

# The Impact of Transformational Leadership, Motivation, and Organizational Commitment on Employee Performance

Silce Yonice Tokoro<sup>1</sup>, Ade Irma A. Srem<sup>2</sup>, Johanis R. Wanma<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

\*[yunicesilce@gmail.com](mailto:yunicesilce@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and organizational commitment on employee performance at the Village and Customary Community Empowerment Service of Papua Province. A quantitative descriptive approach was used, with data collected through questionnaires, interviews, and observations. The sample consists of 52 randomly selected employees. The results of multiple regression analysis show that leadership has a positive and significant impact on employee performance ( $p < 0.05$ ), while motivation and organizational commitment do not show significant partial effects. However, all three variables simultaneously have a significant impact on employee performance. The implication of these findings is the importance of effective leadership management as well as the management of motivation and organizational commitment to improve employee performance in the public sector.

**Keywords:** Leadership; Motivation; Organizational Commitment; Employee Performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Sampel penelitian terdiri dari 52 pegawai yang dipilih secara acak. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $p < 0,05$ ), sementara motivasi dan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, ketiga variabel ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya pengelolaan kepemimpinan yang efektif serta pengelolaan motivasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Motivasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama dalam setiap organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan publik. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor-faktor internal yang mempengaruhi proses kerja mereka. Dalam konteks ini, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif menjadi krusial untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas dan termotivasi dapat mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik dan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat (Armstrong, 2006; Dessler, 2013).

Di sisi lain, organisasi harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi diyakini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga faktor ini saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain, yang pada gilirannya berdampak pada efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Robinson et al., 2004; Luthans, 2011).

Kepemimpinan adalah faktor utama yang menentukan arah dan strategi organisasi. Menurut Judge (2011), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kerja tim, serta memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai, memperbaiki komunikasi dalam organisasi, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Northouse, 2018). Pemimpin yang efektif akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai (Bass & Riggio, 2006).

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Stoner (2010) menyatakan bahwa motivasi bekerja mempengaruhi intensitas dan arah upaya individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang termotivasi memiliki keinginan untuk mencapai kinerja yang tinggi dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi kerja, kreativitas, dan produktivitas pegawai (Deci & Ryan, 2000). Selain itu, motivasi juga berfungsi untuk menjaga semangat kerja pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi (Vroom, 1964).

Selain itu, komitmen organisasi juga memainkan peranan penting dalam menentukan seberapa besar pegawai terlibat dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Yousef (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana pegawai merasa terikat dengan tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di dalamnya. Komitmen yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat hubungan antar pegawai dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen yang kuat terhadap organisasi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam organisasi (Mathieu & Zajac, 1990).

Seiring dengan kompleksitas tugas yang diemban, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua, yang memiliki peran sentral dalam pemberdayaan masyarakat dan pengelolaan sumber daya manusia di Papua, membutuhkan pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi dan memahami sejauh mana kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Secara khusus, penelitian ini akan menguji pengaruh ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua.

## 2. Kajian Literatur

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Transformational leadership, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui visi yang jelas dan perhatian individual, telah terbukti meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan. Studi oleh Wang et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen afektif organisasi dan kinerja kerja, dengan peran mediasi dari keterlibatan karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Iddrisu dan Mohammed (2025) menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam sektor publik, di mana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Studi oleh Chen (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja kerja.

Selain itu, penelitian oleh Bai dan Vahedian (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mengurangi stres digital (nomophobia) melalui peran mediasi dari lingkungan etis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Penelitian oleh Łucjan et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan moderasi sistem kerja (kerja jarak jauh atau onsite). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kondisi kerja yang ada.

Lebih lanjut, Bai dan Vahedian (2023) juga menemukan bahwa komitmen organisasi dapat mengurangi stres digital melalui peran mediasi dari lingkungan etis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya membangun komitmen organisasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **Integrasi Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Integrasi antara kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi membentuk suatu sistem yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, pegawai yang termotivasi dan berkomitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Studi oleh Saharso dan Fadilah (2024) menyoroti pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Sampel penelitian terdiri dari 52 pegawai yang dipilih secara acak dari total populasi 110 pegawai.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang diukur dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden terhadap kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Wawancara dilakukan dengan beberapa kepala bagian dan pemimpin untuk menggali perspektif mereka mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Observasi dilakukan langsung di tempat kerja untuk mendapatkan data kontekstual.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data. Untuk menguji hubungan antara variabel, digunakan analisis regresi berganda. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan ambang batas nilai lebih besar dari 0,60 untuk memastikan konsistensi data.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil

Pada bagian ini, peneliti akan menyajikan hasil dari analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Data yang diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan observasi telah dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Pertama-tama, analisis deskriptif menunjukkan karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Sebagian besar pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua berusia antara 30 hingga 40 tahun, dengan proporsi 60% dari total responden. Responden terdiri dari 52% laki-laki dan 48% perempuan. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah sarjana (88%), sementara sisanya memiliki pendidikan diploma. Berdasarkan pengalaman kerja, sebagian besar pegawai (65%) telah bekerja selama 5 hingga 10 tahun di Dinas tersebut.

Selanjutnya, analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian menunjukkan hasil yang menggambarkan persepsi pegawai terhadap kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja mereka. Untuk variabel kepemimpinan, skor rata-rata yang diperoleh adalah 4,15, yang menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan

Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut.

Untuk variabel motivasi, skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,92, yang mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi memperoleh skor rata-rata 4,05, menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterikatan yang kuat dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Skor untuk variabel kinerja pegawai adalah 4,00, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa telah bekerja dengan baik dan memenuhi ekspektasi yang ditetapkan oleh pimpinan.

**Tabel 1.** Skor Rata-rata Variabel

| Variabel            | Skor Rata-rata |
|---------------------|----------------|
| Kepemimpinan        | 4,15           |
| Motivasi            | 3,92           |
| Komitmen Organisasi | 4,05           |
| Kinerja Pegawai     | 4,00           |

Sebelum melakukan analisis inferensial, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur dengan akurat variabel-variabel yang diteliti. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan valid. Untuk mengukur reliabilitas, digunakan rumus Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 2.** Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel            | Cronbach's Alpha | Status   |
|---------------------|------------------|----------|
| Kepemimpinan        | 0,911            | Reliabel |
| Motivasi            | 0,796            | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,757            | Reliabel |
| Kinerja Pegawai     | 0,752            | Reliabel |

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t, nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan adalah 3,398, yang lebih besar dari t-tabel (2,040), dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Namun, untuk variabel motivasi dan komitmen organisasi, hasil uji t menunjukkan bahwa keduanya tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung untuk motivasi adalah 1,821 ( $p = 0,078$ ), sedangkan untuk komitmen organisasi adalah 0,996 ( $p = 0,327$ ), yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh signifikan variabel ini terhadap kinerja pegawai ditolak.

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Berganda

| Variabel Independen | Koefisien Regresi | t-hitung | Signifikansi |
|---------------------|-------------------|----------|--------------|
| Kepemimpinan        | 0,427             | 3,398    | 0,002        |
| Motivasi            | 0,243             | 1,821    | 0,078        |
| Komitmen Organisasi | 0,091             | 0,996    | 0,327        |

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah 43,561, yang lebih besar dari nilai F-tabel (2,91), dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,001$ ). Ini menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua.

**Tabel 4.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Uji F          | F-hitung | F-tabel | Signifikansi |
|----------------|----------|---------|--------------|
| Uji F Simultan | 43,561   | 2,91    | <0,001       |

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi dan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 4.2 Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Bass & Riggio, 2006; Wang et al., 2022). Dalam konteks Dinas ini, kepemimpinan yang diterapkan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme pegawai, yang tercermin dari skor rata-rata 4,15 pada variabel kepemimpinan.

Pemimpin di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua cenderung menggunakan pendekatan yang inklusif dan komunikatif, yang membantu membangun kepercayaan antara pemimpin dan pegawai. Hal ini terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai ini memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja mereka, sebagaimana dijelaskan dalam teori kepemimpinan transformasional (Judge, 2011).

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berbeda dengan pengaruh kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Meskipun skor rata-rata untuk variabel motivasi cukup tinggi (3,92), uji t menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan ( $p = 0,078$ ). Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor eksternal yang tidak terukur dalam penelitian ini, seperti beban kerja yang tinggi atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja secara keseluruhan.

Penelitian oleh Deci dan Ryan (2000) mengungkapkan bahwa meskipun motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja, faktor eksternal dan kondisi lingkungan kerja juga memainkan peran penting. Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua, meskipun pegawai memiliki motivasi untuk bekerja, faktor-faktor seperti keterbatasan sumber daya dan tantangan dalam pelaksanaan tugas dapat mengurangi dampak motivasi terhadap kinerja yang lebih maksimal.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi, yang diperoleh dengan skor rata-rata 4,05, juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $p = 0,327$ ). Meskipun demikian, komitmen yang tinggi dapat memberikan kontribusi terhadap keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dapat memperkecil tingkat turnover pegawai dan meningkatkan loyalitas, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dalam jangka panjang.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian oleh Meyer dan Allen (1991) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berhubungan dengan kinerja jangka panjang, meskipun dalam penelitian ini, variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua.

### **Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Meskipun motivasi dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial, hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada faktor-faktor individu yang mempengaruhi kinerja, ketika ketiga variabel ini digabungkan, mereka saling mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Temuan ini menegaskan pentingnya mengelola ketiga faktor tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Dalam hal ini, meskipun motivasi dan komitmen organisasi secara terpisah tidak menunjukkan pengaruh yang kuat, keduanya tetap berperan sebagai faktor pendukung yang dapat meningkatkan dampak positif dari kepemimpinan terhadap kinerja.

### **Implikasi Praktis**

Temuan dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan yang efektif di instansi pemerintah dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih fokus pada peningkatan keterampilan komunikasi, pemberdayaan pegawai, dan pembuatan kebijakan yang inklusif dapat menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kedua, meskipun motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, pengelolaan motivasi yang tepat melalui kebijakan insentif dan penghargaan bagi pegawai dapat membantu meningkatkan keterlibatan mereka. Terakhir, meskipun komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung pada kinerja, membangun komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi tetap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mengurangi tingkat turnover pegawai.

## 5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal terkait pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua.

Pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan yang komunikatif, pemberdayaan pegawai, dan penyusunan kebijakan yang mendukung. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Kedua, meskipun motivasi dan komitmen organisasi memiliki skor yang tinggi, keduanya tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini, seperti beban kerja atau kondisi eksternal yang mempengaruhi hasil kerja. Meskipun demikian, keduanya tetap berperan sebagai faktor yang mendukung keberhasilan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi dan komitmen yang baik tetap penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam jangka panjang.

Ketiga, secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun motivasi dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara terpisah, keduanya tetap memberikan kontribusi terhadap penguatan dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga variabel ini secara bersamaan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal di instansi ini.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pemimpin di lingkungan Dinas. Selain itu, motivasi dan komitmen organisasi perlu dikelola dengan lebih baik melalui kebijakan penghargaan dan insentif yang dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk ke depannya, penelitian lebih lanjut dapat menggali faktor-faktor eksternal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pemahaman terhadap dinamika kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat lebih komprehensif.

## Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Bai, W., & Vahedian, M. (2023). The role of organizational commitment in reducing digital stress (nomophobia) and improving employee performance through ethical environment mediation.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chen, H. (2023). Impact of motivation on employee performance: The mediating role of leadership style and organizational commitment. *Journal of Business Research*, 109, 89-98.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Iddrisu, M., & Mohammed, R. (2025). Leadership styles in public sector organizations: The role of transformational leadership in enhancing employee motivation and commitment. *Journal of Public Administration*, 51(2), 255-272. <https://doi.org/10.1007/s11115-025-00845-w>
- Judge, T. A. (2011). Leadership and organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 56-68.
- Łucjan, M., Orłowski, A., & Wysocki, M. (2023). Leadership style and organizational commitment in the context of hybrid work: A case study of the Polish public sector. *Economic Sociology*, 8(3), 115-129.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. *Institute for Employment Studies*.
- Saharso, S., & Fadilah, B. (2024). The role of transformational leadership, work environment, and job satisfaction in employee performance. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 12(3), 234-241.
- Stoner, J. A. F. (2010). *Management*. Prentice Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

- Wang, Y., Xu, Y., & Zhang, L. (2022). Transformational leadership and employee performance: The mediating role of employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 130-145. <https://doi.org/10.1002/job.2567>
- Yousef, D. A. (2016). Organizational commitment and job satisfaction: A study on public sector employees. *Journal of Management Development*, 35(3), 155-171. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2015-0134>