



Peran Kepemimpinan Transaksional dalam Mediasi Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai FPKB DPR RI

Achmad Chozin Rozikin¹, Zahera Mega Utama², Jubery Marwan³
Universitas Prof. Dr. Moestopo^{1,2,3}

*Email Korespondensi: chozinrozikinachmad@gmail.com

Diterima: 18-10-2025 | Disetujui: 28-10-2025 | Diterbitkan: 30-10-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of transactional leadership in mediating the effect of organizational climate on employee performance at the National Awakening Party Faction (FPKB) DPR RI. Transactional leadership is a leadership style that emphasizes the exchange relationship between leaders and subordinates through a system of rewards and punishments. A conducive organizational climate can improve employee motivation and performance, but the role of transactional leadership in this process still needs to be studied further. This study used a quantitative approach with a survey method involving 89 DPR RI FPKB employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Square (PLS). The results showed that organizational climate has a positive and significant effect on employee performance, and transactional leadership partially mediates the relationship. This means that a good organizational climate can improve employee performance, either directly or through transactional leadership. The implication of this research shows that organizations need to create a supportive work environment, as well as apply an effective leadership style in motivating employees. In addition, rewarding and performance-based evaluation systems can be a strategy in increasing employee productivity.

Keywords: Transactional leadership, organizational climate, employee performance, FPKB DPR RI, SEM-PLS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transaksional dalam memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Fraksi Partai Kebangkitan Bangsa (FPKB) DPR RI. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan dan hukuman. Iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, namun peran kepemimpinan transaksional dalam proses ini masih perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 89 pegawai FPKB DPR RI sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepemimpinan transaksional memediasi hubungan tersebut secara parsial. Artinya, iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepemimpinan transaksional. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sekaligus menerapkan gaya

kepemimpinan yang efektif dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Selain itu, pemberian penghargaan dan sistem evaluasi berbasis kinerja dapat menjadi strategi dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan transaksional, iklim organisasi, kinerja pegawai, FPKB DPR RI, SEM-PLS

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Achmad Chozin Rozikin, Zahera Mega Utama, & Jubery Marwan. (2025). Peran Kepemimpinan Transaksional dalam Mediasi Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai FPKB DPR RI. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1520-1533. <https://doi.org/10.63822/80a06x23>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2019). Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam instansi agar tetap dapat “survive” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumberdaya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan instansi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Komisi merupakan salah satu Alat Kelengkapan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) yang bersifat tetap dan jumlahnya ditetapkan pada permulaan masa keanggotaan DPR dan permulaan Tahun Sidang. Pada DPR Periode 2019-2024 telah ditetapkan jumlah Komisi sebanyak 11 (sebelas) Komisi. Hal ini berdasarkan Keputusan Rapat Paripurna DPR RI tanggal 22 Oktober 2019. Salah satu Komisi yang ada di DPR adalah Komisi I. Salah satu Komisi yang ada di DPR RI adalah FRAKSI PKB DPR RI. Partai Kebangkitan Bangsa (PKB) menyambut baik tren peningkatan elektabilitas dari hasil survei sejumlah lembaga survei kredibel.

Penulis tertarik mengambil Komisi Fraksi PKB adalah salah satu fraksi yang memiliki Visi misi organisasi dimana mampu meningkatkan kinerja pegawai di organisasi tersebut. Menurut (Sutrisno, 2020) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika pegawai memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai tergolong baik.

Penerapan kepemimpinan transaksional dalam organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja bawahan atau pegawai, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Catri Jintar, 2022) menyebutkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan keterangan bahwa karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan transaksional dengan model kepemimpinan lainnya adalah keinginan untuk melayani atau memberikan pekerjaan motivasi secara aktif ataupun pasif dengan menjanjikan suatu hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan organisasi yang mampu mempengaruhi karyawan (Utama, 2020). Dalam pengertian lain, lingkungan organisasi yang baik akan membuat karyawan lebih bersemangat, lebih senang serta lebih inovatif dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai (Metha Aurum Zukhrufani Ainulisany & Tulus Budi Sulistyio Radikun, 2022). Sedangkan lingkungan organisasi yang buruk akan membuat karyawan sulit untuk mengeluarkan ide mereka sehingga perilaku inovatif mereka sulit muncul.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah terlihat kinerja pegawai Fraksi PKB di Divisi Kepegawaian yang belum maksimal sering kali hasil pekerjaan laporan yang dikerjakan oleh pegawai masih dibawah standar kualitas yang ditentukan. Fraksi PKB mempunyai target zero Lembar Masalah Kerja (LMK), LMK adalah catatan buruk yang diberikan oleh penilaian ketua organisasi.

Selain itu, sejalan dengan penurunan kinerja pegawai, fenomena lainnya adalah menurunnya absensi pegawai yang berimbas pada hasil kinerja pegawai.

Tabel 1, merupakan tabel target dan realisasi kualitas Fraksi PKB yang telah dijalankan oleh pegawai Fraksi PKB itu sendiri. Dilihat dari data tersebut, ternyata kinerja pegawai di Divisi Kepegawaian Fraksi PKB masih jauh dibawah target yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Fraksi PKB terjadi penurunan dan mempunyai nilai yang kurang baik.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Lembar Masalah Kerja (LMK)

Tahun	Target	Jumlah LMK
2019	Zero LMK	33
2020	Zero LMK	12
2021	Zero LMK	15

Sumber: Sekretariat Department Fraksi PKB

Menurut Romli, (2019) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Beban kerja yang dirasakan pegawai dapat berpengaruh terhadap tingkat efektifitas kinerja pegawai. Selain adanya penurunan kinerja adapula penurunan penggunaan jam efektif di dalam organisasi. Tabel 2 dilampirkan target dan jam kerja pegawai Fraksi PKB tahun 2020.

Tabel 2. Data Penggunaan Jam Kerja Efektif

Bulan	Jam Kerja / Hari	Target (Unit)/Hari	Target (Dalam Presentase)	Realisasi Presentase
Januari	8 jam / Hari	240	95%	76,87%
Februari	8 jam / Hari	264	95%	88,34%
Maret	8 jam / Hari	268	95%	84,36%
April	8 jam / Hari	284	95%	86,87%
Mei	8 jam / Hari	280	95%	84,91%
Juni	8 jam / Hari	276	95%	85,11%
Juli	8 jam / Hari	280	95%	83,87%
Agustus	8 jam / Hari	260	95%	90,91%
September	8 jam / Hari	344	95%	88,36%

Sumber : Sekretariat Department Fraksi PKB

Sumber daya manusia dituntut untuk bisa membuat hasil keluaran (output) yang dihasilkan minimal menyamai atau melebihi standar kualitas yang telah ditetapkan organisasi (Marwan, 2022). Data yang peneliti dapatkan berkaitan dengan kinerja, kinerja pegawai yang belum optimal dapat dilihat persentase pegawai yang terlambat tiba dikantor selama tiga tahun terakhir (2021, 2022, 2023). Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan dan bentuk keterikatan pegawai dalam

mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tabel 3 terdapat banyak kasus penyimpangan absensi yang terjadi dalam 3 tahun terakhir yang berimbas terhadap penurunan kinerja pegawai. Secara keseluruhan penurunan kinerja pegawai di Divisi Kepegawaian Fraksi PKB dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan transaksional dan iklim organisasi

Tabel 3. Data Kehadiran Per-Tahun

No	Keterangan	Jumlah Kasus Per-Tahun		
		2021	2022	2023
1	Terlambat Masuk	355	367	359
2	Surat Dokter	56	83	75
3	Surat Izin	20	12	34

Sumber: Sekertariat Department Fraksi PKB

Kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sofiah Sinaga et al., 2021) konsep kepemimpinan transaksional yang melayani adalah suatu konsep kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral demi memotivasi karyawannya. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja individu menurut beberapa penelitian diantaranya diteliti oleh (Putri, 2023) menyatakan kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan mendorong karyawan bekerja lebih baik. Hasil penelitian (Risambessy et al., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Arifudin et al., 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Iklim organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan mengemukakan pendapat agar menjadi lebih produktif dan menumbuhkan ide baru serta memberdayakan karyawan yang memiliki tujuan demi terciptanya iklim organisasi yang baik untuk membangun kinerja pegawai yang lebih baik (Suhayat et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Suhayat et al., 2023), dan (Ahmad & Walid, 2022) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, namun berbeda dengan penelitian (Susilo et al., 2023) Yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dalam rangka untuk menganalisis bagaimana Kepemimpinan transaksional, dan iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi PKB. Melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut, “**Peran Kepemimpinan Transaksional Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fraksi PKB DPR RI**”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Adapun rumusan masalah ini ialah bersifat asosiatif, karena menanyakan hubungan dua variabel atau lebih. Bentuk penelitian asosiatif ini ialah hubungan kausal.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pegawai Fraksi PKB DPR RI berjumlah 80 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel Merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Penarikan sampel dilakukan dengan teknik non probabilitas yaitu dengan metode purposive dimana sampel yang diambil yaitu sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Fraksi PKB DPR RI berjumlah 89 pegawai.

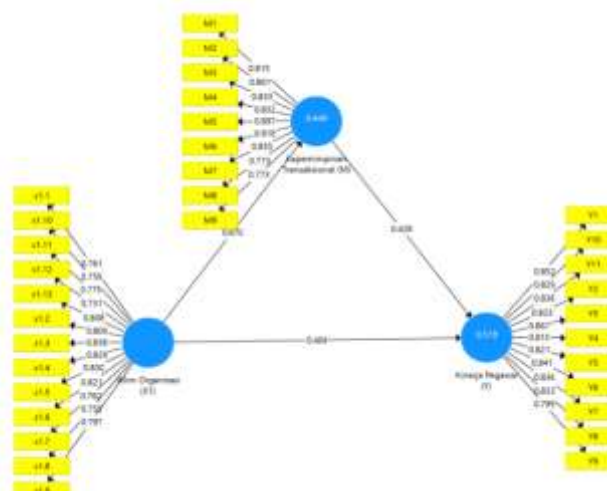
Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling (SEM)* yang merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak, metode analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan *Variance Based Structural Equation Modelling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Smart Partial Least Square (Smart-PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,50 – 0,60 dapat dikatakan cukup valid dan dapat diterima. Jika nilai loading factor dibawah 0,50 maka akan di drop dari model (J. F. Hair et al., 2022).



Gambar 1. Hasil Pengujian *Outer Model*

Sumber : Output model PLS 3.0, Data Diolah (2024)

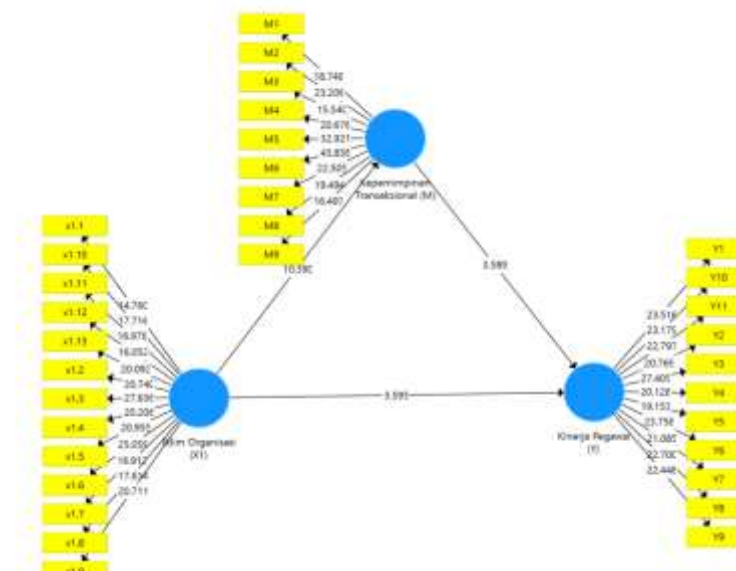
Dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator dan negative memiliki nilai loading factor yang cukup valid yaitu mulai dari 0,50 – 0,60. Rata-rata loading factor tersebut juga sudah lebih dari 0,60 sehingga memiliki Negative validitas yang tinggi dan memenuhi *Convergent Validity*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid dan memenuhi kriteria convergent validity. Langkah selanjutnya adalah pengujian *Discriminate Validity*

Pengujian *Discriminate Validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor yang dengan konstruk yang lain. Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity setelah modifikasi model seperti terlihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai cross loading terhadap konstruknya lebih besar dari nilai cross loading terhadap konstruk lainnya sehingga dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki discriminant validity yang baik.

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Composite Reliability di atas 0.7 dan Cronbach's alpha diatas 0.6. dari hasil output SmartPLSm ada satu konstruk yang tidak memenuhi kriteria yaitu Cronbach's alpha pada kepemimpinan transaksional. Untuk konstruk yang lain suda memenuhi kriteria sudah memiliki nilai Composite Reliabilty diatas 0.7 dan Cronbach's alpha diatas 0.6. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Pengujian Model Stuktural

Evaluasi model (*Inner model*) dalam PLS bertujuan untuk memprediksi hubungan antar laten dimana dapat dilihat dari nilai koefisien determinasani (R^2) untuk dependen, nilai koefisien jalur (path coefficients) untuk nilai T-statistic untuk penilaian signifikansi setiap *Path*. Gambar 2 menunjukkan model struktural pada penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Inner Model Struktural
Sumber : Output model PLS 3.0, Data Diolah (2024)

Nilai R-square

Dalam menilai model structural, dimulai dengan melihat R-Square (R^2) untuk setiap dependen. Nilai R^2 menunjukkan determinasi terhadap dependennya. Apabila nilai R-Square (R^2) semakin mendekati 1 (satu), maka variabel memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R-Square (R^2), maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen semakin terbatas.

Perubahan nilai *R-Square* dapat menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Ghozali, 2020).

Tabel 4. Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepemimpinan Transaksional (M)	0.449	0.442
Kinerja Pegawai (Y)	0.578	0.568

Sumber : Output model PLS 3.0, Data Diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (M) diperoleh sebesar 0,449. Hasil ini menunjukkan bahwa 44,9% variabel Kepemimpinan Transaksional (M) dapat dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi (X1). Nilai *R-square* untuk Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 0,578. Hasil ini menunjukkan bahwa 57,8% variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transaksional (M).

Nilai F-Square

Untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel yang dilakukan dengan *Effect Size* atau *f square*. Nilai *f square* 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek.

Nilai *f-square* Iklim Organisasi (X1) sebesar 0,213 menunjukkan pengaruh yang moderat terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan nilai sebesar 0,814 menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap Kepemimpinan Transaksional (M). Nilai *f-square* Kepemimpinan Transaksional (M) sebesar 0,240 menunjukkan pengaruh yang moderat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 5. Nilai F-Square

	Kecerdasan Emosional (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Kecerdasan Emosional (Z)		0.167
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0.571	0.334
Kinerja Pegawai (Y) Komitmen Organisasi (X2)	0.330	0.280

Sumber : Output model PLS 3.0, Data Diolah (2024)

Pengujian Hipotesis

Pada tahap pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan pada model penelitian dapat diterima atau ditolak. Untuk menguji hipotesis ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur (path coefficients) dan nilai T-statistic melalui prosedur bootstrapping report. Peneliti ingin mengetahui apakah penelitian tersebut berpengaruh positif atau negative. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1,96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklm Organisasi (X1) -> Kepemimpinan Transaksional (M)	0.670	0.674	0.064	10.390	0.000
Iklm Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.404	0.402	0.112	3.595	0.000
Kepemimpinan Transaksional (M) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.428	0.432	0.119	3.589	0.000

Sumber : Output model PLS 3.0, Data Diolah (2024)

Tabel 7. Hasil Nilai Uji Hipotesis Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklm Organisasi (X1) -> Kepemimpinan Transaksional (M) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.287	0.293	0.090	3.199	0.001

Sumber : Output model PLS 3.0, Data Diolah (2024)

PEMBAHASAN

Iklim Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian (Susilo et al., 2023) dan (Sagita et al., 2018) menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lebih lanjut, pendekatan Contingency Theory yang dikemukakan oleh Fiedler (1967) juga relevan dalam mendukung temuan ini, di mana teori tersebut menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan, termasuk iklim organisasi. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta memperkuat keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Windasari et al., 2022).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu menciptakan dan mempertahankan iklim kerja yang kondusif dengan memperhatikan aspek keterbukaan komunikasi, kejelasan peran, hubungan kerja yang positif, serta pemberian penghargaan yang adil, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kepemimpinan Transaksional (M) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Kepemimpinan Transaksional (M) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kepemimpinan dalam suatu perusahaan memang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Penilaian tersebut dimulai dari kejujuran, tanggung jawab dan juga hubungan timbal balik antar karyawan dan juga pimpinannya. Kepemimpinan yang berbeda-beda dapat memberikan dampak yang berbeda pula untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan penelitian (Catri Jintar, 2022) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga diperoleh dari penelitian (Siswatiningsih et al., 2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan.

Dari perspektif teori, pendekatan Path-Goal Theory yang dikembangkan oleh House (1971) relevan dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan transaksional berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran untuk memberikan arahan yang jelas, menetapkan tujuan yang dapat dicapai, serta memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja pegawai, yang semuanya merupakan karakteristik utama dalam kepemimpinan transaksional.

Selain itu, teori Leader-Member Exchange (LMX) dari Graen & Uhl-Bien (1995) juga mendukung temuan ini, dengan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang membangun hubungan kerja berbasis pertukaran yang jelas antara pemimpin dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Dalam konteks kepemimpinan transaksional, interaksi berbasis insentif dan konsekuensi yang terstruktur membantu menciptakan motivasi kerja yang tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

Iklim Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepemimpinan Transaksional (M)

Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Iklim Organisasi (X1) berpengaruh *negative* signifikan terhadap Kepemimpinan Transaksional (M). Iklim organisasi tentu tidak selalu sama antara organisasi satu dengan yang lain, karena tiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah tergantung dengan kepemimpinan. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan kepemimpinan yang kondusif sehingga memberikan kinerja karyawan meningkat. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu.

Pendekatan Contingency Theory yang dikembangkan oleh Fiedler (1967) relevan dalam menjelaskan bagaimana hubungan antara iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dapat saling mempengaruhi. Teori ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak bersifat universal, tetapi bergantung pada kecocokan antara gaya kepemimpinan dengan situasi dan lingkungan kerja. Dalam iklim organisasi yang lebih terbuka dan fleksibel, gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif cenderung lebih efektif dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional yang berfokus pada kontrol dan struktur.

Selain itu, teori Situational Leadership Model yang dikemukakan oleh Hersey & Blanchard (1977) juga mendukung temuan ini, dengan menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kondisi organisasi. Dalam organisasi dengan iklim kerja yang suportif, pegawai cenderung lebih mandiri dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga pendekatan kepemimpinan transaksional yang berorientasi pada penghargaan dan hukuman menjadi kurang relevan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan iklim kerja yang diciptakan untuk memastikan efektivitas kepemimpinan dalam mendukung kinerja pegawai. Organisasi dengan iklim yang positif dan kolaboratif cenderung mengurangi dominasi kepemimpinan transaksional dan mendorong penerapan gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel dan adaptif.

Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional sebagai *variable intervening*.

Hasil hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional sebagai *variable intervening*. Kepemimpinan transaksional yang dapat memacu peningkatan kinerja karyawan diperlukan dalam suatu instansi saat ini terutama dihadapkan pada era digitalisasi berbasis Informasi dan Teknologi. Iklim yang terbentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja anggota organisasi, hal ini disebabkan komunikasi yang buruk akan menurunkan kinerja anggota organisasi tersebut (Rifhiyah, 2022).

Dari perspektif teori, pendekatan Full Range Leadership Theory yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994) memberikan landasan konseptual yang kuat terhadap hubungan ini. Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional memainkan peran penting dalam mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai melalui mekanisme penghargaan dan hukuman yang berbasis pada pencapaian kerja. Dalam konteks ini, iklim organisasi yang kondusif akan semakin memperkuat efektivitas kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Selain itu, teori Organizational Climate Theory dari Schneider et al. (2013) juga relevan dalam mendukung temuan ini, di mana teori ini menekankan bahwa iklim organisasi yang positif dapat memperkuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan meningkatkan efektivitas komunikasi serta motivasi pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional berperan sebagai penghubung antara iklim organisasi dan pencapaian kinerja pegawai dengan memastikan bahwa ekspektasi kerja yang jelas, sistem penghargaan, dan evaluasi kinerja yang objektif diterapkan secara efektif.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan mampu mengakomodasi kebutuhan pegawai dalam mencapai target kerja. Kepemimpinan transaksional yang diterapkan dalam iklim organisasi yang baik dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi tantangan di era digitalisasi berbasis informasi dan teknologi.

SIMPULAN

Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan Transaksional Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fraksi PKB DPR RI pada pegawai Fraksi PKB. Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,404 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan akan semakin baik kinerja pegawai.
2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (M) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,428 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Kepemimpinan Transaksional (M) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Kepemimpinan Transaksional (M) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi kepemimpinan transaksional yang dirasakan akan semakin baik kinerja pegawai.
3. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kepemimpinan Transaksional (M) adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,670 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kepemimpinan Transaksional (M) adalah positif. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Transaksional (M). Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kepemimpinan transaksional
4. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional sebagai variable intervening, dengan p-value < 0,05 yaitu 0,001. Nilai original sample estimate adalah negatif yaitu sebesar 0,287 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh mediasi adalah negatif. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima. Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional sebagai variable intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. K., & Walid, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Al-Irsyad Journal of Mathematics Education*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.58917/ijme.v1i1.12>
- Arifudin, O., Sofyan, Y., Rusmana, F. D., & Rahman Tanjung. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan Bri Syariah Subang. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. sage.
- Catri Jintar. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Penelitian*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v3i1.1860>
- Darzanti. (2022). *Budaya dan iklim organisasi*. Bumi Aksara.
- Fiedler, F. E. (1967). A THEORY OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS. MCGRAW-HILL SERIES IN MANAGEMENT.
- Ghozali. (2020). *25 Grand Theory*. Yoga Pratama.
- Gobe Marc. (2019). *Emotional Branding: Paradigma Baru untuk Menghubungkan Merek dengan Pelanggan*. Erlangga.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Christian M. Ringle. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (Third Edit). Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, Grad. Cert. B., Helmina Andriani, M. S., Roushandy Asri Fardani, S.Si., M. P., Jumari Ustiawaty, S.Si., M. S., Evi Fatmi Utami, M.Farm., A., Dhika Juliana Sukmana, S.Si., M. S., & Ria Rahmatul Istiqomah, M. I. K. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu Abadi, A.Md., Ed.). CV. Pustaka Ilmu.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory Of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 321-339.
- Marwan, J. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Memediasi Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper Tbk. Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(2), 75-98.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Usa: Cengage Learning.
- Metha Aurum Zukhrufani Ainulisany, & Tulus Budi Sulistyo Radikun. (2022). Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industry Pariwisata). *Efektor*, 9(1), 87–100. <https://doi.org/10.29407/E.V9i1.16971>
- Pujileksono Sugeng. (2022). *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Malang: Intrans Publishing.
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ajp. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 81–84. <https://doi.org/10.52624/Manajerial.V6i1.2395>

- Rifhiyah, N. El. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Ocb. *Indonesian Educational Administration And Leadership Journal (Ideal)*, 4(2).
- Risambessy, A., L, P., & Wairisal. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishoduna*, 17(1). <https://doi.org/10.53712/Jmm.V5i2.962>
- Romli. (2019). Komunikasi Organisasi Lengkap. Grasindo.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 57(1), 73–82.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate And Culture. *Annual Review Of Psychology*, 64(1), 361-388.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Pt. Refika Aditama.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/Jbm.V5i2.2388>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/Cerdika.V1i7.123>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhayat, J., Suwatno, & Agung Dharmawan Buchdadi. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Persepsi Kepala Sekolah. *Journal Of Accounting, Management, Economics, And Business (Analysis)*, 1(1). <https://doi.org/10.56855/Analysis.V1i1.179>
- Sujarweni, V. W. (2017). *Analisis Laporan Keuangan, Teori, Aplikasi, Dan Hasil Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.976>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Utama, D. Z. M., & Se, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. Unj Press.
- Utami, H. A., Istiqomah, Fardani, Sukmana, & Auliya. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Winasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99–110. <https://doi.org/10.24246/J.Jk.2022.V9.I1.P99-110>
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Terbaru*. Prehanlindo.