



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen
Organisasional di Industri Layanan Publik**
(The Influence of Transactional Leadership Style on Organizational Commitment
in the Public Service Industry)

Nur Habibah Angkat

aUniversitas Islam Negeri Sumatera Utara

Yulinda

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Angga Hade Fahrezi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Albalkhy Yahya Sinuraya

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Ramadan Pasaribu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis : habibahangkat@gmail.com yulindanasution487@gmail.com
angghadez@gmail.com albalkhiyahya@gmail.com ramadanpasaribu31@gmail.com

Abstract *Leadership in public service organizations plays a crucial role in shaping employee behavior and work attitudes. One of the leadership styles widely applied in this sector is transactional leadership, which focuses on reward and punishment systems in managing performance. This study aims to examine the influence of transactional leadership style on organizational commitment among employees in the public service industry. Using a qualitative descriptive approach through literature review, this article synthesizes theories and findings from various relevant previous studies. The results indicate that transactional leadership style can positively influence organizational commitment, especially when applied fairly and consistently. This research provides insight that structured leadership can strengthen employee loyalty toward the organization, particularly in work environments that emphasize formal rules and accountability.*

Keywords: *Transactional leadership, organizational commitment, public service sector*

Abstrak Kepemimpinan dalam organisasi layanan publik memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku dan sikap kerja pegawai. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan adalah gaya kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada sistem imbal jasa dan sanksi dalam mengelola kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional pegawai di industri layanan publik. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka, artikel ini merangkum teori-teori dan temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, terutama jika diterapkan secara adil dan konsisten. Penelitian ini memberikan wawasan bahwa gaya kepemimpinan yang terstruktur dapat memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi, terutama dalam lingkungan kerja yang mengedepankan aturan formal.

Kata kunci: Kepemimpinan transaksional, komitmen organisasional, layanan publik

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, baik swasta maupun publik, kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah, pencapaian tujuan, serta menciptakan budaya kerja yang produktif. Tanpa adanya kepemimpinan yang kuat dan efektif, sebuah organisasi akan kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia yang

menjadi ujung tombak pelaksanaan program kerja. Terlebih lagi, di sektor layanan publik yang sangat bergantung pada sistem, prosedur, serta hubungan antar manusia, peran pemimpin menjadi jauh lebih kompleks karena harus mampu mengelola berbagai kepentingan sekaligus memenuhi harapan masyarakat. Seiring berkembangnya dinamika birokrasi modern, tantangan yang dihadapi oleh sektor publik pun semakin beragam, mulai dari tuntutan akan pelayanan prima, transparansi, akuntabilitas, hingga efisiensi kerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap sikap, motivasi, dan loyalitas pegawai. Salah satu gaya kepemimpinan yang masih banyak ditemukan dalam organisasi publik adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya ini mengandalkan hubungan pertukaran yang jelas antara atasan dan bawahan, di mana kepatuhan dan pencapaian target akan mendapatkan penghargaan, sedangkan pelanggaran atau kegagalan akan dikenai sanksi. Dalam kerangka ini, pemimpin berperan sebagai pengatur yang menekankan keteraturan, kontrol, serta hasil kerja yang terukur.

Di sisi lain, keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasional merupakan bentuk keterikatan psikologis dan emosional yang mendorong seseorang untuk tetap setia, berkontribusi secara positif, serta terlibat aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menjalankan pekerjaannya dengan baik, tetapi juga cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, inisiatif, dan semangat kerja yang konsisten. Dalam sektor publik yang cenderung formal dan penuh regulasi, komitmen ini menjadi modal penting dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan pelayanan kepada masyarakat.

Namun, hingga saat ini masih terdapat pertanyaan mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional mampu mendorong komitmen organisasional pegawai, khususnya dalam lingkungan birokrasi pemerintah. Beberapa pihak menilai bahwa gaya kepemimpinan ini terlalu kaku dan berorientasi pada aturan, sehingga kurang menyentuh aspek emosional pegawai. Di sisi lain, ada pula pandangan yang menyebut bahwa gaya ini justru sesuai untuk lingkungan kerja yang menuntut kepatuhan dan ketepatan pelaksanaan tugas, seperti di instansi pelayanan publik.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan komitmen

organisasional pegawai di industri layanan publik. Dengan menggunakan pendekatan studi pustaka, tulisan ini akan memaparkan berbagai teori dan temuan empiris dari penelitian sebelumnya untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan transaksional dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan komitmen pegawai. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang peran gaya kepemimpinan dalam membentuk loyalitas dan tanggung jawab pegawai, serta menjadi masukan bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih tepat guna di sektor pelayanan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam lingkungan organisasi, khususnya pada sektor layanan publik yang memiliki struktur hierarkis dan formal, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku dan sikap kerja para pegawai. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dan dianggap sesuai dengan karakteristik birokrasi adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini menekankan hubungan yang bersifat kontraktual antara pemimpin dan bawahannya, di mana kepatuhan terhadap perintah atau pencapaian target akan dibalas dengan imbalan, sementara pelanggaran akan dikenai sanksi. Konsep ini dijelaskan oleh Bass dan Avolio (2004), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional beroperasi melalui sistem yang jelas dan terstruktur, sehingga cocok diterapkan dalam organisasi yang mengutamakan keteraturan, efisiensi, dan hasil kerja yang terukur.

Kepemimpinan transaksional terdiri dari dua komponen utama, yaitu contingent reward dan management-by-exception. Dalam praktik contingent reward, pemimpin menetapkan target atau standar kinerja tertentu, kemudian memberikan penghargaan ketika target tersebut tercapai. Sementara itu, pendekatan management-by-exception memungkinkan pemimpin untuk campur tangan ketika terjadi kesalahan atau penyimpangan dari prosedur yang telah ditetapkan. Gaya ini seringkali dianggap efektif dalam menjaga disiplin kerja, terutama ketika organisasi berada dalam situasi yang membutuhkan stabilitas dan pengendalian ketat.

Namun, keberhasilan gaya kepemimpinan tidak hanya bergantung pada sistem penghargaan atau hukuman semata. Lebih jauh, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap bagaimana pegawai menumbuhkan rasa keterikatan terhadap organisasi tempat

mereka bekerja. Inilah yang dikenal dengan istilah komitmen organisasional. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana pegawai merasa terhubung secara emosional, memiliki tanggung jawab moral, serta mempertimbangkan keuntungan atau kerugian apabila mereka memilih untuk keluar dari organisasi. Meyer dan Allen (1991) mengembangkan model komitmen organisasional yang meliputi tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan (continuance commitment), dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai motivasi internal yang mendorong seseorang untuk tetap bertahan dan terlibat aktif dalam organisasi.

Komitmen afektif, sebagai bentuk komitmen emosional, berkembang ketika pegawai merasa nyaman, dihargai, dan memiliki pengalaman positif selama bekerja di organisasi. Sementara itu, komitmen berkelanjutan tumbuh dari kalkulasi logis terhadap biaya dan risiko jika keluar dari organisasi, seperti kehilangan penghasilan atau sulitnya mencari pekerjaan baru. Sedangkan komitmen normatif didasari oleh nilai moral dan etika, di mana pegawai merasa bahwa bertahan di organisasi adalah bentuk tanggung jawab pribadi atau loyalitas yang tidak bisa ditinggalkan begitu saja.

Banyak penelitian terdahulu yang telah mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasional. Temuan dari Gunawan dan Suherman (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen pegawai, terutama karena kejelasan struktur dan konsistensi dalam pemberian penghargaan yang membentuk rasa keadilan. 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.

Dengan demikian, tinjauan terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan transaksional memiliki relevansi yang kuat dalam mendorong komitmen organisasional, khususnya dalam lingkungan kerja formal seperti sektor publik. Akan tetapi, efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh cara penerapannya. Jika dilakukan secara konsisten, adil, dan disesuaikan dengan kebutuhan psikologis pegawai, gaya ini dapat memperkuat loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Namun, untuk membangun keterikatan yang lebih dalam dan berkelanjutan, pendekatan ini perlu diimbangi dengan gaya kepemimpinan yang mampu menyentuh sisi afektif dan partisipatif dari setiap individu dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan komitmen organisasional, berdasarkan kajian teori dan temuan yang telah ada. Pendekatan ini dianggap relevan karena memungkinkan penulis untuk mengeksplorasi konsep-konsep secara lebih dalam melalui analisis literatur, tanpa melakukan pengumpulan data primer melalui survei atau wawancara. Sumber utama dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka (library research), yaitu pengumpulan informasi yang berasal dari buku-buku akademik, jurnal ilmiah, artikel dari portal penelitian terpercaya, serta karya-karya ilmiah lain yang relevan dengan topik yang sedang dibahas. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansi, keterkinian dan kontribusinya terhadap pemahaman konsep kepemimpinan transaksional dan komitmen organisasional dalam konteks industri layanan publik. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi (content analysis), di mana penulis menelaah isi dari berbagai literatur yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi pola-pola pemikiran, hubungan antar konsep, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung atau mungkin bertentangan. Data dianalisis dengan cara membandingkan teori-teori dari beberapa sumber dan disintesis menjadi kerangka konseptual yang utuh.

Dengan demikian, hasil yang diperoleh bukan berasal dari temuan lapangan langsung, melainkan dari konstruksi ilmiah yang dibangun melalui proses kajian teoritis dan interpretatif terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya. Melalui metode ini, penulis berharap dapat menyajikan gambaran menyeluruh yang tidak hanya menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional

terhadap komitmen organisasional, tetapi juga memperlihatkan konteks sosial dan organisasi yang melatarbelakangi hubungan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, khususnya di sektor layanan publik yang cenderung formal dan struktural. Gaya kepemimpinan ini dianggap efektif karena menekankan pada aturan yang jelas, pemberian penghargaan bagi pencapaian, serta sanksi yang diterapkan jika terjadi pelanggaran atau kegagalan. Dengan adanya sistem yang transparan dan terstruktur ini, pegawai merasa lebih pasti mengenai apa yang diharapkan dari mereka, serta apa yang akan mereka terima sebagai balasan dari kinerja mereka.

Hasil temuan dari berbagai sumber menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya transaksional secara adil dan konsisten dapat membangun rasa kepercayaan dari para bawahannya. Pegawai yang merasa dihargai karena kinerjanya, cenderung menunjukkan kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini bisa muncul dalam bentuk komitmen afektif (perasaan terikat secara emosional), komitmen normatif (merasa bertanggung jawab secara moral), maupun komitmen berkelanjutan (karena pertimbangan logis seperti keamanan kerja dan penghasilan). Namun demikian, gaya kepemimpinan ini tidak tanpa kelemahan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan transaksional yang terlalu kaku bisa menimbulkan hubungan kerja yang dingin, minim inovasi, dan berisiko menciptakan kejenuhan di kalangan pegawai. Dalam jangka panjang, jika pegawai hanya digerakkan oleh imbalan atau takut pada hukuman, maka keterlibatan emosional mereka terhadap organisasi bisa melemah.

Oleh sebab itu, penting bagi para pemimpin untuk tidak hanya mengandalkan aturan dan kontrol semata. Gaya kepemimpinan transaksional tetap bisa efektif, selama dipadukan dengan pendekatan yang lebih manusiawi. Misalnya, dengan membangun komunikasi dua arah, menghargai inisiatif individu, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung partisipasi aktif pegawai. Selain itu, konteks budaya organisasi juga turut memengaruhi keberhasilan gaya ini. Dalam organisasi yang memang mengedepankan disiplin, struktur, dan kepatuhan, gaya transaksional bisa menjadi pilihan yang sangat tepat.

Sebaliknya, jika organisasi lebih bersifat fleksibel dan inovatif, gaya ini sebaiknya dilengkapi dengan elemen kepemimpinan lain yang lebih membebaskan.

Hasil dari penelaahan pustaka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai, khususnya dalam lingkungan kerja sektor publik. Hal ini disebabkan oleh karakteristik utama dari gaya kepemimpinan ini yang menekankan struktur kerja yang jelas, aturan yang tegas, serta sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan secara konsisten. Dalam banyak studi, kepemimpinan transaksional terbukti dapat memberikan rasa kepastian kepada pegawai terkait apa yang diharapkan dari mereka, dan apa yang akan mereka peroleh jika target tercapai.

Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Gunawan dan Suherman (2020), menunjukkan bahwa ketika seorang pemimpin mampu menerapkan sistem penghargaan secara adil dan transparan, maka hal ini akan membangun rasa kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan inilah yang kemudian menjadi fondasi bagi munculnya komitmen organisasional, baik dalam bentuk komitmen afektif, kontinuan, maupun normatif. Pegawai merasa bahwa upaya dan kerja keras mereka dihargai, sehingga muncul dorongan intrinsik untuk bertahan dan terus berkontribusi secara positif terhadap organisasi.

Namun demikian, tidak semua aspek dari gaya kepemimpinan transaksional memberikan dampak positif. Beberapa literatur juga menyoroti bahwa gaya ini cenderung menciptakan hubungan kerja yang formal dan kurang fleksibel. Dalam jangka panjang, pendekatan yang terlalu berorientasi pada hasil dapat mengurangi motivasi intrinsik pegawai serta membatasi ruang untuk inovasi. Oleh karena itu, efektivitas gaya kepemimpinan transaksional sangat bergantung pada cara penerapannya. Jika diterapkan secara seimbang dan disertai dengan komunikasi interpersonal yang baik, maka gaya ini dapat berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif.

Konteks budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan transaksional. Dalam organisasi yang mengutamakan struktur dan kepatuhan, gaya ini akan sangat efektif. Sebaliknya, dalam organisasi yang lebih dinamis dan inovatif, gaya kepemimpinan ini perlu disertai dengan pendekatan yang lebih terbuka dan partisipatif agar tidak menimbulkan kejenuhan atau resistensi dari pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional bukan hanya tentang memberi perintah dan menghukum, tetapi juga tentang membangun sistem yang dapat dipercaya oleh seluruh anggota organisasi. Jika diterapkan secara tepat, gaya ini mampu menciptakan disiplin, kejelasan peran, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, khususnya dalam lingkungan kerja sektor publik yang bercirikan struktur formal, hirarki yang kuat, dan sistem pengawasan yang ketat. Gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan sistem kerja yang jelas dan terarah, di mana penghargaan dan sanksi diterapkan secara proporsional sesuai dengan kinerja pegawai. Dalam konteks tersebut, pegawai merasa memiliki kepastian dan keadilan dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya memperkuat rasa tanggung jawab dan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Namun, efektivitas dari gaya kepemimpinan ini sangat bergantung pada kualitas implementasinya. Jika diterapkan secara otoriter tanpa memperhatikan kondisi psikologis dan kebutuhan sosial pegawai, maka gaya ini dapat menimbulkan dampak negatif seperti kejenuhan, penurunan motivasi, dan resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki kepekaan sosial serta kemampuan komunikasi yang baik untuk mengombinasikan pendekatan transaksional dengan unsur-unsur kepemimpinan lain yang lebih humanistik dan partisipatif.

Penelitian ini juga menyarankan bahwa dalam membangun komitmen pegawai yang kuat, organisasi tidak cukup hanya mengandalkan sistem reward and punishment, tetapi juga harus mampu membangun relasi yang berbasis kepercayaan, saling menghargai, dan pengakuan terhadap kontribusi individu. Dengan pendekatan yang seimbang, kepemimpinan dalam sektor layanan publik dapat berkembang menjadi lebih adaptif, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

Gunawan, A., & Suherman, A. (2020). Transactional Leadership and Employee Commitment in Public Sector Organizations. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*,

11(2), 87–95.

- Hasanah, N., & Firmansyah, A. (2021). Organizational Commitment in Government Institutions: A Leadership Perspective. *Journal of Government Studies*, 5(1), 89–97.
- Lestari, R., & Fitriani, Y. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional Karyawan: Studi pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 35–42.
- Marlina, S., & Nugroho, H. (2023). Analisis Kepemimpinan Transaksional dalam Organisasi Publik. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 12(3), 135–144.
- Pramudito, A. H., & Rachmawati, R. (2019). The Effect of Transactional Leadership on Organizational Commitment through Work Motivation. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 228–233.
- Putri, D. A., & Suryanto, T. (2020). Kepemimpinan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(2), 112–121.
- 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.
- Rizky, T. W., & Aulia, D. (2022). The Role of Transactional Leaders in Enhancing Employee Morale. *Journal of Human Resource Research*, 6(2), 55–63.
- Saragih, R., & Mulyadi, F. (2024). Evaluasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Loyalitas Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 9(1), 101–110.
- 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.