

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN KELARA KABUPATEN JENEPONTO

Sudarmono^{*1}, Muhammad Idris², Haeranah Alwany³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}sudarmono@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³haeranah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 35 orang Pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel Jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang pegawai. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 28,949 dan Ftabel dengan nilai sebesar 2,91. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto. Dari uraian uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,366.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style, organizational culture and motivation partially and simultaneously on employee performance in Kelara Village, Jeneponto Regency.

The population used in this study was the total number of employees in the Kelara Village, Jeneponto Regency, which amounted to 35 employees. The sample is part of the number and characteristics possessed by the population. The sample selection in this study was carried out using the Saturated sample method, namely the entire population was sampled as many as 35 employees. The data collection technique was carried out through a questionnaire/questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing show that the Fcount value is 28.949 and Ftable is 2.91. So it shows that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that transformational leadership style, organizational culture and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance in Kelara Village, Jeneponto Regency. From the description of the t test, it is known that transformational leadership style, organizational culture and motivation partially each have a positive and significant effect on employee performance in Kelara Village, Jeneponto Regency. Furthermore, the transformational leadership style variable is the most dominant influential variable with a beta value of 0.366.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Employee Motivation, and Performance.*

PENDAHULUAN

Pemimpin mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Amar (2013) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin diharapkan mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang digunakannya. Hal terpenting dalam kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga organisasi dapat tumbuh, berkembang dan mampu bersaing.

kepemimpinan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi, sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi (Bass, 2013). Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama.

Aspek penting dalam kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (leadership style). Menurut Luthan (2013) gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat mencoba untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer untuk mengatur dan mempengaruhi pegawai agar meningkatkan

kinerjanya. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Bass (2013) menjelaskan 3 (tiga) karakteristik utama seorang pemimpin transformasional yaitu: kharismatik, penuh perhatian, dan intelektual. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas para anggota organisasi, mendorong mereka untuk menyatakan pendapat, ide, dan gagasan, berpandangan jauh kedepan, memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan, berwawasan luas, mampu membangun networking serta mampu mengarahkan perhatian pada visi dan mengantisipasi situasi dan kondisi di masa mendatang. Pemimpin penuh perhatian merupakan pemimpin yang bersedia memberi perhatian pada persoalan yang dihadapi dan kebutuhan anggota organisasi serta membantu memecahkan persoalan bawahan. Pemimpin intelektual adalah pemimpin yang mengajak para anggota organisasi untuk berpikir rasional serta menggunakan data dan fakta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi anggota.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2012). Menurut Rivai (2012) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan

kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2013).

Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif.

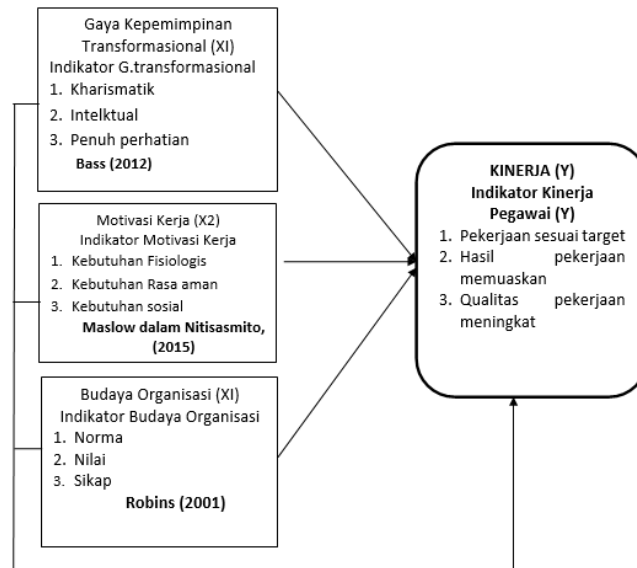
Keberhasilan dan kegagalan organisasi juga sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang melekat pada anggotanya, dan bagaimana menerapkan culture tersebut dalam membangun organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana pegawai berperilaku dan bekerja, mengenali pekerjaan mereka, bekerja sama dengan partner kerja serta memandang masa depan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan dari budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri untuk mendukung tujuan organisasi serta mempertahankan kelangsungan hidupnya. Organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dan memperkuat budayanya untuk melaksanakan fungsinya sebagai pembuat makna dan kendali dalam membentuk sikap serta perilaku pegawai (Robbins, 2012). Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Kita dapat mengatakan bahwa orang di setiap organisasi telah belajar cara tertentu untuk menghadapi banyak isu kompleks.

Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan pegawai organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan (Gibson, 2013).

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : profesionalisme masih rendah dan hal lainnya yang belum dipahami oleh pegawai adalah tugas dan tanggungjawabnya belum optimal, keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya, adanya pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Masih ada oknum pegawai yang belum bagus dalam melakukan kegiatan administrasi, belum mahir dalam mengoperasikan komputer dan hal lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konsep yang telah diuraikan, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel Gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh kinerja Pegawai Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto. Adapun Waktu penelitian selama 1 bulan yaitu Juli- agustus 2022

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto berjumlah 35 orang pegawai.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang pegawai Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)			
$X_{1.1}$	0,523	0,333	Valid
$X_{1.2}$	0,539	0,333	Valid
$X_{1.3}$	0,542	0,333	Valid
$X_{1.4}$	0,639	0,333	Valid
$X_{1.5}$	0,550	0,333	Valid
Motivasi Kerja (X_2)			
$X_{2.1}$	0,451	0,333	Valid
$X_{2.2}$	0,886	0,333	Valid
$X_{2.3}$	0,563	0,333	Valid
$X_{2.4}$	0,638	0,333	Valid
$X_{2.5}$	0,663	0,333	Valid
Kompetensi (X_3)			
$X_{3.1}$	0,705	0,333	Valid
$X_{3.2}$	0,833	0,333	Valid
$X_{3.3}$	0,785	0,333	Valid
$X_{3.4}$	0,652	0,333	Valid
$X_{3.5}$	0,861	0,333	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y_1	0,705	0,333	Valid
Y_2	0,708	0,333	Valid
Y_3	0,406	0,333	Valid
Y_4	0,410	0,333	Valid
Y_5	0,740	0,333	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,333. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alfa* yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,541	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,639	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,829	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,545	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	0,195			
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,406	2,560	2,039	0,016
Budaya Organisasi (X_2)	0,308	3,053	2,039	0,005
Motivasi (X_3)	0,281	2,923	2,039	0,006

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,195 + 0,406X_1 + 0,308X_2 + 0,281X_3 + e$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 0,195. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,195.

Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,406. Artinya gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,406.

Variabel budaya organisasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,308. Artinya budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,308.

Variabel motivasi (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,281. Artinya motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,281.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian gaya kepemimpinan transformasional (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,560 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,560 > 2,039 dan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

- b. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,053 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,053 > 2,039 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

- c. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian motivasi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,923 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,923 > 2,039 dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai f_{hitung} > dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

M16odel	<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.	
1	Regression	89,823	3	29,941	28,949	0,000
	Residual	32,063	31	1,034		
	Total	121,886	34			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 28,949 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 28,949 > f_{tabel} sebesar 2,91

dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

Uji Beta (Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,366	0,016
Budaya Organisasi (X_2)	0,349	0,005
Motivasi (X_3)	0,353	0,006

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,366.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil uji determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.711	1.017

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,737 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada kelurahan kelara kabupaten jeneponto sebesar 73.7%, sedangkan sisanya sebesar 26.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan transformasional nilai $t_{hitung} (2,560) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,016 < 0,05$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan

Kelara Kabupaten Jeneponto.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,406. Artinya jika nilai gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu $X_{1.4}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa pimpinan saya menyelesaikan masalah berdasarkan data dan fakta yang ada. Terdapat 5 responden atau 14,3% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 26 responden atau 74,3% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (bila perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Usaha pemimpin untuk mengefektifkan organisasi, harus dilakukan dengan mempergunakan strategi yang paling tinggi jaminan kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Strategi seperti itu menuntut kemampuan pemimpin mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan agar mendapat dukungan, tanpa kehilangan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan dari semua anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2012) dimana dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Harun (2022) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel budaya organisasi nilai $t_{hitung} (3,053) > t_{tabel} (2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,005 < 0,05$. Artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

Budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,308. Artinya jika nilai budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel budaya organisasi yaitu $X_{2.1}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa saya menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di kantor dalam bekerja. Terdapat 8 responden atau 22,9% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 25 responden atau 71,4% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau sistem nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung.

Budaya organisasi yang merupakan hasil interaksi kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok dalam lingkup organisasi yang membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim, dukungan rekan kerja serta stabilitas kerja, dimana persepsi keseluruhan ini budaya organisasi tersebut mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Budaya organisasi seperti penyelesaian masalah secara bersama-sama merupakan salah satu budaya organisasi yang diharapkan untuk selalu ditingkatkan. Hal ini karena dengan adanya hal seperti itu dapat membuat pegawai lebih dekat antar satu sama lain dan dapat membentuk kinerja tim untuk pegawai. Dengan adanya rasa keterikatan satu sama lain dalam sebuah tim bisa saja dapat menjadi salah satu pendorong bagi pegawai untuk tetao meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2022) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumarti et al., (2024) menemukan bahwa Berdasarkan pengujian dengan uji T ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Oleh karena itu, budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai $t_{hitung}(2,923) > t_{tabel}(2,039)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,006 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,281. Artinya jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi yaitu $X_{3.4}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan Tim kerja yang ada di kantor. Terdapat 7 responden atau 20% responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan 25 responden atau 71,4% yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Kehilangan motivasi kerja umum dialami oleh pegawai yang bosan menjalani rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya. Saat kehilangan motivasi kerja, cara mudah untuk mengembalikannya harus dimulai dari diri sendiri. Sebab, jika hilangnya motivasi kerja tidak segera ditangani, hal ini tentu dapat memengaruhi **kesehatan mental** pegawai tersebut.

Untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakup dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2022) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2012), Fitri (2021) dan Andar (2022), masing-masing mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Harun (2022) dimana dalam penelitian yang dilakukan mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Slipa (2020) juga mengemukakan hal sama bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta dengan model regresi sebesar 0,195. Artinya jika nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi). Nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,195.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (28,949) > F_{tabel} (2,91)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2021) yang mengemukakan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Andar (2022) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Harun (2022) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Slipa yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil nilai beta *standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto. Adapun variabel yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,366.

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.
2. Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Kelara Kabupaten Jeneponto ditunjukkan dengan nilai yang paling besar yaitu 0,366.

DAFTAR PUSTAKA

- Andar, S., Idris, M., & Asri, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i1.2916>
- Aryanti, N., Firman, A., & Rahim, D. R. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 114-124.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *Journal of Distribution Science*, 21(9), 23-34.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.

- Fitri, A. I., Maryadi, M., & Asri, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), Article 4.
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 188-195.
- Gusbal, A. F., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus DP3A Kota Parepare). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), Article 3.
- Harun, M., Idris, M., & Sjarlis, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dinamis Jaya Properti Di Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), Article 2. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2704>
- Jumarti, J., Rohani, R., & Hamdyani, S. (2024). Efek Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4892>
- Latief, F., & Mariah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 212-225.
- P, S., Echdar, S., & Said, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), Article 1.