



# **JEM** Jurnal Equilibrium Manajemen

Online ISSN : 2460-2299

*November 2019, Volume-5, Issue-2*

---

## DAFTAR ISI

Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli & Ahmad Miftah Sobari	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.....1-11
Wulan Purnama Sari & Miftahuljannah	Analisis Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah (Studi Kasus Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang Tahun 2010-2017) ..... 12-19
Mei iswandi & Dicky Herizal	Pengaruh Atribut Produk, Kualitas Produk Dan Ekuitas Merek Terhadap Minat Beli Konsumen Teh Pucuk Harum Di Alfamidi Industri Cikarang..... 20-30
Achmad Ruchlihadiana Tisnasendjaja	Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Faktor Makro Ekonomi Terhadap Harga Saham Syariah (Penelitian pada Saham Syariah yang terdaftar di Jakarta Islamic Index Tahun 2008 –2012) ..... 31-45
Desi Natalia & Dina Octaviani	Persepsi Nasabah Terhadap Kualitas Pelayanan Frontliner Pada Bank Bri Unit Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu..... 46-53
Maulana Filani Rizal & Deni Kurniawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Terhadap Komitmen Pegawai Di Sekreteriat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat..... 54-62
Aisyah & Yuliana Wartini	Analisis Stres Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak..... 63-68
Ery Niswan & Kusanto	Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Pemerintah Kabupaten Landak Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 4 Tahun 2017 ..... 69-76
Zulfahmi	Analisis Kualitas Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (Paten) Di Kecamatan Sengah Temila Kabupaten Landak..... 77-83
Naiyun Untung Utama & Danofianus	Analisis Jabatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bengkayang..... 84-92

## **E-JURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN**

### **Editor-In-Chief:**

Zulfahmi

### **Co-Editor-In-Chief:**

Dina Oktafiani

### **Editor:**

Adiyath Randy

Dami

Melya Yosita

### **Reviewer:**

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti)

Zalfiwan (Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti)

Razak Alkadri (Politeknik Negeri Pontianak)

### **Pelaksana Tata Usaha :**

Hilman

---

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpn (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

---

Jurnal Ekonomi Equilibrium diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Zulfahmi, Pembantu Dekan I : Aisyah, Pembantu Dekan II : Febriati, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari.

---

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KETUA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI DI SEKRETERIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**Maulana Filani Rizal<sup>1)</sup>, Deni Kurniawan<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influence of the chairman's transformational leadership style on employee commitment at the Secretariat of the Election Commission of West Kalimantan Province. The research method that the author uses in this study is a survey research method with data collection techniques through observation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques used to analyze are Regression Test and Validity Test. The population in this study were all employees of the Secretariat of the Election Commission of West Kalimantan Province, amounting to 50 people. The sample selection is determined by a purposive sampling technique of 50 respondents using the formula Krejcie and Morgan (1970). Based on the results of the analysis, the Transformasional Leadership Style influences the Work Commitment of Employees within the Kpu Secretariat environment in West Kalimantan Province, with a large influence between the Transformasional Leadership Style variables of 0.805 or 80.5%, on the Employee Work Commitment. The amount of influence can be seen from the results of the regression test with SPSS Ver.25 application. and obtained an R Square of 0.805 or 80.5%.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Work Commitment, Human Resource*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ketua terhadap komitmen pegawai di Sekreteriat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat. Metode penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis adalah Uji Regresi dan Uji Validitas. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 50 orang. Pemilihan sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling sebanyak 50 orang responden yang dengan rumus Krejcie dan Morgan (1970). Berdasarkan hasil analisis, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Kpu Provinsi Kalimantan Barat, dengan besar pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,805 atau 80,5%, terhadap Komitmen Kerja Pegawai. Besar pengaruh tersebut bisa di lihat dari hasil uji regresi dengan aplikasi SPSS Ver.25. dan di dapat nilai R Square sebesar 0,805 atau 80,5%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Kerja, SDM

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan tentu membutuhkan sumber daya manusia. Tidak akan berarti bila sumber daya yang ada tidak dikelola dengan baik. Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan lembaga pemerintahan, karena memiliki tenaga, pemikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pemerintahan itu sendiri.

Jadi dapat kita simpulkan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik serta bagus, harus pandai menyesuaikan diri dengan pegawai/bawahan, dan terus memberikan dukungan dan motivasi serta didukung kepemimpinan yang tegas dan berani mengambil satu tindakan atau keputusan yang tegas agar baik bagi organisasi tersebut. Karena tak jarang seorang pegawai/bawahan yang kecewa apabila pimpinannya tidak menganggap dan selalu mengambil keputusan tanpa meminta saran bawahannya.

Keberhasilan manajemen dalam mengelola organisasi yaitu ditentukan oleh kemampuan untuk mengelola serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Walaupun suatu organisasi telah menggunakan teknologi yang sangat canggih seperti peralatan kerjanya, serta menetapkan metode-metode yang baik dalam pekerjaan, semua itu tidak akan membantu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak bekerja maksimal.

Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kalimantan Barat yaitu

instansi pemerintah yang bertugas mengatur dan mengolah atau mengarsipkan dokumen sebagai upaya menciptakan penyelenggara dan tahapan-tahapan pemilu yang berdaulat dan adil berdasarkan undang-undang yang di atur.

Kantor KPU Provinsi Kalimantan Barat berlokasi di jalan subarkah nomor 01 pontianak. Adapun jabatan dan jumlah pegawai negeri sipil, non pegawai negeri sipil dan staf outsourcing APBN maupun APBD di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat sesuai dengan tabel 1.0 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Jabatan dan Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Kalimantan Barat**

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Ketua KPU	1
2	Anggota KPU	4
3	Sekretaris	1
4	Kabag	3
5	Kasubbag	6
6	Pegawai Negeri Sipil	14
7	Staf non PNS	8
8	Staf <i>Outsourcing</i> APBN dan APBD	18
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>

*Sumber: Kantor KPU Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017*

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Adakah pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat?

### Tujuan Penelitian

Mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Teori Kepemimpinan

Sucipto (2008), mengklasifikasikan beberapa teori dan penelitian empiris tentang kepemimpinan dalam lima pendekatan berikut:

##### 1. The Trait Approach (pendekatan sifat)

The trait approach leadership (teori sifat kepemimpinan) menekankan pada atribut pemimpin

##### 2. The Behaviour Approach

Teori perilaku digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pemimpin yang efektif yang ditunjukkan dengan kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik, mengatasi tuntutan, mengambil

kesempatan/peluang dan mengatasi hambatan yang ada.

### 3.The Power-Influenced Approach

The Power-Influenced Approach menekankan pada proses yang saling mempengaruhi antara pemimpin dengan pihak-pihak lain, penelitian tentang Power-Influenced approach mempunyai perspektif yang terpusat pada pemimpin (leader-centered) dengan asumsi implisit bahwa hubungan sebab akibat (causality) mempunyai arah tunggal (pemimpin bertindak dan para pengikut bereaksi).

### 4.The Situational Approach

Pendekatan situasional (situational approach) menekankan pada pentingnya faktor-faktor yang saling berhubungan dalam mempengaruhi proses kepemimpinan.

### 5.The Integrative Approach

teori kepemimpinan integratif ini memadukan teori pembawaan, perilaku dan kontingensi untuk menjelaskan kesuksesan dan pengaruh hubungan antara pemimpin dan pengikut.

## 2.2 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (1985) dalam buku Yukl (2013, p.313) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan dimana bawahan dan seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, patuh, dan hormat kepada pemimpin, dan memotivasi mereka untuk dapat melakukan lebih dari awalnya yang di harapkan kepada mereka.

### 2.2.1 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Antonakis, Avolio, & Sivasubramaniam, 2003; Avolio & Bass,2004) mempunyai 4 komponen perilaku kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut :

#### 1.Idealized Influence

Menegaskan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut.

#### 2.Inspirational Motivation

Menegaskan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.

#### 3.Intellectual Stimulation

Menegaskan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas , metode atau cara-cara baru.

#### 4.Individualized Consideration

Menegaskan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

### 2.2.2 Cara Peningkatan Kepemimpinan Transformasional

(Andreas Lako, 2004;72) menjelaskan pedoman khusus untuk mengimplementasikan faktor pengaruh individu yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional pada diri pegawai :

1.Menggerakkan semua sumber daya kekuatan organisasi.

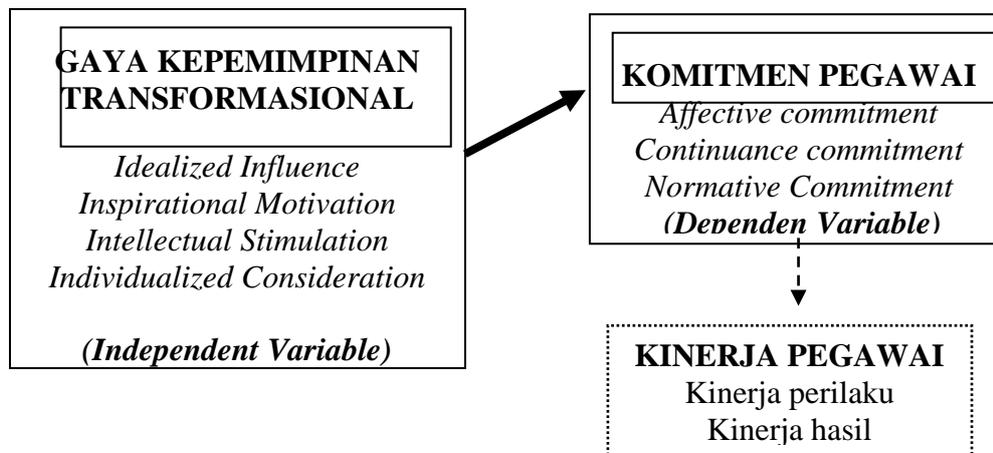
2.Menciptakan perbedaan dan perubahan besar dalam kelompok dan organisasi.

3.Membesarkan kolega-subordinate untuk mencapai kesadaran yang lebih besar atas perannya dalam organisasi.

### 2.3 Komitmen pegawai

Pengertian komitmen Pegawai menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber : Beberapa hasil penelitian dan perumusan hipotesis

**METODE PENELITIAN**

**Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan variabel terikat (Y) adalah Komitmen Kerja

Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

Gambaran hubungan antara variabel dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Hubungan Antara Variabel**

<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Komitmen Kerja Pegawai (Y)</b>
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)</b>		<b>X Y</b>

**Tabel 3.2**  
**Definisi Variabel Operasional**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Suatu cara atau pola tindakan, tingkah laku yang diterapkan oleh pemimpin Dalam menjalankan kepeimpinannya. Gaya kepeimpinan terlihat pada	1. Pengaruh idealism 2. Motivasi inspirasional 3. Stimulasi intelektual	4: Sangat setuju 3: Setuju 2: Tidak Setuju

		arah komunikasi dan cara-cara dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah diberbagai bidang. Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi empat kategori yang terdiri dari gaya direktif, gaya konsultatif, gaya partisipatif, dan gaya delegatif, Wahjosumidjo (2002;69)	4. Konsiderasi individual	1: Sangat Tidak Setuju
2.	Komitmen Kerja	Komitmen Kerja Pegawai adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak organisasi/lembaga serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi/lembaga tersebut yang berdampak pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Robbins dan Judge (2008:100).	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normative 3. Komitmen berkelanjutan	4: Sangat setuju 3: Setuju 2: Tidak Setuju 1: Sangat Tidak Setuju

### 1.1 Populasi dan sample Populasi dan Sampel

#### Populasi

##### 1) Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan ( Sugiono 2009:57), yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 50 orang.

##### 2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sebagai perangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari (Sarwono,

2006; Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat. Besar sampel ditentukan dengan rumus Krejcie dan Morgan (1970) didapat jumlah sampel sebanyak 44,44 dibulatkan 44 responden. Untuk menghindari responden yang mengundurkan diri selama penelitian, sehingga dibulatkan menjadi 50 responden sebagai estimasi sampel untuk generalisasi.

#### Teknik pengambilan sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan total sampling . Total sampling adalah tehnik pengambilan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan Data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan serta peninjauan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, yang dalam hal ini pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

#### 2. Wawancara

Yaitu dengan cara mengadakan kontak secara langsung dengan mempergunakan tanya jawab atau wawancara pada sumber data yaitu responden yang mengetahui segala hal atau seluk beluk aktivitas kantor tersebut untuk memperoleh data yang diharuskan.

#### 3. Penyebaran kuesioner

Merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti dengan menyebarkan daftar pertanyaan untuk mengumpulkan data yang ditujukan langsung kepada responden dengan tujuan penelitian.

### Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

#### 1. Skala Pengukuran Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh berdasarkan hasil kuisisioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang terdiri atas 4 tingkat referensi jawaban yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Setuju), dan 4 (Sangat Setuju).

#### 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam menguji validitas tiap butir soal, maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor tiap butir soal dinyatakan dengan skor X dan skor total dinyatakan dengan skor Y. Dengan diperolehnya indeks validitas tiap butir soal, dapat diketahui butir soal mana yang memenuhi syarat bisa dilihat dari indeks validitasnya.

Untuk menentukan koefisien korelasi antara skor hasil tes yang akan diuji validitasnya dengan hasil tes yang terstandar yang dimiliki orang yang sama dapat memakai rumus korelasi produk momen.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{\left( n \sum x_i^2 - \left( \sum x_i \right)^2 \right) \left( n \sum y_i^2 - \left( \sum y_i \right)^2 \right)}}$$

#### Keterangan

$r_{xy}$	: koefisien korelasi antara variable X dan variable Y
$x_i$	: nilai data ke-i untuk kelompok variable X
$y_i$	: nilai data ke-i untuk kelompok variable Y
$n$	: banyak data

Hitung koefisien validitas instrumen yang diuji (r-hitung), yang mempunyai nilai sama dengan korelasi hasil langkah sebelumnya dikali dengan koefisien validitas instrumen terstandar. Lalu bandingkan nilai koefisien validitas dengan nilai koefisien Pearson atau tabel Pearson (r-tabel) pada taraf signifikannya  $\alpha$  (umumnya dipilih 0,05) dan  $n$ = banyaknya data yang sesuai. Kriterianya sebagai berikut: Instrumen valid, jika  $r$ -hitung =  $r$ -tabel dan Instrumen tidak valid jika  $r$ -hitung <  $r$ -tabel. Reliabilitas memiliki pengertian tingkat kepercayaan data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data, kemampuan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, serta kemampuan peneliti dalam menginterpretasikan jawaban yang diberikan responden (Sonny Sumarsono, 2004). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas kuesioner melalui uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dengan program SPSS for windows. Menurut Nunnally (dalam Imam Ghozali, 2006)) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 pada hasil pengujian.

### 3. Alat Analisis Data

#### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang telah dikaji di atas, penulis merumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ha: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Pegawai di Sekreteriat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

Ho: Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Pegawai di Sekreteriat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

Teknik pengolahan data menggunakan perhitungan komputerisasi SPSS yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat untuk

pengambilan keputusan berbagai output yang dikehendaki. Perhitungan Mean merupakan nilai rata-rata yang bisa mewakili sekumpulan data yang representatif. Teknik ini digunakan untuk menjawab masalah penelitian mengenai prestasi kerja pegawai di Sekreteriat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kalimantan Barat.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan respon nasabah dari 50 lembar kuesioner yang disebarakan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ketua terhadap komitmen pegawai di sekreteriat komisi pemilihan umum provinsi kalimantan barat maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.46**

**Rekapitulasi Hasil Penelitian Tiap Butir Pernyataan Variabel Komitmen Pegawai**

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	NILAI	KETERANGAN
	Affective Commitment (Komitmen Afektif)		
1	Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di lembaga ini.	3,32	BAIK
2	Saya merasa masalah yang terjadi di lembaga menjadi permasalahan saya juga.	3,16	BAIK
3	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di lembaga ini.	3,10	BAIK
4	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.	3,10	BAIK
5	Lembaga ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya	3,84	BAIK
RATA-RATA		<b>3,30</b>	<b>BAIK</b>
<b>Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)</b>			
6	Saya sulit meninggalkan lembaga ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	3,32	BAIK
7	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan lembaga ini.	3,16	BAIK
8	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	3,84	BAIK
9	Saat ini, tetap bersama lembaga tempat saya bekerja merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan.	3,84	BAIK

10	Saya takut akan apa yang terjadi apabila berhenti dari lembaga tempat saya bekerja, tanpa memiliki cadangan pekerjaan.	3,80	BAIK
RATA-RATA		<b>3,59</b>	BAIK
<b>Normative Commitment (Komitmen Normatif)</b>			
11	Saya merasa lembaga ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	3,18	BAIK
12	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi lembaga ini.	3,10	BAIK
13	Lembaga ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	3,80	BAIK
14	Saya diajari untuk percaya bahwa seseorang harus setia kepada lembaga tempat ia bekerja	3,80	BAIK
15	Hal yang baik akan terjadi apabila seseorang setia kepada lembaga tempat ia bekerja	3,80	BAIK
RATA-RATA		<b>3,54</b>	BAIK

Dari hasil rekapitulasi data berdasarkan kuesioner yang di sebar ke responden untuk pernyataan terhadap Komitmen Kerja Pegawai rata-rata responden menjawab sesuai komponen komponen yang ada maka diperoleh hasil yaitu baik karena berada di rentang kelas interval 2,51 - 3,25.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Kpu Provinsi Kalimantan Barat, dengan besar pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,805 atau 80,5%, terhadap Komitmen Kerja Pegawai. Besar pengaruh tersebut bisa di lihat dari hasil uji regresi dengan aplikasi SPSS Ver.25. dan di dapat nilai R Square sebesar 0,805 atau 80,5%.

## DAFTAR PUSTAKA

Atep Adya Barata. 2003. *Dasar- Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Elex Media. Kompetindo  
 Arikunto, Suharsimi 2008. *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* Rineka. Cipta, Jakarta.

Budiyanto, M.T, Eko, 2013, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.

Dermawan Wibisono, 2005. *Metode Penelitian & Analisis Data*. Jakarta: Salemba. Medika.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi. Aksara.

Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hardiansyah .2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.

HM. Sonny Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha. Ilmu.

Joko Widodo, 2001, *Good Governance : Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan. Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan. Cendekia, Surabaya

- Kasmir. 2005. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/M.PAN/2004 tentang *Pedoman Pelayanan Publik*.
- Nurcholis, H. 2007. *Teori dan Praktik: Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Philip Kotler 2003, *Manajemen Pemasaran – Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*, Jilid I – II, Edisi Bahasa Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.
- PERMENPANRB No 16. Tahun 2014 tentang. *Pedoman Survei. Kepuasan Masyarakat. Terhadap. Penyelenggaraan. Pelayanan Publik*.
- Perangin angin, Loina 2001. *Hubungan Masyarakat : Membina Hubungan Baik Dengan Publik*. Bandung : CV. Lalolo.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ratminto dan Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan, Yogyakarta: Pustaka Belajar*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk, 2010, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Cetakan Kelima, PT Bumi Aksara, Jakarta;
- Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- ..... 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang No 25 Tahun 2009 tentang *Kebijakan Publik*