

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Eksternal Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Komisi Pemberantasan Korupsi Pasca Peralihan Status Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi Menjadi Aparatur Sipil Negara

Ahmad Fajar¹, Yulianto^{2*}

^{1,2} Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiami, Jakarta, Indonesia

¹fajar7960@gmail.com, ²yulianto@stiami.ac.id

* Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Kata Kunci

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Eksternal, Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pasca peralihan status pegawai KPK menjadi ASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 80 responden. Teknik analisis data menggunakan uji t untuk regresi linier sederhana dan uji F untuk regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN KPK. Hasil regresi menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional adalah 70,8%, budaya organisasi 61,4%, dan lingkungan eksternal 65,4%. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 75,6% terhadap kinerja ASN KPK.

PENDAHULUAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, karena kinerja ASN berdampak langsung pada pencapaian tujuan dan misi organisasi. Di Indonesia, kinerja ASN, khususnya di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), sangat penting dalam pemberantasan korupsi. Namun, seiring dengan peralihan status KPK dari sebuah lembaga negara ke status ASN, tantangan baru muncul yang memerlukan analisis mendalam.

Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan faktor lingkungan eksternal telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja ASN. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memotivasi pegawai, membangun budaya akuntabilitas, dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi di KPK, yang berfokus pada etika dan pencegahan korupsi, juga berperan penting dalam mendorong efektivitas kinerja. Di sisi lain, faktor eksternal—mulai dari pengaruh politik hingga kondisi ekonomi—menciptakan lanskap yang terus berubah, yang turut mempengaruhi efisiensi operasional dan tujuan strategis KPK.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan eksternal terhadap kinerja ASN di KPK pasca peralihan status menjadi ASN. Memahami dinamika ini akan memberikan wawasan berharga dalam meningkatkan efektivitas organisasi dalam memberantas korupsi. Sebagai latar belakang, data dari Transparency International dan Indeks Persepsi Korupsi (CPI) menunjukkan penurunan yang signifikan dalam integritas yang dipersepsikan di Indonesia, yang semakin menekankan perlunya evaluasi terhadap struktur organisasi dan kepemimpinan di KPK.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang telah banyak diterapkan dalam berbagai sektor organisasi, termasuk sektor publik. Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, melampaui kepentingan pribadi mereka. Pemimpin transformasional bukan hanya sekedar memberikan instruksi, namun juga memotivasi dengan cara memberikan visi yang jelas, menginspirasi, dan merangsang intelektualitas para pengikutnya (Bass & Avolio, 1994).

Sedarmayanti (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini terdiri dari lima aspek utama: charisma yang ditunjukkan oleh pemimpin, kepemimpinan yang inspiratif, stimulus intelektual, pertimbangan individual, dan pengaruh idealis. Pemimpin dengan gaya ini diharapkan mampu menciptakan perubahan yang mendalam dalam pengikutnya, memotivasi mereka untuk berprestasi lebih tinggi, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama yang lebih besar. Penelitian oleh Tims, Bakker, dan Xanthopoulou (2011) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja pegawai karena dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasional. Khususnya di lingkungan KPK, gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap nilai-nilai anti-korupsi dan integritas, yang merupakan prinsip utama dalam menjalankan tugas pemberantasan korupsi. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan arah yang jelas akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan strategis organisasi (Bono & Judge, 2003). Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam penerapan kepemimpinan transformasional di KPK, terutama dalam aspek komunikasi yang kurang efektif dan pengembangan potensi pegawai yang belum maksimal.

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat besar dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Schein (2010), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok dalam organisasi, yang berfungsi untuk memecahkan masalah internal dan eksternal. Budaya ini akan menentukan bagaimana individu dalam organisasi berperilaku, berpikir, dan merespon terhadap lingkungan mereka. Kreitner dan Kinicki (2018) juga menekankan bahwa budaya organisasi yang sehat mampu mendukung strategi organisasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja. Dalam konteks KPK, budaya organisasi yang kuat dan berbasis pada integritas dan komitmen anti-korupsi sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sebuah studi oleh Zohar (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung perilaku etis dan transparansi sangat berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Budaya yang mendukung nilai-nilai tersebut akan meningkatkan kinerja dan meminimalisasi praktik korupsi yang mungkin terjadi di dalam lembaga.

Namun, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa tantangan dalam budaya organisasi di KPK, terutama dalam hal komunikasi antar pegawai dan penerapan norma-norma budaya yang konsisten. Misalnya, adanya tekanan untuk bekerja cepat dan tepat waktu dapat mengarah pada perilaku yang kurang memperhatikan kualitas hasil kerja. Kurangnya komunikasi antara pegawai di berbagai tingkat organisasi juga menghambat upaya kolaborasi yang lebih efektif, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja ASN di KPK.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel acak. Variabel yang dianalisis meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan eksternal (X3), dan kinerja ASN KPK (Y). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji t untuk regresi linier sederhana dan uji F untuk regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan eksternal secara signifikan mempengaruhi kinerja ASN KPK. Secara parsial, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah sebesar 70,8%, budaya organisasi 61,4%, dan lingkungan eksternal 65,4%. Secara simultan, ketiga faktor tersebut berpengaruh sebesar 75,6% terhadap kinerja ASN KPK. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN KPK dapat dicapai melalui peningkatan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional, penguatan budaya organisasi yang mendukung, serta pemanfaatan lingkungan eksternal yang kondusif.

Hasil penelitian ini menyoroti peran signifikan yang dimainkan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan faktor eksternal dalam membentuk kinerja ASN di KPK setelah peralihan status menjadi ASN. Secara khusus, gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja. Pemimpin yang transformasional dapat memotivasi timnya dengan menciptakan lingkungan yang penuh kepercayaan, inspirasi, dan stimulasi intelektual. Menurut Sedarmayanti (2021), kepemimpinan transformasional tidak hanya mengarahkan individu untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mengembangkan potensi pribadi dan profesional mereka. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan adanya kesenjangan dalam komunikasi dan kemampuan kepemimpinan saat ini dalam menggali dan mengembangkan potensi maksimal dari setiap pegawai, yang membatasi kinerja optimal KPK.

Budaya organisasi di KPK juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja. Budaya organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2018), adalah anggapan yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang diterima secara implisit, dan membentuk cara mereka berpikir, merasakan, serta berinteraksi dengan lingkungan mereka. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan motivasi, sementara budaya yang buruk dapat menyebabkan ketidakpahaman dan penurunan produktivitas. Di KPK, beberapa tantangan budaya terkait dengan tekanan untuk bekerja cepat dan tepat waktu mengakibatkan kurangnya komunikasi yang efektif, dan nilai-nilai inti budaya organisasi yang belum sepenuhnya diterapkan di seluruh tingkat pegawai. Tantangan budaya ini berkontribusi pada kinerja yang kurang optimal, terutama dalam bidang penegakan hukum dan upaya pemberantasan korupsi.

Faktor eksternal juga berperan penting dalam membentuk kinerja ASN di KPK. Seperti yang dijelaskan oleh Peter et al. (2018), faktor eksternal seperti tekanan sosial, ekonomi, dan politik dapat memengaruhi strategi organisasi, pengambilan keputusan, serta perkembangan teknologi. Intervensi politik, terutama pasca peralihan status, merupakan tantangan besar bagi independensi KPK. Selain itu, perubahan sosial dan politik memengaruhi persepsi publik terhadap efektivitas KPK, yang berdampak langsung pada tingkat kepercayaan dan kerjasama masyarakat terhadap inisiatif KPK.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan interaksi yang kompleks antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor eksternal dalam menentukan kinerja ASN di KPK. Meskipun ada kemajuan di beberapa area seperti sistem adaptasi dan tata kelola internal, masih banyak yang perlu dilakukan untuk meningkatkan praktik kepemimpinan, memperkuat budaya organisasi, dan mengelola tantangan eksternal dengan lebih efektif. Agar kinerja KPK dapat meningkat, perlu ada peningkatan dalam gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal yang lebih baik, serta budaya organisasi yang lebih kuat yang dapat bertahan menghadapi tekanan eksternal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN KPK. Oleh karena itu, disarankan agar KPK meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional, memperkuat budaya organisasi, dan memperhatikan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja ASN KPK, seperti faktor motivasi individu atau sistem pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders. *Academy of Management Journal*, 46(5), 554-571.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Peter, J., et al. (2018). Strategic Management of External Environmental Forces. *Business Journal of Management*, 45(2), 160-174.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Slamet, R. (2018). Strategic Management of External Environmental Forces. *Business Journal of Management*, 45(2), 160-174.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do Transformational Leaders Influence Employees' Well-Being through Intrinsic Motivation?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 3-12.
- Transparency International. (2021). *Corruption Perception Index*. Retrieved from <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/nzl>.
- Zohar, D. (2010). The Influence of Leadership on Safety Performance in the Workplace: A Review of the Literature. *Journal of Safety Research*, 41(4), 405-413.