

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai tidak tetap DPM-PTSP Provinsi Jambi. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan populasi dan sampel seluruh pegawai tidak tetap yang berjumlah 40 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala *Likert*, dan analisis dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) komitmen organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Adapun rekomendasi/saran dari penelitian ini diharapkan pada kinerja pegawai, yaitu mengadakan pelatihan kerja tim dan komunikasi efektif, fasilitasi kegiatan yang mendorong interaksi positif, seperti proyek kelompok atau forum diskusi, untuk membangun hubungan yang lebih solid antarpegawai. Pada kepemimpinan transformasional, yaitu pimpinan perlu memberikan tanggung jawab yang sesuai, mendukung inisiatif mereka, dan menghindari kontrol berlebihan. Dan pada komitmen organisasi, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier, memberikan penghargaan atas kontribusi mereka, dan membangun hubungan emosional melalui program keterlibatan pegawai yang bermakna.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of transformational leadership on performance through organizational commitment as an intervening variable for non-permanent employees of the DPM-PTSP Jambi Province. The method used is quantitative analysis with a population and sample of all non-permanent employees totaling 40 respondents. Data was collected using a Likert scale-based questionnaire, and analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) techniques based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 3 software. The results of the study showed that (1) transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance (2) transformational leadership has a positive and significant effect on organizational commitment (3) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and (4) organizational commitment as an intervening variable has a positive and significant effect between transformational leadership and employee performance. The recommendations/suggestions from this research are expected to affect employee performance, namely holding teamwork and effective communication training, facilitating activities that encourage positive interaction, such as group projects or discussion forums, to build more solid relationships between employees. In transformational leadership, leaders need to assign appropriate responsibilities, support their initiatives, and avoid excessive control. And on organizational commitment, namely creating a work environment that supports career development, giving rewards for their contributions, and build emotional connections through meaningful employee engagement programs.

Keywords : Employee Performance, Transformational Leadership, Organizational Commitment