin yang menginspirasi motivasi diantaranya adalah selalu berkata optimis dalam menghadapi masalah, memberikan tantangan kepada pengikut dengan menerapkan standar yang tinggi.
- (3) Menstimulasi Pengetahuan (*Intellectual Stimulation*); dituntut untuk membuat pengikutnya memandang dan menyelesaikan masalah-masalah yang mereka hadapi dengan perspektif dan metode-metode baru. Pemimpin berusaha untuk mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada untuk menciptakan suatu kondisi yang kondusif serta proposional agar pengikutnya mampu mengembangkan daya kreatifitas serta mampu melakukan inovasi dalam setiap penyelesaian masalah yang ada sehingga pemimpin dituntut untuk berbagi wewenang agar tercipta situasi yang diinginkan bagi tercapainya tujuan bersama.
- (4) Mempertimbangkan Individu (*Individual Consideration*); mampu memperlakukan karyawannya secara spesifik (individu yang satu berbeda dengan yang lain) tetapi adil dalam memfasilitasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian Bogar *et al.* (2018) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Seorang Sosilog Jerman Max Weber (Kardono, 2005) memperkenalkan konsep kharisma dalam kepemimpinan. Pandangannya bahwa pemimpin yang penuh kharisma memiliki pengaruh yang sangat berarti bagi para bawahannya. Sehingga bawahan berkomitmen kuat dalam organisasi. Yakni sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

b) *Dampak Gaya Kepemimpinan Transaksional pada Komitmen Organisasi Pegawai*

Kepemimpinan Transaksional menurut Robbins (2016) adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Pemimpin gaya ini memberikan peranan pengikut dan memotivasi mereka melalui imbalan bagi kinerja yang baik serta memberikan hukuman bagi sikap yang buruk (Wulandari, 2014).

Kepemimpinan transaksional memiliki dua dimensi, yakni pertama, *Contingent Reward* yaitu tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan. Yang menurut Bass et.al (2015) diwujudkan dengan kesediaan pemimpin untuk memberikan bawahan mengenai apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan imbalan serta memberikan hukuman (*punishment*) atas tindakan yang tidak diharapkan dan juga memberikan umpan balik positif serta promosi bagi kinerja yang baik.

Yang kedua, *management by exception* (MBE) yaitu tingkat perhatian pemimpin jika terjadi kesalahan atau kegagalan pada bawahan. MBE dibagi dua yaitu MBE aktif (pemimpin mengantisipasi kesalahan/masalah yang timbul). Dan MBE pasif (pemimpin melakukan intervensi jika terjadi sesuatu yang darurat/mendesak).

Penelitian Angkat *et al.*, (2025) menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transaksional berdampak positif terhadap Komitmen Organisasional. Demikian juga dalam penelitian oleh Rahmawati dan Hidayat (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam memperkuat komitmen normatif dan berkelanjutan karena para pegawai merasa bekerja di bawah sistem yang pasti dan terkontrol. Namun, sejumlah ahli juga mengingatkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional secara berlebihan dapat menimbulkan efek negatif, seperti hubungan kerja yang terlalu kaku, minimnya kreativitas, dan lemahnya keterlibatan emosional pegawai. Oleh sebab itu, gaya ini perlu disesuaikan dengan konteks organisasi, serta dikombinasikan dengan pendekatan yang lebih humanistik atau transformasional. Yusuf dan Anggraini (2023) menekankan bahwa dalam organisasi yang ingin tumbuh secara adaptif dan inovatif, pemimpin tidak hanya perlu mengatur dan mengontrol, tetapi juga menginspirasi, membimbing, dan memberi ruang bagi keterlibatan aktif bawahan.

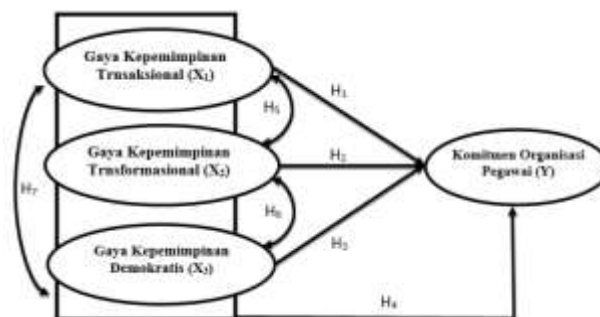
c) Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis pada Komitmen Organisasi Pegawai

Komitmen bawahan dalam suatu organisasi bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya, melainkan berbuat semaksimal mungkin baik dengan pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasi untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasi.

Penelitian Parulian *et al.* (2024), bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Juga Colquitt, JA *et al.*, (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dan Hasan *et al.*, (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan komitmen karyawan.

d) Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menggambarkan hubungan faktor-faktor yang diteliti dan hubungan diantaranya yang membentuk model jalur dengan struktur berikut;



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Metode Penelitian (Methodology)

a). Metode dan Obyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis secara empiris melalui pengumpulan data terukur menggunakan instrumen kuesioner

(Hardani dan Auliya, 2020). Dugaan adanya hubungan kausal antar variabel independent diterapkan jenis penelitian asosiatif kasual.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Meurah Dua Kabuoaten Pidie Jaya, diawali dengan observasi untuk menemukan permasalahan yang dihadapi dan objek penelitiannya adalah semua pegawai kantor camat tersebut sejumlah 41 orang.

b). *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Meurah Dua Kabuoaten Pidie Jaya, sejumlah 41 pegawai. Karena terbatas, semua unit populasi diambil untuk penelitian atau disebut sampel jenuh.

c). *Variabel*

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel eksogen dan satu variabel endogen yang didefinisikan berikut ini:

Tabel 1.
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi Variabel	Dimensi - Indikator
Gaya Kepemimpinan Transaksional Pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah yang telah ditetapkan dengan memper jelas peran dan tuntutan tugas. Robbins (2014)	Contingent Reward Kesiadaan pemimpin untuk memberikan bawahan mengenai apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan imbalan serta memberikan hukuman
	Management By Exception 1. MBE aktif (pemimpin mengantisipasi kesalahan/masalah yang timbul). 2. MBE pasif (pemimpin melakukan intervensi jika terjadi sesuatu yang darurat/mendesak).
Gaya Kepemimpinan Transformasional Pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividual kan dan yang memiliki karisma. Yukl (2014)	Karisma (Idealized Influence) Pemimpin yang berkarisma akan mempunyai banyak pengaruh dan dapat menggerakkan bawahannya.
	Menginspirasi Motivasi (Inspirational Motivation) Mendeskripsikan tujuan bersama dan mampu menentukan mengenai apa yang dirasa penting serta apa yang dirasa benar tanpa menghalalkan segala cara, tetap berjalan di koridor yang beretika dan dalam pencapaian tujuan bersama, pemimpin menggunakan strategi yang dapat dibenarkan secara moral.
	Menstimulasi Pengetahuan (In intellectual Stimulation) Membuat pengikutnya memandang dan menyelesaikan masalah-masalah yang mereka hadapi dengan perspektif dan metode-metode baru.
	Mempertimbangkan Individu (Individual Consideration) Mampu memperlakukan karyawannya secara spesifik (individu yang satu berbeda dengan yang lain) tetapi adil dalam memfasilitasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
Gaya demokratis Menggambarkan pemimpin yang melibatkan karyawan dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Robbins Coulter (2015)	Keputusan dibuat bersama Tidak sungkan untuk terlibat dengan bawahan untuk membuat keputusan secara bersama – sama.
	Menghargai potensi setiap bawahannya Bersedia mengakui keahlian karyawan dalam masing – masing bidangnya.
	Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya Menerima kritik dan saran dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam organisasi
	Melakukan kerjasama dengan bawahannya. Mampu bekerja sama atau terlibat langsung dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi.
Komitmen organisasi Suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan	Komitmen Afektif (Affective Commitment) a. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, b. loyalitas terhadap organisasi, dan c. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

keinginannya untuk memper- tahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbin dan Judge (2015)	Komitmen Kontinyu (<i>Continue Commitment</i>) a. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi b. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>) a. kemauan bekerja dan b. tanggung jawab memajukan organisasi.

d). Analisis Data

Analisis data menerapkan model analisis jalur untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan *et al.* 2025).

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel endogen (Marwan, dkk, 2019). Dalam menerapkan model analisis ini, dipenuhi semua syarat, termasuk asumsi klasik model dan antar variabel eksogen terdapat kausalitas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

1) Hasil Penelitian

(a) Deskripsi

Penelitian pada pegawai pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya, sejumlah 41 orang pegawai. Dengan variasi jenis kelamin, umur dan Pendidikan terakhir, sebagai di dskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	23	56,1
	Perempuan	18	43,9
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	3	7,3
	Menikah	37	90,2
	Janda/ Duda	1	2,5
Umur	20-30 tahun	7	17,1
	31-40 tahun	13	31,7
	41-50 tahun	11	26,9
	> 50 tahun	10	24,3
Pendidikan Terakhir	SMA	21	51,2
	Diploma	4	9,8
	Sarjana (S1)	15	36,5
	Pascasarjana (S2)	1	2,5
	Jumlah Responden	41	100%

Sumber : Data Primer dari Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya (2026)

Berdasarkan jawaban persepsi pegawai (sebagai responden) dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel gaya kepemimpinan trnsaksional menurut persepsi pegawai pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 97,19% hal ini masuk kategori sangat baik.
- Variabel gaya kepemimpinan trnsformasional menurut persepsi pegawai pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya sudah sangat baik, mencapai 95,12%.
- Variabel gaya kepemimpinan demokratis menurut pegawai pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya diketahui pencapaiannya sebesar 93,90%, hal ini sangat baik.
- Variabel komitmen organisasi menurut pegawai pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya diketahui pencapaiannya sebesar 95,60%, hal ini dianggap sangat baik.

(b) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan uji validitas variabel gaya kepemimpinan transaksional, menggunakan 20 pernyataan sesuai indikator, diperoleh nilai minimum validitas isi butir sebesar 0.313 dan nilai maksimum 0,714 dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,494. Nilai validitas diatas 0,300 sebagai batas ambang minimal, sehingga dinyatakan valid.

Dari hasil perhitungan uji validitas variabel gaya kepemimpinan tranformasional, menggunakan 20 pernyataan, diperoleh nilai minimum validitas isi butir sebesar 0.321 dan nilai maksimum 0,636 dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,454. Nilai validitas diatas 0,300 sebagai batas ambang minimal, sehingga dinyatakan valid.

Validitas variabel gaya kepemimpinan demokratis, juga menggunakan 20 pernyataan, diperoleh nilai minimum validitas isi butir sebesar 0.378 dan nilai maksimum 0,707 dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,578. Nilai validitas diatas 0,300 sebagai batas ambang minimal, sehingga dinyatakan valid.

Validitas variabel komitmen organisasi, menggunakan 15 pernyataan, diperoleh nilai minimum validitas isi butir sebesar 0.403 dan nilai maksimum 0,831 dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,636. Nilai validitas diatas 0,300 sebagai batas ambang minimal, sehingga dinyatakan valid.

Dan hasil uji reliabilitas diperoleh berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Trnsaksional	0,804	20	Realible
Gaya Kepemimpinan Trnsformasional	0,811	20	Realible
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,890	20	Realible
Komitmen Organisasi	0,896	15	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2026)

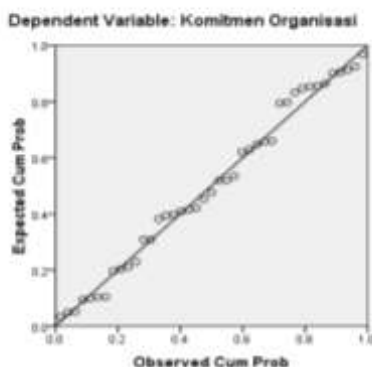
Mengutip Sekaran (2015), bahwa reliabilita yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah lebih baik. Berdasarkan *output* yang diperoleh dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* semua variabel adalah realible, dan hasilnya tinggi, karena koefisien *reliabilitas* pada variabel lebih besar dari 0,6.

(c) Uji Asumsi Klasik

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model memenuhi asumsi normalitas.

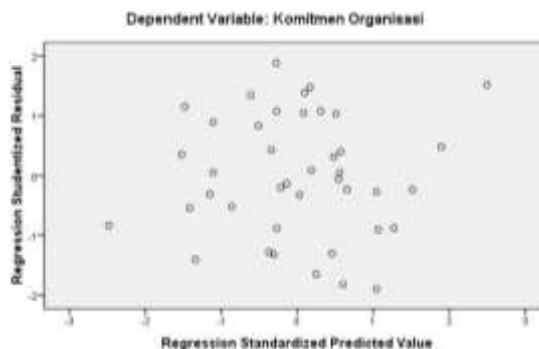
Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Lalu Uji heteroskedastisitas, yang diperoleh hasilnya pada gambar 3. Berdasarkan *grafik Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dan kemudian dilakukan uji Multikolinearitas, dengan hasil yakni:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.815	1.228
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.628	1.593
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.719	1.391

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

(d) Hasil Analisis Jalur

(1). Uji Model Secara Simultan

Hasil pengolahan data penelitian terhadap 41 orang pegawai

Tabel 5. Uji Model Analisis

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	520.418	3	173.473	12.191	.000 ^a
Residual	2929.680	37	79.181		
Total	3450.098	40			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 12,191 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 41 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,63. Hal ini menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transaksional, transformasional dan demokratis) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

(2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Untuk hal tersenut, pertama dilakukan perhitungan korelasi yang menyatakan hubungan kausal antar variabel eksogen dinyatakan terdapat dengan kategori sedang, sebagaimana hasil berikut ini;

Tabel 6. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Gaya Kepemimpinan Transaksional	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Gaya Kepemimpinan Demokratis
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Pearson Correlation	1	.429**	.556
	Sig. (2tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.429**	1	.529**
	Sig. (2tailed)	.000		.000
	N	41	41	41

Sumber; Hasil olahan dengan SPSS

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	23.921	15.242		9.569	.000
Gaya Kepemimpinan Transaksional	.377	.175	.361	3.153	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.298	.206	.491	4.476	.000
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.275	.164	.482	4.459	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Dalam tabel 7. diketahui nilai taksiran koefisien jalurnya, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut;

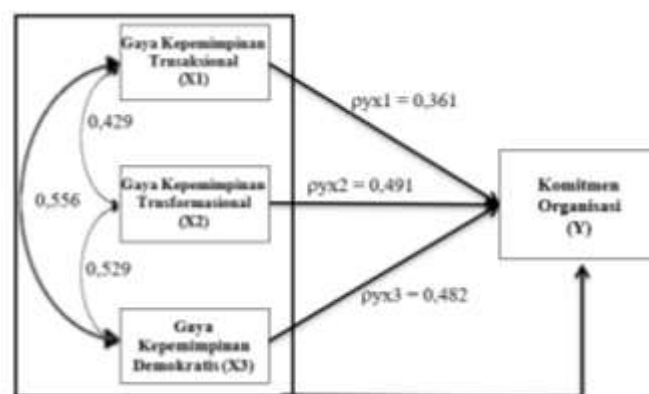
Hasil koefisien jalur variabel gaya transaksional terhadap komitmen organisasi $\rho_{yx1} = 0,361$ hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,153 sedangkan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 2,02. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,153 > 2,02), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil koefisien jalur gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi $\rho_{yx2} = 0,491$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} 4,476 yang lebih besar > t_{tabel} sehingga variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil koefisien jalur gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi $\rho_{yx3} = 0,482$ hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,459 > 2,02), dan nilai ini juga signifikansi sehingga variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_3) berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

(3). Perhitungan Pengaruh Variabel Eksogen (X) terhadap Endogen (Y)

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 4 Hasil Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan model struktural diatas (Gambar 4) dapat diketahui pengaruh setiap variabel eksogen berikut:

a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasi

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,361$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,361)^2 \times 100\% = 13,03\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transaksional karena adanya hubungan kausal dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan:

- Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar $(0,361)(0,429)(0,491) \times 100\% = 12,81\%$

- Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dengan gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi sebesar $(0,361)(0,556)(0,482) \times 100\% = 13,99\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi $(13,02\% + 12,81\% + 13,99\%$ atau sebesar 39,82%.

b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen organisasi

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,491$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,491)^2 \times 100\% = 24,10\%$

Besarnya pengaruh tak langsung:

- Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan Gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi sebesar $(0,491)(0,529)(0,361) \times 100\% = 13,81\%$
- Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi sebesar $(0,491)(0,556)(0,482) \times 100\% = 15,29\%$

Besarnya pengaruh total gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar $24,10\% + 13,81\% + 15,29\% = 53,2\%$.

c). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Komitmen Organisasi

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,482$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,482)^2 \times 100\% = 23,23\%$

Besarnya pengaruh tak langsung:

- Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dengan gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi sebesar $(0,482)(0,529)(0,361) \times 100\% = 13,72\%$
- Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar $(0,482)(0,429)(0,491) \times 100\% = 14,02\%$

Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi sebesar $23,23\% + 13,72\% + 14,02\% = 50,97\%$.

d). Koefisien Determinasi

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.988 ^a	.851	1.082	8.898

a. Predictors: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,988 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,988.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,851 menjelaskan bahwa kontribusi faktor gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan demokratis terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya sebesar 85,1%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 14,9%, seperti budaya kerja, motivasi, kemampuan kerja pegawai dan lain-lain.

2). Pembahasan

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 39,82%. Salah

satu gaya kepemimpinan yang banyak dibahas dalam literatur manajemen adalah gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Bernard M. Bass (2016) kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan imbalan (*reward*) atas pencapaian kinerja yang baik dan memberikan sanksi (*punishment*) atas kegagalan atau penyimpangan. Gaya ini berfokus pada pencapaian tujuan melalui sistem penghargaan dan pengawasan yang jelas. Pemimpin transaksional memperjelas peran dan tugas, yang memperkuat komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja. Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, di mana semakin kuat penerapan model ini, semakin tinggi komitmen bawahan.

- Hasil analisis juga membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 53,2%. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi. Konsep kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh Bernard M. Bass (2016) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu: *Idealized Influence* (pengaruh ideal/keteladanan), *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), dan *Individualized Consideration* (perhatian individual).
- Terakhir terbukti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 50,97%. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada partisipasi aktif bawahan dalam pengambilan keputusan. Konsep kepemimpinan demokratis dikemukakan oleh Kurt Lewin (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat, berkontribusi dalam perencanaan, serta terlibat dalam pemecahan masalah. Pemimpin bertindak sebagai fasilitator dan koordinator, bukan sebagai penguasa tunggal.

Melalui kepemimpinan demokratis, komunikasi dua arah terjalin secara terbuka, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan pegawai. Pegawai merasa dihargai, dipercaya, dan dilibatkan dalam proses organisasi. Kondisi ini diyakini dapat meningkatkan *affective commitment* karena adanya keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, partisipasi aktif juga dapat memperkuat *normative commitment* karena pegawai merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap keberhasilan organisasi.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 39,82%. Juga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 53,2%. Dan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi sebesar 50,97%.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan secara simultan kontribusi faktor gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan demokratis terhadap komitmen organisasi sebesar 85,1%.
- 3) Hasil analisis kausalitas terdapat hubungan kausal antar variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kategori sedang yakni 0,429. Hubungan kausal antar variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan demokratis masuk kategori tinggi sebesar 0,529. Dan terdapat kausalitas antar variabel gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan transaksional dengan kategori kuat sebesar 0,556.

Daftar Pustaka (References)

- 1) Arga Parulian, Hasyim Ahmad, Anastina Tahjoo (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai *Variabel Intervening* di RS X Jakarta Pusat, *Journal of Educational Innovation and Public Health* 2(4), 174-204 DOI: <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i4.3262>
- 2) Bass, B. M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.

- 3) Bogar, J. D. S., Saerang, D. P. E., Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 231–240. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19045>.
- 4) Budiwibowo, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun. *Premiere Educandum*, 4 (2): 119-132.
- 5) Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment*. McGraw Hill Education.
- 6) Gastil, J., (1994). A Definition and Illustration of Democratic Leadership. *Human Relations*, 47(8), pp. 953-975.
- 7) Hasan, I. A., Basalamah, S., Amang, B., & Bijang, J. (2023). The influence of leadership, work environment, competence, and character development on organizational commitment and employee performance in banking in Sinjai Regency. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), 124.
- 8) Jostanlie De Son Bogar, David P.E Saerang, Hendra N. Tawas (2018). The Influences of Transactional Leadership Style And Tranformational Style Leadership Towar Organization Commitment And Organizational Citizenship Behavior (Study Case at Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang- Baro Employee), *Jurnal EMBA* 6(1), 231-240, ISSN 2303-1174
- 9) Kardono (2005). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri. *Tesis Program Pasca Sarjana UMS*, Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- 10) Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- 11) McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality* (8th) Edition. In McGraw-Hill.
- 12) Miftah Thoha. (2013), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta..
- 13) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Methode dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 14) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS v-25*, Edisi Pertama, Medan: Sefa Bumi Persada.
- 15) Nur Habibah Angkat, Yulinda, Angga Hade Fahrezi, Albalkhy Yahya Sinuraya, Ramadan Pasaribu (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasional di Industri Layanan Publik, *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen* 2(3), 577-585, DOI: <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5704>
- 16) Rahmawati, N., & Hidayat, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 14–22.
- 17) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Pearson Education.
- 18) Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* 14E (14th ed.). New York: Pearson Education, Inc.
- 19) Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. (Organizational Behavior). Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- 20) Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi.
- 21) Yohanes Heru Banu Kardono (2005). Hubungan gaya kepemimpinan dengan organization citizenship behavior : (Studi pada pemerintahan Kota Yogyakarta), *Yogyakarta Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- 22) Yukl, Gary (2014). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks
- 23) Yusuf, M., & Anggraini, D. (2023). Leadership Style and Organizational Commitment among Civil Servants: A Literature Review. *Journal of Public Administration Studies*, 4(1), 50–60.