

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Instrinsik dan Komitmen Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai

Dedi Hadian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung

E-mail : dedi@stiepas.ac.id

ABSTRACT

Numerous problem occurs due to many complaints from the public regarding the services in the "public services sector," especially services that deal directly with the community. This condition is allegedly due to poor employee performance. This study tries to determine the effect of transformational leadership on intrinsic motivation and work commitment and its impact on employee performance. This research carries out a survey of employees in an agency in West Bandung Regency to address the problems. Furthermore, this study uses the path analysis approach with SPSS. The results show that there is an influence of transformational leadership on intrinsic motivation and work commitment and its impact on employee performance.

Keywords: transformational leadership, intrinsic motivation, work commitment, employee performance.

ABSTRAK

Permasalahan yang timbul akhir-akhir ini adanya banyak keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan pada sector "layanan masyarakat" (public services sector), terutama layanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Hal ini diduga oleh karena kinerja pegawai yang belum optimal. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi instrinsik dan komitmen kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. Pendekatan untuk menjawab permasalahan tersebut dilakukan dengan survey terhadap pegawai di salah satu dinas di Kabupaten Bandung Barat. Analisis data menggunakan pendekatan path analisis dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi instrinsik dan komitmen kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi instrinsik, komitmen kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Banyak organisasi menjalankan berbagai program peningkatan kualitas di berbagai aspek aktivitas organisasi mengalami kegagalan, yang disebabkan tidak adanya usaha untuk mengubah kinerja organisasinya (Wright, Moynihan & Pandey, 2012). Kualitas organisasi sendiri akan sangat tergantung pada sumber daya manusia sebagai pekerja dan pelaku layanan dalam suatu organisasi (Paarlberg & Lavigna, 2010).

Penyelenggaraan pelayanan pemerintah di daerah merupakan pembagian wewenang yang diberikan oleh pemerintah. Dimana daerah selain diberi kewenangan untuk mengatur rumah tangganya sendiri juga menuntut lebih mandiri, produktif serta memiliki pegawai dengan kinerja yang prima karena seluruh hasil kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pendapatan daerah yang pada akhirnya berimbas kepada kesejahteraan masyarakat.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut perlu aparatur pemerintah yang berkualitas. Permasalahan yang timbul akhir-akhir ini adanya banyak keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan pada sector "layanan masyarakat" (public services sector), terutama layanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. (Caillier, 2014)

Berdasarkan permasalahan di atas timbul pertanyaan apakah kegagalan program peningkatan kualitas di berbagai aspek aktivitas organisasi karena adanya penurunan nilai, sikap dan perilaku para pegawainya?. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika semua anggota di dalam organisasi tersebut dapat bekerjasama dengan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai individu yang dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi diperlukan motivasi dan komitmen yang tinggi dari pegawai. Di dalam suatu organisasi diperlukan individu yang bersemangat tinggi, memiliki daya juang yang tinggi yang disertai dengan tata kelola manajemen yang akomodatif, sehingga dapat menghasilkan potensi pegawai yang berada di dalam lingkungan

organisasi, sehingga individu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

Seorang pimpinan yang transformasional dapat memberikan inspirasi dan memotivasi pegawainya dengan memandang bahwa pegawai merupakan asset yang tidak berwujud sehingga perlu dikembangkan dan dipelihara sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Yang, 2012)

Berdasarkan pada data empirik mengenai Sasaran kinerja pegawai (SKP) di salah satu dinas di Kabupaten Bandung Barat Tahun 2016 menunjukkan tingkat kinerja yang cukup baik dan kurang baik yaitu antara diatas 70 sampai dengan 76. Orientasi pelayanan, disiplin dan kerjasama menunjukkan hasil kinerja cukup baik. Namun demikian masih ada bagian yang memiliki ketercapaian kinerja yang rendah terutama integritas, komitmen dan kepemimpinan. Untuk itu dalam mencapai peningkatan kinerja integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan perlu didorong agar kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal. (Wang, et al., 2011)

Data empirik lain menunjukkan bahwa komitmen afektif yaitu rasa cintanya kepada organisasi dalam kategori sedang. Komitmen berkelanjutan berada pada kategori tinggi sedangkan komitmen normatif berada pada kategori sedang, dengan demikian apabila di rata-rata maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pegawai berada pada kategori sedang. Yang perlu dicermati dari tabel di atas adalah dimensi komitmen afektif dan normative yang masih sedang. Komitmen pegawai yang optimal ditunjukan dengan tingginya tingkat pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukan bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh para pegawai perlu ditingkatkan lebih tinggi lagi sehingga dengan secara sadar mereka akan bekerja secara maksimal untuk merealisasikan target yang telah ditetapkan.

Sedangkan data empirik mengenai motivasi internal menunjukkan bahwa masih terdapat

pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya atau pulang cepat. Pegawai yang datang terlambat paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan persentase sebesar 39% dari jumlah pegawai sedangkan yang pulang cepat paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan persentase sebesar 17% dari jumlah pegawai. Perilaku seperti ini tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada bulan tersebut yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja kantor secara keseluruhan. Besarnya angka persentase pegawai yang absen dapat menjadi indikator penurunan motivasi intrinsik pegawai.

Efektivitas pemimpin yang transformasional dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai (Effelsberg, Solga & Gurt, 2014), juga dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai (Franke & Felfe, 2011) serta berimplikasi pada kinerja pegawai. (Wang et al., 2011)

Berdasarkan pada masalah tersebut diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik dan komitmen kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai sehingga dapat mengetahui besar pengaruhnya.

KERANGKA PEMIKIRAN

Motivasi kerja pegawai akan dapat terdorong atas peran pemimpin. Motivasi personal dari dalam dapat ditumbuhkan dengan adanya peran serta secara aktif oleh pemimpin. Wang, et al., (2011) mengemukakan pemimpin-pemimpin yang berkualitas setidaknya pemimpin yang memiliki tiga aspek kepribadian yang saling menunjang, yang oleh Meryl dikategorikan sebagai visi, nilai-nilai moral dan keberanian (vision, values, courage). Dengan visi yang jelas, penjabaran konsep dan sasaran organisasi akan dapat dikembangkan. Namun, visi seorang pemimpin saja tidak cukup, diperlukan juga kemampuan untuk memobilisasi seluruh sumber daya dalam organisasi agar bergerak seirama, serta bersinergi untuk mencapai sasaran yang efektif. Disinilah seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajemen atau mengelola perusahaan, namun sebaik-baiknya pimpinan tetapi tidak dapat

menciptakan adanya transparansi dan keadilan baik antara bawahan maupun atasan serta tidak didukung adanya pertanggungjawaban yang jelas dan integritas yang tinggi.

Ada beberapa cara pemimpin transformasional dalam mempengaruhi pegawainya yaitu (1) dapat memberikan pemahaman kepada pegawai agar lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan (2) dapat memberikan pemahaman kepada pegawai untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu, (3) dapat memberikan pemahaman kepada pegawai akan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan terhormat. Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan pada kondisi meningkatkan intensitas persaingan bisnis saat ini karena kepemimpinan ini mencakup upaya untuk mengantisipasi perubahan sehingga diyakini akan mampu menciptakan dan mempertahankan kinerja karyawan saat ini maupun saat yang akan datang.

Wright, Moynihan & Pandey (2012) membuktikan tentang kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat menempatkan pegawai dan mengembangkan bakat pegawai sesuai dengan yang dimilikinya, sehingga dapat mengembangkan pegawainya sesuai dengan keterampilan dan pendidikannya, dalam pengambilan keputusan, pemimpin perlu untuk mampu dan memahami fungsi dari manajemen. (Hadian, 2017) Penelitian yang dilakukan oleh Michaelis, Stegmaier & Sonntag (2010) bahwa persyaratan utama para pemimpin harus dapat menciptakan akuntabilitas dan integritas bagi setiap karyawannya. Jika motivasi intrinsik yang ada di dalam pegawai tinggi (Caillier, 2014) dan komitmen kerja tinggi (Yang, 2012) maka akan dapat mendorong keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Wright, Moynihan & Pandey, 2012), dimana keinginan tersebut dapat

menimbulkan daya ungkit pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey, yang merupakan suatu proses pengukuran untuk mengumpulkan informasi dengan struktur lebih tinggi yang disebut kuesioner.

Dalam penelitian ini terdapat hubungan antar variabel adalah kausalitas yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dimana variabel motivasi intrinsik dan komitmen kerja merupakan variabel intervening.

Untuk memverifikasi hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji statistika yaitu path analisis.

Dalam penelitian ini yang dijadikan objek penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, komitmen kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan yang dijadikan unit analisis penelitian adalah salah satu instansi pemerintah daerah di Kabupaten Bandung Barat. Penelitian dilakukan selama 4 bulan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner kepada responden. Peneliti sebelumnya memberikan pengarahannya mengenai kuisisioner yang akan diisi oleh responden. Didalam kuisisioner mencakup indikator yang akan mengukur variabel kepemimpinan transformasional sebanyak 15 item pernyataan, variabel motivasi intrinsik sebanyak 15 item pernyataan, komitmen kerja sebanyak 15 item pernyataan dan variabel kinerja sebanyak 15 item pernyataan, sehingga total item pernyataan sebanyak 60 pernyataan. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dan sekunder untuk menunjang penelitian sehingga dapat diperoleh gambaran subjek dan objek penelitian secara komprehensif.

Pengolahan data menggunakan SPSS, dimana setelah data dikumpulkan dan direkapitulasi dilakukan pengujian data untuk menguji validitas dan reliabilitas mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan. Setelah itu dilakukan

perhitungan analisis jalur sesuai dengan bvariabel yang diteliti.

HASIL dan PEMBAHASAN

Rekapitulasi tingkat validitas item pernyataan instrumen penelitian menunjukkan angka diatas 0,3 sehingga semua instrument pernyataan valid. Sedangkan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah 0,843 dengan kriteria reliabilitas tinggi, variabel Motivasi Intrinsik (Y_1) adalah 0,865 dengan kriteria reliabilitas tinggi, variabel Komitmen Kerja (Y_2) adalah 0,824 dengan kriteria reliabilitas tinggi dan variabel Kinerja Pegawai (Z) adalah 0,937 dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Melalui skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap item pernyataan yang diajukan mengenai *idealized influence* termasuk dalam kategori baik. Data ini mencerminkan bahwa kharisma yang dimiliki oleh sebagian besar pimpinan sudah baik.

Baiknya *idealized influence* ini disebabkan pada mayoritas pimpinan selalu mengajak untuk bekerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jumlah responden yang menjawab pernyataan tersebut dengan kategori selalu mengajak untuk bekerjasama yaitu sebesar 51,73% dan jumlah responden yang menjawab dengan kategori cukup terhadap pernyataan tersebut sebanyak 33,46% serta yang menjawab kadang-kadang sebesar 14,81%.

Pimpinan dijadikan sebagai panutan dalam organisasi. Sebagian besar responden atau sebanyak 52,50% menjawab pernyataan tersebut dengan persepsi cukup (netral), sedangkan sisanya sebesar 47,50% menjawab bisa dan selalu dijadikan sebagai panutan. Pimpinan dihormati dan dihargai baik di lingkungan kerja maupun diluar jam kerja atau diluar instansi. Persepsi responden terhadap pernyataan tersebut yang menjawab dengan kategori cukup (netral) mencapai sebanyak 62,12% dan jumlah responden yang

menjawab dengan kategori dihormati dan dihargai sebanyak 37,88%.

Di sisi lain setiap instruksi pimpinan selalu dilaksanakan dan sebagian besar responden atau sebanyak 53,65% menjawab pernyataan tersebut dengan kategori cukup dilaksanakan (netral), sedangkan sisanya menjawab dengan kategori dilaksanakan dan selalu dilaksanakan yaitu sebesar 46,35%. Pimpinan memiliki visi dan misi yang sangat berharga bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Persepsi responden terhadap pernyataan tersebut yang menjawab dengan kategori cukup (netral) mencapai 53,08%, sedangkan yang menjawab sangat memiliki dan sangat jelas mencapai visi dan misi, sebanyak 46,92%. dari jumlah responden. Melalui item tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap item pernyataan yang diajukan mengenai kepemimpinan transformasional sudah termasuk dalam kategori baik. Data ini mencerminkan bahwa kepemimpinan transformasional sudah baik.

Tanggapan responden yang diajukan mengenai motivasi intrinsik termasuk dalam kategori cukup baik. Data ini mencerminkan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki oleh sebagian pegawai sudah cukup baik.

Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan nomer 9 dan nomer 12 yaitu Saya merasa senang atas setiap pekerjaan yang saya lakukan dengan nilai rata-rata sebesar 2,53, dan Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik, dengan nilai rata-rata sebesar 2,58. Adapun pernyataan tertinggi adalah pada pernyataan nomer 1 yaitu: Saya selalu melaksanakan setiap pekerjaan/ tugas yang diberikan atasan secara maksimal dengan nilai rata-rata sebesar 3,58.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai Variabel Motivasi intrinsik berada pada kategori Cukup Baik dengan nilai rata-rata sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan respon positif dari responden mengenai motivasi intrinsik pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh gambaran Komitmen kerja termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai cukup baik terhadap Komitmen kerja. Gambaran Komitmen kerja memperlihatkan bahwa telah ada proses yang cukup baik dalam internalisasi nilai-nilai organisasi dalam proses pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai. Hal tersebut seiring seiring dan berhubungan pula dengan baiknya Fungsi Kepemimpinan dan Motivasi intrinsik yang berjalan di dalam organisasi mampu menciptakan suasana dan komitmen kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh gambaran kinerja pegawai yaitu termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai baik terhadap kinerja pegawai. Gambaran kinerja pegawai yang terlihat di lingkungan memperlihatkan bahwa pegawai telah berupaya menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Para pegawai dianggap telah mampu melaksanakan proses kegiatan secara baik dari segi kualitas dan kuantitas kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Para pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pegawai telah berusaha memenuhi hal-hal yang menjadi ruang lingkungannya. Peranan pelaksanaan tugas dari setiap pegawai memberikan kontribusi bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil Perhitungan Path Analisis diperoleh persamaan jalur sebagai berikut;

$$Y_1 = 0,794X + \epsilon_1$$

$$Y_2 = 0,740X + \epsilon_2$$

$$Z = 0,478Y_1 + 0,477Y_2 + \epsilon_3$$

Dimana :

Z = Kinerja Pegawai

Y1 = Motivasi Intrinsik

Y_2 = Komitmen Kerja

X = Kepemimpinan Transformasional

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Kepemimpinan transformasional (X) terhadap Motivasi instrinsik (Y_1) sebesar 32,19 %. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan transformasional Terhadap motivasi kerja Pegawai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Motivasi instrinsik (Y_1). Hal ini mengindikasikan bahwa efektifitas kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dorongan secara aktif kepada pegawai dalam suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effelsberg, Solga & Gurt (2014).

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Komitmen (Y_2) sebesar 26,04 %. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Franke & Felfe, 2011) yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan transformasional Terhadap Komitmen Pegawai di Sumatera Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap Komitmen (Y).

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil pengaruh motivasi instrinsik (Y_1) dan komitmen kerja (Y_2) terhadap Kinerja pegawai (Z) sebesar 58,24%. Sedangkan sisanya sebesar 41,77% disebabkan oleh pengaruh variabel lain seperti komitmen, kompetensi, etos kerja, dan sebagainya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut di atas motivasi instrinsik (Y_1) dan komitmen kerja (Y_2) secara bersama-sama dan bersinergi dengan baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Z). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa baiknya motivasi instrinsik dan komitmen akan seiring dengan

peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, perlu adanya upaya mempertahankan nilai-nilai Komitmen yang sudah berjalan dan bahkan sedapat mungkin ditingkatkan. (Wang et al., 2011)

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian dilihat dari jawaban responden mengenai Kepemimpinan berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah untuk itu perlu ditingkatkan lagi.
2. Hasil penelitian dilihat dari jawaban responden mengenai Motivasi berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah yaitu : Saya merasa senang atas setiap pekerjaan yang saya lakukan dan Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.
3. Gambaran Komitmen berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya angka yang diperoleh dari pengolahan data kuesioner sebesar 3,07. Meskipun begitu masih ada pertanyaan yang memiliki skor terendah untuk itu perlu ditingkatkan lagi.
4. Gambaran Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya angka yang diperoleh dari pengolahan data kuesioner sebesar 3,04. Meskipun begitu masih ada pernyataan dengan skor terendah untuk itu perlu ditingkatkan lagi.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi instrinsik dan komitmen kerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin efektif Kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat Motivasi pegawai demikian pula halnya dengan komitmen kerja pegawai
6. Motivasi dan Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun simultan. Hal ini

menunjukkan semakin tinggi Motivasi pegawai dan semakin tingginya Motivasi pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai

Saran

1. Kepemimpinan transformasional sudah berada pada kategori cukup baik, namun demikian variabel peran kepemimpinan harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan, hal tersebut dapat dicari solusinya, dengan cara memberikan pengertian kepada pegawai akan perlunya perubahan untuk menghasilkan kepuasan kerja pegawai dan memberikan solusi atas masalah yang dialami oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Motivasi instrinsik pegawai sudah berada pada kategori baik, namun demikian motivasi instrinsik pegawai harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan, hal tersebut dapat upayakan dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh pegawai dan memberikan pelatihan atau dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Komitmen yang ada saat ini berada pada kategori cukup baik, namun demikian perlu ditingkatkan hingga aspek yang lemah. Komitmen perlu dilakukan secara periodik sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dengan cara memberikan pemahaman terhadap peraturan kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan peningkatan wawasan sehubungan dengan tugas dan pekerjaan.
4. Kinerja pegawai yang ada saat ini perlu ditingkatkan meskipun telah berada pada kategori yang cukup baik, namun demikian masih perlu peningkatan hingga aspek yang lemah. Sesuai dengan hasil penelitian, dalam peningkatan kinerja ini diperlukan adanya instruksi pimpinan untuk pegawai agar setiap menyelesaikan menyampaikan evaluasi hasil kerja kepada pimpinan dan penguatan perilaku pegawai melalui pendidikan karakter.
5. Motivasi intrinsik dan Komitmen dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transformasional. untuk itu perlu adanya

kepemimpinan transformasional yang lebih baik lagi.

6. Motivasi intrinsik dan Komitmen berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan peningkatan Motivasi intrinsik dan Komitmen kerja maka bisa memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management, 43*(2), 218-239.
- Effelsberg, D., Solga, M., & Gurt, J. (2014). Getting followers to transcend their self-interest for the benefit of their company: Testing a core assumption of transformational leadership theory. *Journal of Business and Psychology, 29*(1), 131-143.
- Franke, F., & Felfe, J. (2011). How does transformational leadership impact employees' psychological strain? Examining differentiated effects and the moderating role of affective organizational commitment. *Leadership, 7*(3), 295-316.
- Hadian, D. (2017). The Relationship Organizational Culture and Organizational Commitment on Public Service Quality; Perspective Local Government in Bandung, Indonesia. *International Review of Management and Marketing, 7*(1), 230-237.
- Ismail, A., Mohamed, H. A. B., Sulaiman, A. Z., Mohamad, M. H., & Yusuf, M. H. (2011). An empirical study of the relationship between transformational leadership, empowerment and organizational

- commitment. *Business and Economics Research Journal*, 2(1), 89-107.
- Michaelis, B., Stegmaier, R., & Sonntag, K. (2010). Shedding light on followers' innovation implementation behavior: The role of transformational leadership, commitment to change, and climate for initiative. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 408-429.
- Paarlberg, L. E., & Lavigna, B. (2010). Transformational leadership and public service motivation: Driving individual and organizational performance. *Public administration review*, 70(5), 710-718.
- Price, M. S., & Weiss, M. R. (2013). Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes' psychosocial and team outcomes: A test of transformational leadership theory. *Journal of applied sport psychology*, 25(2), 265-279.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.
- Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2012). Pulling the levers: Transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public Administration Review*, 72(2), 206-215.
- Yang, M. L. (2012). Transformational leadership and Taiwanese public relations practitioners' job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(1), 31-46.