



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Simalungun

Jhon Cristmas Damanik ^{1*}, Raya Panjaitan²

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan

² Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan

*Penulis Korespondensi: jhoncristmas@student.uhn.ac.id

Abstract. Employee performance is a key factor in achieving organizational goals, especially in government institutions such as the Simalungun Regent's Office. This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and organizational culture on employee performance. The research uses an associative quantitative approach with a population of all employees of the Simalungun Regent's Office, totaling 50 people, taken as a census sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that transformational leadership and organizational culture have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.612 indicates that the two independent variables contribute 61.2% to the variation in employee performance. The practical implication of this research is the need for leaders to consistently apply transformational leadership and strengthen an organizational culture oriented toward performance and public service. This research can be a reference for human resource development in local government environments.

Keywords: Employee performance, Organizational culture, Public service, Simalungun Regent's Office, Transformational leadership.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di instansi pemerintah seperti Kantor Bupati Simalungun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi seluruh karyawan Kantor Bupati Simalungun yang berjumlah 50 orang, diambil sebagai sampel secara sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas berkontribusi sebesar 61,2% terhadap variasi kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pimpinan untuk konsisten menerapkan kepemimpinan transformasional dan memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata kunci: Budaya organisasi, Kinerja karyawan, Kantor Bupati Simalungun, Kepemimpinan transformasional, Pelayanan publik.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks instansi pemerintahan, kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, diperlukan berbagai faktor pendukung yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan maksimal.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi hal tersebut adalah gaya kepemimpinan dari atasan. Kepemimpinan memiliki peranan strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya agar bekerja dengan efektif. Khususnya, gaya kepemimpinan transformasional dianggap paling relevan di era modern karena mampu membangkitkan semangat perubahan, mendorong kreativitas, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberi perintah, tetapi juga menjadi teladan, membangun visi bersama, dan memperhatikan kebutuhan pengembangan individu pegawainya.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan menumbuhkan rasa kebersamaan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tujuan instansi. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak dikelola dengan baik, maka akan muncul sikap apatis, kurang disiplin, dan rendahnya rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Dalam konteks Kantor Bupati Simalungun, penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan budaya organisasi yang solid diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Simalungun" guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai, serta menjadi bahan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun?

Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Simalungun" adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun.

Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, baik di instansi pemerintah maupun di sektor swasta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Kantor Bupati Simalungun

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam menentukan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, serta dalam membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi Karyawan atau Pegawai

Penelitian ini dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya budaya kerja yang positif dan sikap kooperatif terhadap kepemimpinan transformasional, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja.

c. Bagi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan pemerintahan Kabupaten Simalungun agar lebih profesional dan berorientasi pada pelayanan publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak dikaji dalam literatur manajemen modern. Menurut Bass dan Avolio (1994), gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mengubah nilai dan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menjadi teladan dan pembimbing bagi bawahannya.

Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pentingnya transformasi atau perubahan positif dalam diri individu maupun organisasi secara keseluruhan. Pemimpin dengan gaya transformasional berupaya mengembangkan potensi penuh dari setiap anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, dan membangun komitmen jangka panjang terhadap visi organisasi.

Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan istilah "4 I's", yaitu:

1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Dimensi ini merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan atau role model bagi bawahannya. Pemimpin memiliki integritas tinggi, konsisten antara perkataan dan perbuatan, serta menunjukkan perilaku etis yang patut diteladani. Melalui pengaruh ideal ini, pemimpin mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari bawahannya.

2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat kerja dan memberikan visi yang jelas tentang masa depan organisasi. Mereka mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana namun bermakna. Hal ini mendorong bawahan untuk lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tujuan bersama.

3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dari bawahannya dengan mempertanyakan asumsi-asumsi lama, mereformulasi masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara-cara baru. Bawahan didorong untuk berpikir kritis, mencari solusi inovatif, dan tidak takut untuk mengambil risiko dalam batas yang wajar.

4. Individualized Consideration (Perhatian Individual)

Pemimpin memperhatikan kebutuhan dan potensi setiap individu untuk berkembang. Mereka bertindak sebagai mentor atau coach, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan dukungan serta bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing bawahan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional.

Dengan gaya seperti ini, pemimpin dapat meningkatkan rasa percaya diri, komitmen, dan motivasi pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam menciptakan perubahan positif dan meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan yang kompleks.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang membentuk identitas dan karakter suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Budaya ini mencakup nilai, norma, keyakinan, dan cara berpikir yang memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.

Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat akan menciptakan konsistensi perilaku, mengurangi ambiguitas, dan memberikan arah yang jelas bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator Budaya Organisasi

Robbins dan Judge mengidentifikasi beberapa karakteristik utama yang membentuk budaya organisasi, antara lain:

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan berani mengambil risiko dalam menjalankan tugas mereka. Organisasi dengan budaya inovatif memberikan ruang bagi kreativitas dan eksperimen.

2. Orientasi terhadap Hasil

Tingkat perhatian manajemen terhadap pencapaian hasil atau outcome dibandingkan dengan proses atau teknik yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

3. Orientasi terhadap Manusia

Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap anggota organisasi. Budaya yang berorientasi pada manusia menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas penting.

4. Stabilitas dan Konsistensi

Tingkat penekanan pada pemeliharaan stabilitas dan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan dan perubahan. Organisasi perlu menyeimbangkan antara stabilitas operasional dengan kemampuan beradaptasi.

5. Kerjasama Tim

Sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan dalam tim dibandingkan dengan kerja individual. Budaya kolaboratif mendorong sinergi dan pencapaian tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif akan menumbuhkan rasa kebersamaan, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap instansi. Karyawan akan merasa memiliki dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Sebaliknya, budaya yang lemah atau negatif dapat menurunkan motivasi, menimbulkan konflik, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari seluruh aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga merupakan fungsi dari motivasi, kesempatan, dan dukungan organisasi. Pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan (Ability) - meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan.
2. Motivasi (Motivation) - dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan optimal.
3. Lingkungan Kerja - kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang mendukung atau menghambat kinerja.
4. Kepemimpinan - gaya dan efektivitas pimpinan dalam mengarahkan dan membimbing bawahan.

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1. Kualitas Kerja

Mengukur tingkat ketelitian, ketepatan, dan kerapian hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kerja mencerminkan standar profesionalisme dan dedikasi karyawan

2. Kuantitas Kerja

Mengukur jumlah output atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menunjukkan produktivitas karyawan secara kuantitatif.

3. Ketepatan Waktu

Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Ketepatan waktu mencerminkan efisiensi dan kedisiplinan kerja.

4. Tanggung Jawab

Mengukur komitmen karyawan terhadap tugas dan kewajiban yang diembannya, termasuk inisiatif dalam menyelesaikan masalah dan kesediaan untuk bertanggung jawab atas hasil kerja.

5. Kerjasama

Mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain yang terkait dalam menyelesaikan tugas. Kerjasama yang baik menciptakan sinergi dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Organisasi yang mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya akan memiliki keunggulan kompetitif dan dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih baik.

Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat landasan teoretis dan memberikan perspektif empiris, berikut ini dipaparkan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan:

1. Sutrisno (2020)

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi motivasi inspirasional dan perhatian individual memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

2. Lestari (2021)

Penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai kerjasama, inovasi, dan orientasi hasil terbukti efektif dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

3. Simanjuntak (2022)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di sektor publik. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

4. Wulandari (2023)

Penelitian yang berjudul "Peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah" menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi kerja, sementara budaya organisasi berperan dalam membentuk loyalitas dan kolaborasi antarpegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

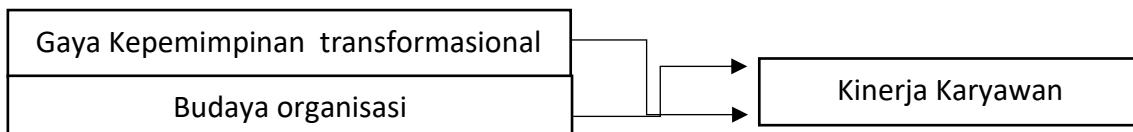
5. Rahman (2024)

Dalam penelitiannya berjudul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemerintahan Kabupaten Gowa", ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi yang kondusif menjadi faktor pendukung utama terciptanya kinerja yang optimal.

Penelitian-penelitian terdahulu tersebut memberikan bukti empiris yang konsisten tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor pemerintahan. Temuan-temuan ini menjadi dasar yang kuat bagi penelitian ini untuk mengeksplorasi fenomena serupa dalam konteks Kantor Bupati Simalungun.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Berdasarkan table diatas Kepemimpinan transformasional memotivasi pegawai melalui inspirasi, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian personal. Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional mampu membangkitkan kesadaran pegawai akan pentingnya tujuan organisasi, mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja melebihi ekspektasi awal.

Budaya organisasi yang positif membentuk perilaku kerja yang produktif melalui pembentukan nilai-nilai bersama, norma kerja yang jelas, dan iklim organisasi yang mendukung. Budaya yang kuat menciptakan identitas kolektif, meningkatkan komitmen organisasional, dan memberikan panduan perilaku yang konsisten bagi seluruh anggota organisasi.

Kedua variabel tersebut kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Bupati Simalungun. Kepemimpinan transformasional memberikan arah dan motivasi, sementara budaya organisasi menyediakan konteks dan lingkungan yang mendukung manifestasi kinerja optimal. Interaksi sinergis antara keduanya menciptakan kondisi ideal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun.

H₃: Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Kantor Bupati Simalungun.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Bupati Simalungun. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 6 (enam) bulan, mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

Populasi dan Sampel Penelitian

- **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Bupati Simalungun yang berjumlah 50 orang.

- **Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Jenis dan Sumber Data

- **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka dari hasil pengukuran kuesioner.

- **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari: Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen instansi, buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner, berupa daftar pertanyaan tertulis yang disebarluaskan kepada responden dengan skala Likert. studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen resmi instansi. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data melalui buku dan jurnal yang relevan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi bawahan	Pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual	Likert
Budaya Organisasi (X2)	nilai dan norma yang dianut dalam organisasi	Disiplin, kerja sama, tanggung jawab, inovasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja pegawai sesuai tugas dan tanggung jawab	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab	Likert

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Uji Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui gambaran umum variabel penelitian.

- Uji Instrumen Penelitian
- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

- Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heteroskedastisitas
- Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y.

- Uji Hipotesis
- Uji t (parsial)
- Uji F (simultan)
- Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 5 poin, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Simalungun yang merupakan instansi pemerintahan daerah dengan tugas utama melaksanakan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terlibat langsung dalam aktivitas administrasi dan pelayanan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Percentase
Laki-laki	32	64%
Perempuan	18	36%
Total	50	100%

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yang menunjukkan dominasi pegawai laki-laki pada Kantor Bupati Simalungun.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	4,12	4,12
Budaya Organisasi (X2)	4,05	4,05

Kinerja Karyawan (Y)	4,18	4,18
----------------------	------	------

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berada pada kategori baik.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Data berdistribusi normal (Sig. $> 0,05$)

Uji Multikolinearitas: Tidak terjadi multikolinearitas (VIF < 10)

Uji Heteroskedastisitas: Tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas

Dengan demikian, data layak digunakan untuk analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi:

Artinya:

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
X1	3,215	0,002	Berpengaruh
X2	3,678	0,001	Berpengaruh

- Uji Simultan (Uji F)**

Nilai F hitung = 18,452 dengan Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai R² sebesar 0,612, artinya 61,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, dan perhatian individual mendorong peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Simalungun.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Pimpinan Kantor Bupati Simalungun diharapkan terus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten.
2. Organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.