

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Rindu Riana, Henni Indrayani

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
Keywords: <i>Transformational Leadership Organizational Culture Employee Performance</i>	<i>This research was conducted at the Regional Financial and Asset Agency (BKAD) of Indragiri Hilir Regency. The aim of this research is to determine the influence of Transformational Leadership (X1) and Organizational Culture (X2) on employee performance (Y) at the Regional Financial and Asset Agency (BKAD) of Indragiri Hilir Regency, either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) of Indragiri Hilir Regency, totaling 58 people. The sampling method in this research used total sampling. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this research is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS version 25 program. The research results show that the Transformational Leadership and Organizational Culture variables influence employee performance both partially and simultaneously. The coefficient of determination was 63.7%, while the remaining 36.3% was influenced by other variables not observed in this study.</i>
Info Artikel	SARI PATI
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Kinerja Pegawai Corresponding Author: henni.indrayani@uin-suska.ac.id	Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 58 pegawai dengan status ASN. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data di analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasioanl dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki kinerja yang maksimal, karena sudah seharusnya instansi pemerintah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah. Dalam menghadapi kondisi seperti ini, maka instansi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Sumber daya manusia yang saat ini dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimum terhadap tujuan instansi pemerintah, karena keberhasilan tujuan instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya terutama para pegawainya. Selain itu, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam melihat kemampuan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat agar hasil yang dicapai dapat semakin maksimal (Nasri, Tamsah & Firman, 2018).

Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang menekankan pada pemberdayaan pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, memberdayakan masyarakat, dan menjamin demokrasi. Proses transformasi, perlindungan hukum dan jaminan hidup lainnya. Kewenangan yang diberikan oleh undang-undang lebih didasarkan pada persyaratan akuntabilitas publik, yaitu sistem akuntabilitas pemerintah terhadap kelompok layanan. Wujud dan komitmen akuntabilitas publik yang sesungguhnya hanya tercermin dalam bentuk kinerja, termasuk kinerja perencanaan, kelembagaan dan aparatur pemerintah (Lian, 2017).

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkuprawira, 2014).

Setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. Karena otoritas publik selalu membutuhkan pegawai untuk kinerja yang benar dari tugas dan tanggung jawab mereka. Efisiensi mengacu pada dapat atau tidaknya hasil yang diharapkan dapat dicapai, efisiensi adalah hasil dari tingkat kinerja suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan. Efektivitas disisi lain, tergantung pada seberapa baik berbagai kontribusi yang telah dilaksanakan. Ekspektasi kinerja individu dibingkai sebagai pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Sidin & Della, 2021).

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang bergerak dipengelolaan keuangan daerah dalam hal pertanggungjawaban keuangan daerah diwujudkan dalam bentuk laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut merupakan wujud dari penguatan transparansi dan akuntabilitas. Terkait dengan pertanggungjawaban Keuangan Daerah.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, terutama di sektor pemerintahan daerah. Gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat sering dianggap sebagai faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola keuangan daerah secara transparan dan efisien. Namun, tantangan dalam memenuhi target kinerja sering kali berkaitan dengan dinamika kepemimpinan dan budaya kerja yang berkembang di organisasi tersebut.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta. Di sisi lain, budaya organisasi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Meskipun banyak penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, kajian yang secara simultan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam konteks organisasi daerah seperti BKAD Kabupaten Indragiri Hilir masih terbatas. Hal ini menjadi penting karena dinamika budaya lokal dan karakteristik organisasi publik dapat memengaruhi hasil temuan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKAD Kabupaten Indragiri Hilir. Hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada literatur kepemimpinan dan budaya organisasi, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi pengelolaan organisasi publik di tingkat daerah.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah yang berlokasi di Tembilahan, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 58. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (disebut juga metode sensus). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat secara langsung dan data sekunder. Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Pengolahan data penelitian menggunakan SPSS 25. Uji Kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Uji asumsi klasik yang digunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji signifikansi secara parsial (uji T), uji signifikansi secara simultan (uji F) dan uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *corrected item to total correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. Hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Kinerja (Y)	Y1.1	0,803	Valid
2.		Y1.2	0,815	Valid

3.		Y1.3	0,849	Valid
4.		Y1.4	0,747	Valid
5.		Y1.5	0,794	Valid
6.		Y1.6	0,846	Valid
7.		Y1.7	0,902	Valid
8.		Y1.8	0,885	Valid
9.		Y1.9	0,874	Valid

Sumber: hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas kinerja untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,883	Valid
2.		X1.2	0,773	Valid
3.		X1.3	0,878	Valid
4.		X1.4	0,859	Valid
5.		X1.5	0,808	Valid
6.		X1.6	0,835	Valid
7.		X1.7	0,803	Valid
8.		X1.8	0,891	Valid
9.		X1.9	0,804	Valid
10.		X1.10	0,829	Valid
11.		X1.11	0,795	Valid
12.		X1.12	0,808	Valid

Sumber: hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas kepemimpinan transformasional untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,748	Valid
2.		X2.2	0,816	Valid
3.		X2.3	0,874	Valid
4.		X2.4	0,849	Valid
5.		X2.5	0,830	Valid
6.		X2.6	0,887	Valid

7.		X2.7	0,912	Valid
8.		X2.8	0,843	Valid
9.		X2.9	0,907	Valid

Sumber: hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas budaya organisasi untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Metode uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's Alpha yaitu metode menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kuisioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang dalam kuisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisioner dinyatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Kinerja (Y)	968	>	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	964	>	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	960	>	0,6	Reliabel

Sumber: hasil olah data, 2024

Dari tabel 4 dapat diketahui nilai reliabilitas kepemimpinan transformasional 0,964, budaya organisasi 0,960 dan kinerja 0,968 dimana nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel $> 0,6$ artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *asymptotic significant* (2-tailed) $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal tetapi jika *asymptotic significant* (2-tailed) $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,85988838
Most Extreme Differences	Absolute	,181
	Positive	,153
	Negative	-,181
Test Statistic		,181
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^{c,d}

Sumber: hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai sig (2.tailed) sebesar $0,086 > 0,05$. Oleh sebab itu nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independennya, sebaliknya akan terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,1 atau lebih besar dari 10.(Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,810	3,219		2,116	,039		
	Kepemimpinan Transformasional	,166	,077	,242	2,148	,036	,503	1,986
	Budaya Organisasi	,617	,112	,617	5,490	,000	,503	1,986

Sumber: hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,503 dan budaya organisasi (X2) sebesar 0,503. Ketiganya memiliki nilai lebih besar dari 0,1. Nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 1,986 dan budaya organisasi (X2) sebesar 1,986 lebih kecil dari 10. Maka hasil penelitian ini pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar keputusan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Atau sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas
- 2) Jika nilai Sig $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,585	2,423		3,130	,003
	Kepemimpinan Transformasional	-,011	,058	-,035	-,192	,849
	Budaya Organisasi	-,103	,085	-,225	-1,222	,227

Sumber: hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 7 nilai output diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena sig variabel kepemimpinan transformasional terhadap absolut residual sebesar $0,849 > 0,05$, dan sig variabel budaya organisasi terhadap residual sebesar $0,227 > 0,05$.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya otokorelasi biasanya dipakai uji Durbin-Watson.

- Jika DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- Jika DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negative

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 ^a	,650	,637	4,947	1,523

Sumber: hasil olah data, 2024

Dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin-Watson* terletak antara -2 dan +2 = $-2 < 1,523 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini.

C. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Budaya Organisasi

e = Tingkat Kesalahan (Error)

b₁, b₂ = Koefisien regresi

Tabel 9. Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,810	3,219		2,116	,039
	Kepemimpinan Transformasional	,166	,077	,242	2,148	,036
	Budaya Organisasi	,617	,112	,617	5,490	,000

Sumber: hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,810 + 0,166 X_1 + 0,617 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,810 artinya adalah apabila kepemimpinan transformasional Dan Budaya Organisasi di asumsikan 0, maka Kinerja akan sebesar 6,810.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,166, artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,166 dan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,617, artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,617 dan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh Y tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

D. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan regresi linear berganda.

1. Uji Parsial (uji T)

Pengujian hipotesis uji-t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai untuk masing- masing variabel secara terpisah (Sugiyono, 2020). Adapun kriteria yang digunakan dalam uji-t yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variable Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variable Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = 0,05/2 = 0,025$$

$$t_{tabel} = 0,025; 58-2-1= 55$$

$$t_{tabel} = 2,004$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

1= Konstan

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,810	3,219		2,116	,039
	Kepemimpinan Transformasional	,166	,077	,242	2,148	,036
	Budaya Organisasi	,617	,112	,617	5,490	,000

Sumber: hasil olah data, 2024

Dari tabel 10 diatas dapat di lihat bahwa masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas, dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional, diketahui t hitung (2,148) > t tabel (2,004) dan Sig (0,036) < (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Transformasional terhadap terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (Bkad) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Budaya organisasi, diketahui t hitung (5,490) > t tabel (2,004) dan Sig (0,000) < (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) kabupaten Indragiri Hilir.

2. Uji Simultan (uji F)

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditemukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) – $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

$$\begin{aligned}
 f \text{ tabel } df1 &= (k-1) \\
 &= 2-1=1 \\
 Df2 &= (n-k) \\
 &= 58-2 = 56 \\
 f \text{ tabel} &= 4,01
 \end{aligned}$$

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila F hitung > F tabel atau sig < α maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variable Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (Bkad) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Apabila F hitung < F tabel atau sig > α maka H_0 diterima H_a di- tolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variable Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (Bkad) Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2497,814	2	1248,907	51,023	,000 ^b
	Residual	1346,255	55	24,477		
	Total	3844,069	57			

Sumber: hasil olah data, 2024

Dari tabel 11 di ketahui F hitung sebesar 51,023 dengan signifikan 0,000 sehingga F hitung (51,023) > F tabel (4,01) dan sig (0,000) < (0,05). Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) kabupaten Indragiri Hilir.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan mengenai tingkat korelasi berdasarkan nilai R:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,637	4,947

Sumber: hasil olah data, 2024

Dari tabel 12 di atas dapat di ketahui bahwa nilai *Adjusted R square* 0, 637, bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebesar 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, menginspirasi, dan mendorong inovasi serta kinerja yang tinggi. Ini menjadikannya salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Karena itulah kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi dan kinerja yang lebih baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Welly nuasa adri, Susi evanita, Dina patrisia (2019). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan akan membuat mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alief Ramadhani (2021) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja”. Penelitian ini menunjukkan hasil uji t secara parsial terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri pegawai sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Robins, (2017) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar pekerja untuk berperilaku dan sikap ketika bekerja dengan kinerja yang lebih baik. Hal ini juga didukung juga dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ervin, Lisa, dan Rona dalam jurnal dimensi pada Maret (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja bawahan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan bawahan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangatlah penting. Keduanya saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja yang baik. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada instansi.

Menurut James L. Fisher dan James V. Koch (1996) kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Mereka menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya transformasional yang efektif dapat menciptakan budaya yang mendukung inovasi, motivasi, dan kinerja tinggi.

Jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Adinata, 2015); (Ritawati, 2013); (Nugroho, 2011); (Lukita, 2019) dan (Sutarno, 2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Indragiri Hilir. Kepemimpinan transformasional yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menginspirasi, mendorong inovasi, serta meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri pegawai, mendorong mereka untuk mencapai hasil yang memuaskan dan produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis pada literatur kepemimpinan dan budaya organisasi, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi pengelolaan organisasi publik di tingkat daerah, khususnya dalam konteks dinamis organisasi publik dan karakteristik lokal yang unik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Adri, W. N., Evanita, S., & Patrisia, D. (2019). The Influence of Transformational Leadership Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediating Variable in Ibnu Sina Hospital in West Sumatera. *Proceedings of the Third Padang International Conference on Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2019)*, 180–191.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fisher, J. L., & Koch, J. V. (1996). *Presidential Leadership: Making a Difference Illustrated Edition*. Oryx Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 9th ed.* Undip.
- Hastuti, R., Purnama, I., Setyawan, O., Novitriansyah, B., & Al Sukri, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru smp negeri di kecamatan bangko kabupaten rokan hilir. *Lucrum: Jurnal Bisnis Terapan*, 4(3), 289-301.
- Hidayat, A. S., & Rofaida, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing dalam Menstimulasi Perilaku Inovatif di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 768–778.
- Ilyas, Y., & Telaumbanua, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kantor Kecamatan Bogor Timur. *Economicus*, 15(1).
- Kurniati, N., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Kinerja*, 18(2), 231–238.

- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai* (D. Wardiah & D. Nuzulia, Eds.). NoerFikri Offset.
- Mangkuprawira, Tb. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (2nd ed.). Ghalia Indonesia.
- Nababan, E. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam*.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1).
- Pasla, B. N. (2023). Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli. *BAMS*.
- Pebrian, A., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Maneksi*, 12(2).
- Pioni, K., Wimba, I. G. A., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 22–31.
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi 16th edition, 6th printing* (R. Saraswati & F. Sirait, Trans.). Salemba Empat.
- Sidin, A. I., & Della, R. H. (2021). *Perilaku Organisasi*. Literasi Nusantara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.