



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Lisnawati¹, St. Rukaya², Sri Adrianti Muin³

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

^{2,3}Pascasarjana Universitas Fajar

Abstract

This study aims to determine. The influence of transformational leadership style, organizational culture, and work environment on the work of Penajam sub-district employees. This research was carried out in North Penajam Paser District. Data collection is carried out through questionnaires and documentation. The population in this study was all employees of Penajam sub-district, namely 79 people who were used as samples using the Slovin formula. The approach used in this research is a quantitative descriptive analysis approach to determine the extent of its influence on employee performance. The results of hypothesis testing show that transformational leadership style, organizational culture and work environment have a positive and significant effect on employee performance in Penajam Paser Utara subdistrict. In order to further strive to improve the role of management, especially human resource management, in managing better, the transformational leadership style, organizational culture and work environment need to be improved continuously so that the performance of employees in Penajam sub-district is further improved in the future. The government as management needs to pay special attention to leadership as a priority scale in improving employee performance in Penajam sub-district, by increasing the role of leaders in planning, implementing work, controlling and improving management.

Keywords: Organizational culture; Transformational leadership style; Employee performance; Work environment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kerja pegawai kecamatan Penajam. Penelitian ini dilaksanakan pada Kecamatan Penajam Paser Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui Kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan penajam, yaitu 79 orang yang dijadikan sebagai sampel menggunakan rumus slovin. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan penajam paser utara. Guna lebih berusaha meningkatkan peran manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola yang lebih baik, maka gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan secara berkesinambungan sehingga kinerja pegawai di kecamatan penajam lebih meningkat di masa yang akan datang. Pemerintah selaku pihak manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam hal kepemimpinan sebagai skala prioritas dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan penajam, dengan meningkatkan peran pimpinan dalam perencanaan, pelaksanaan pekerjaan, pengendalian, dan perbaikan manajemen.

Kata Kunci: Budaya organisasi; Gaya kepemimpinan transformasional; Kinerja pegawai; Lingkungan kerja

Article info

Received (dd/mm/2024)

Revised (dd/mm/2024)

Accepted (dd/mm/2024)

Corresponding_ lisna.jalaluddin@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu tempat kerja ada dua hal yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain yaitu Organisasi dan Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi itu bisa dibilang wadah bagi setiap orang untuk melakukan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan, sedangkan SDM adalah penggerak utama juga sebagai tulang punggung untuk menjalankan roda kegiatan pada organisasi itu (Sulfiah, n.d.). Organisasi kecil maupun besar, organisasi pemerintahan ataupun swasta, organisasi induk atau organisasi pendukung, organisasi pusat maupun daerah, mempunyai kesamaan dalam memenuhi SDM yang berkualitas, kompetitif, dan mampu menerapkan nilai-nilai organisasi secara baik. Hal itu tentunya bisa sebagai modal bagi organisasi untuk menjawab tantangan-tantangan di masa sekarang ini yang semakin kompleks dan dinamis. (Suhartono & Arsyad, 2020). Salah satu aspek kritis dan penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Tentunya karena SDM menjalankan perannya dalam menjalankan semua fungsi administrasi organisasi sehingga organisasi dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Di sisi lain, lingkungan organisasi yang terus berubah tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang handal yang dapat mengantisipasi perubahan tersebut guna mencapai kinerja organisasi yang telah ditetapkan (Hidayati, 2020).

Para pemimpin dituntut mampu mengakomodir apa yang menjadi kebutuhan bawahannya sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pembentukan kualitas SDM yang mampu bersaing. Pemimpin yang baik harus menjadi Role Model bagi para pegawainya dalam suatu organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan model kepemimpinan yang mampu menghadapi setiap perubahan yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasionalis. (Samsudin, 2021). Setelah peneliti melakukan observasi di kantor Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Peneliti melihat gaya kepemimpinan Camat monoton dan cenderung kaku. Gaya kepemimpinan yang digunakan Camat mengarah ke gaya kepemimpinan demokratis atau gaya kepemimpinan partisipatif. Pelaksanaan kinerja di kantor, Camat sangat memberikan kebebasan bagi pegawai bahkan terlalu bebas. Langkah pengambilan keputusan Camat seharusnya mengikutsertakan pegawai, namun hanya beberapa hal kecil saja yang didiskusikan atau membuka penerimaan feedback dari pegawai. Pelaksanaan tugas yang diberikan pada pegawai kurang diperhatikan, sehingga sering terjadi tidak selesainya tugas dengan tepat waktu. Kurangnya perhatian dari Camat menyebabkan timbulnya rasa tidak bertanggungjawab pada pegawai, karena tidak adanya punishment tegas dari pemimpin terhadap pegawai yang tidak memberdayakan kinerja efektif dan efisien sesuai dengan norma organisasi yang berlaku. Sebagai contoh, terdapat beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam satu hari seperti yang diarahkan Camat, tetapi mereka masih membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti mencoba mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di Kantor Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang membimbing suatu organisasi menuju tujuan yang lebih tinggi yang belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan kekuatan mental dan kepercayaan diri kepada anggota organisasi agar benar-benar menuju tujuan bersama tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi. Tidak hanya gaya kepemimpinan saja yang mejadi pengaruh pada kinerja pegawai atau pegawai kantor Camat, Budaya organisasi juga memiliki keterlibatan dalam kinerja pegawai. Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai seperangkat kerangka perilaku, emosional, dan psikologis dan terinternalisasi secara mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi (Nirmayani & Razak, 2022).

Berdasarkan penelitian (Nirmayani & Razak, 2022) memiliki hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja ASN pada ASN Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. Artinya bahwa Semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dari hasil observasi peneliti bahwa karena kurangnya ketegasan pada pemimpin camat, masih banyaknya pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu, Masih kurangnya inovasi pegawai hal ini dilihat dari beberapa tugas pokok dan fungsi pekerjaannya yang di selesaikannya, belum terbentuknya kerja sama tim antar pegawai kantor camat. Selain budaya organisasi ada juga yang dimaksud dengan pencapaian efektivitas organisasi yang mana ini ditentukan dengan pencapaian efektivitas individu. Oleh karena itu, Organisasi Pemerintahan senantiasa berusaha untuk mencapai hasil individu yang lebih baik. Salah satunya adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga setiap orang dapat merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja dianggap sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena, jika lingkungan kerja nyaman, bersih dan tidak bising yang tentu akan mengganggu para pegawai untuk bekerja, tentu ini akan mengakibatkan kinerja dari pegawai tersebut juga menurun.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti terkait dengan lingkungan kerja bahwa, tempat yang masih terlalu ramai sehingga dipenuhi oleh kebisingan, pegawai menjadi tidak fokus dalam melakukan pekerjaan, kebisingan ini tidak hanya berasal dari luar kantor kecamatan saja, tetapi juga bersumber dari dalam yaitu dari para pegawai yang berbicara terlalu keras dan banyak pegawai yang mengobrol di jam kerja. Kondisi lingkungan kerja yang gelap atau pencahayaan yang kurang, keadaan ini menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dan sulit berkonsentrasi ketika mengerjakan tugas. Selain itu, sirkulasi udara tidak diatur dengan baik menyebabkan perasaan pengap dan tingginya temperature udara di kantor. Sehingga dengan hal ini, kinerja dari pegawai tersebut juga menurun. Pegawai Kecamatan Penajam Paser Utara dalam pelaksanaan kerjanya masih jauh dari harapan, karena masih banyak kekurangan dalam melaksanakan proses kerjanya, sehingga peneliti menduga bahwa kinerja

pegawai yang ada masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut berdampak pada hasil kerja yang diperolehnya. Dengan demikian, dari sisi kualitas, mutu maupun waktu tidak menunjukkan perkembangan yang berarti sesuai dengan rencana dan harapan. Sehingga dengan hal ini, kinerja dari pegawai tersebut juga menurun.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Kantor Camat Penajam kabupaten Penajam Paser Utara, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai salah satu variabel dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya masih rendah, Indikasi-indikasi rendahnya kinerja pegawai tersebut adalah rendahnya kualitas kerja dimana pegawai di lingkungan kantor kecamatan Penajam, sering melakukan kesalahan yang sama dalam pekerjaan dan Tidak melakukan koreksi atau pembelajaran dari kesalahan sebelumnya. Rendahnya kuantitas kerja pegawai yang menyelesaikan pekerjaan atau output kurang dari standar atau target yang ditetapkan karena terlambat dalam menyelesaikan tugas. Kesulitan dalam memahami petunjuk atau tugas yang diberikan pimpinan, tidak mau atau sulit berkerja sama dengan rekan kerja. Frekuensi absensi atau ketidakhadiran yang tinggi tanpa alasan yang jelas menunjukkan tidak ada komitmen kerja pada diri pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Penajam.

Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan para pegawai merasa termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi kecamatan penajam. Dilihat dari kinerja pegawai kecamatan penajam yang beberapa masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja seperti mengobrol di jam kerja, kurang tepatnya dalam menyelesaikan tugas, merasa tidak betah terus - menerus di dalam ruangan, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mengganggu hasil dari tujuan Organisasi. Sehingga diharapkan kinerja karyawan akan tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga seluruh karyawan yang ada di dalam Organisasi tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Penelitian berfokus mengkaji implementasi gaya kepemimpinan transformasional, maka dari itu indikator yang digunakan dalam penelitian pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (Rouf, 2022) meliputi: 1) Kharisma yaitu Memberikan visi dan misi, menamkan rasa bangga dan memperoleh kepercayaan. 2) Inspirasi yaitu Mengkomunikasikan harapan yang tinggi melalui simbol agar maksud dapat digambarkan secara sederhana. 3) Stimulasi intelektual yaitu Memicu kompetensi intelektual, rasional agar masalah dapat diselesaikan dengan hati-hati. 4) Pertimbangan individual yaitu Menaruh perhatian pribadi dengan melayani pegawai secara pribadi dengan melatih dan menasehati

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi yang mendalam serta dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Nirmayani & Razak, 2022) Budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama memiliki beberapa fungsi penting. Pertama, rasa identitas sebagai anggota organisasi. Alternatifnya, berkomitmenlah pada sesuatu yang lebih besar dari diri Anda sendiri. Ketiga, budaya organisasi memperkuat sistem sosial. Keempat, budaya organisasi merupakan alat indera yang memandu dan mempertajam perilaku. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, biasanya diartikan bahwa apabila komunikasi berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan sedemikian rupa sehingga tercipta budaya organisasi yang harmonis (Nainggolan, 2021). Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat, ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan (Habudin, 2020). Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku, nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan bisa dijadikan dasar aturan suatu organisasi. Budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideologi.

Berikut ini adalah indikator budaya organisasi yaitu Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), Perhatian terhadap detil (*attention to detail*), Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), Berorientasi tim (*team orientation*), Agresifitas (*aggressiveness*), Stabilitas (*stability*)

Lingkungan Kerja

Pada dasarnya, lingkungan kerja berarti sesuatu yang harus diperhatikan oleh supervisor atau manajer dalam hal perubahan lingkungan yang konstan. Lingkungan kerja sendiri secara umum diartikan sebagai lingkungan tempat pegawai atau pekerja melakukan dan melaksanakan segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tugasnya. lingkungan kerja itu adalah sesuatu kekuatan yang dapat berpengaruh pada kinerja organisasi baik itu langsung ataupun yang dampaknya tidak langsung. lingkungan kerja didalamnya memuat tempat pegawai bekerja, fasilitas sarana prasarana yang tersedia, kebersihan maupun pencahayaan serta hubungan antara setiap pegawai

yang berada dalam suatu organisasi (Khan, 2022). Lingkungan kerja yang baik dari seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja, sehingga jika lingkungan kerja baik maka hasil kerja pegawai akan konsisten dan tentunya sebaliknya. Jika lingkungan kerja tidak baik, maka berdampak buruk pada hasil kerja pegawai. Dari uraian di atas, maka indikator lingkungan kerja dalam kajian ini adalah (Kinanti & Siamanjuntak, 2022) yaitu Kebisingan, Fasilitas Kerja, Suhu Udara, Keamanan bekerja, dan Hubungan dengan sesama dan antar teman kerja.

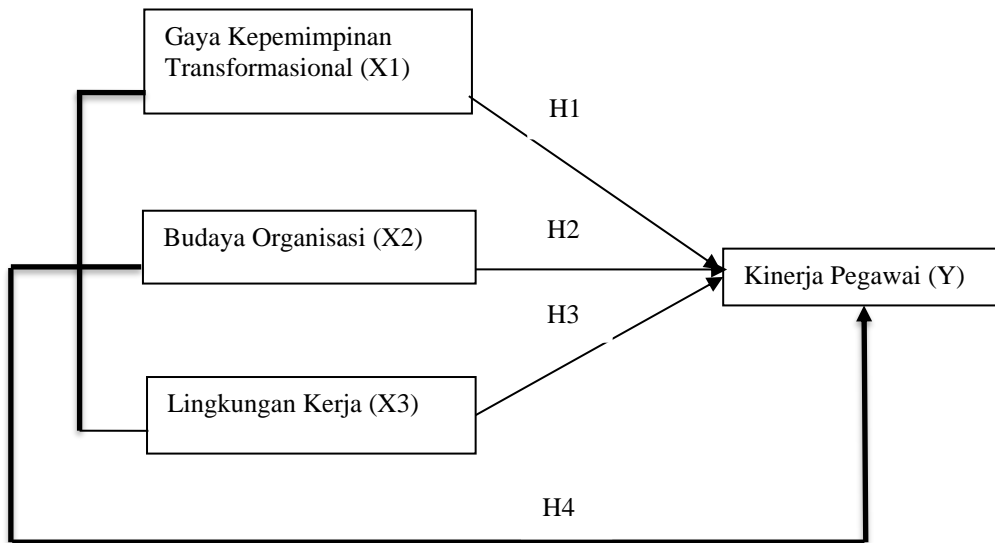
Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja (Amalia & Indratono, 2018).

Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang melakukan di tempat kerjanya. Kinerja berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan merupakan landasan bagi produktivitas. Tentu saja, banyak organisasi menggunakan kriteria adanya nilai tambah untuk menilai manfaat dari suatu pekerjaan atau pemegang jabatan. kinerja setiap pegawai harus meningkatkan nilai organisasi dengan menggunakan sumber daya yang telah dikeluarkan. Kinerja Pegawai mengacu pada sejauh mana seseorang berhasil dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya orang yang berkinerja tinggi disebut orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar disebut orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah. Menurut (Setyawan, 2015), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan mengenai pekerjaan, Kerja sama, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori telah dijelaskan diatas maka sebuah kerangka konseptual dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara sebagai berikut :

H1 = Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

H2 = Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

H4 = Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara.

III. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor kecamatan penajam dan pegawai kantor Kelurahan (19 kelurahan) di Kecamatan Penajam yang berjumlah 371 pegawai. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel menggunakan Teknik Random Sampling yaitu :

$$n = \frac{371}{1+371 \times 0,1^2} \quad n = 78,76 = 79 \text{ orang}$$

Dengan demikian didapatkan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 79 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu kuesioner dan dokumentasi Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui skala likert. ‘

IV. HASIL/TEMUAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dipergunakan untuk menunjukkan instrumen pertanyaan, instrumen dapat dikatakan valid ketika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan dinyatakan tidak valid ketika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Dalam penelitian ini $r \text{ tabel}$ sejumlah 0,186 yang diperoleh dari $df = (N-2)$ atau $df = (79-2)$, maka nilai $df = 77$ sehingga diperoleh $r \text{ tabel}$ sebesar 0,186.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,733	0,186	Valid
2.	X1.2	0,733	0,186	Valid
3.	X1.3	0,789	0,186	Valid
4.	X1.4	0,835	0,186	Valid
5.	X2.1	0,670	0,186	Valid
6.	X2.2	0,756	0,186	Valid
7.	X2.3	0,819	0,186	Valid
8.	X2.4	0,796	0,186	Valid
9.	X2.5	0,820	0,186	Valid
10.	X2.6	0,661	0,186	Valid
11.	X2.7	0,727	0,186	Valid
12.	X3.1	0,697	0,186	Valid
13.	X3.2	0,860	0,186	Valid
14.	X3.3	0,854	0,186	Valid
15.	X3.4	0,840	0,186	Valid
16.	X3.5	0,821	0,186	Valid
17.	Y1.1	0,772	0,186	Valid
18.	Y1.2	0,770	0,186	Valid
19.	Y1.3	0,561	0,186	Valid
20.	Y1.4	0,833	0,186	Valid
21.	Y1.5	0,789	0,186	Valid
22.	Y1.6	0,837	0,186	Valid
23.	Y1.7	0,834	0,186	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja pegawai (X4) seperti pada tabel 1 menyatakan bahwa dengan nilai total $r \text{ hitung}$ pada $r \text{ tabel}$ lebih besar, maka Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja pegawai (X4) dinyatakan valid. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 bahwa nilai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari pada nilai $r \text{ tabel}$ yaitu 0,186.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam bentuk kuesioner dapat dipercaya. Untuk melihat dapat dipercaya atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 reliabilitas kurang dari 0,5 adalah kurang baik, sedangkan 0,6 dapat diterima dan diatas 0,7 adalah baik.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha hitung	Alpha Croncbach	N of item	Keterangan
X1	0,768	0,600	4	Reliabel
X2	0,864	0,600	7	Reliabel
X3	0,862	0,600	5	Reliabel
Y	0,826	0,600	7	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahi bahwa pengujian reliabilitas terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki tingkat reliabilitas yaitu reliabel karena nilai koefisien > dari nilai kritisnya yaitu 0,600.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,457 ^a	,209	,177	6,241
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dari tabel 3 menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 21%. Sisanya sebesar 78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar ketiga variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji T

	Unstandardized Coefficients			Standardize d Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,665	4,463		3,286	,002
	X1	,224	,111	,206	2,008	,048
	X2	,225	,097	,248	2,327	,023
	X3	,372	,159	,250	2,345	,022

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4 pada Uji T, dicari pada distribusi nilai ttabel maka ditemukan nilaittabel sebesar 1,993. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,048 < 0,05 dan nilai thitung 2,008 > ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,023 < 0,05 dan nilai thitung 2,327 > ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif X2 terhadap Y. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,022 < 0,05 dan nilai thitung 2,345 > ttabel 1,993, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif X3 terhadap Y.

Uji F (Simultan)

Tabel 5 Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770,388	3	256,796	6,593	,001b
	Residual	2921,056	75	38,947		
	Total	3691,443	78			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai F hitung 6,593 dengan nilai signifikansi pengujian yang menunjukkan 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

V. PEMBAHASAN**Gaya kepemimpinan transformasional Pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel atau sebesar $0,048 < 0,05$ dan nilai thitung $2,008 > ttabel 1,993$, jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dengan H1 diterima. Gaya Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang dengan cara-cara baru. Adapun Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada kategori Baik, yaitu dengan skor 77,7.

Budaya Organisasi Pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel atau sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai thitung $2,327 > ttabel 1,993$, jadi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dengan H2 diterima. Adapun Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi pada kategori Baik, yaitu dengan skor 78,1. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi baik dan benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja.

Lingkungan Kerja Pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel atau sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai thitung $2,345 > ttabel 1,993$, jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dengan H3 diterima. Adapun Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada kategori Sangat Baik, yaitu dengan skor 84,4. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja sangat baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan kinerja dilakukan baik sehingga seluruh pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu

Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dengan nilai F hitung 6,593 dengan nilai signifikansi pengujian yang menunjukkan 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan pembahasan dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara, maka dapat disimpulkan bahwa Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Fakta di lapangan berdasarkan penilaian dari responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional diketahui bahwa mayoritas responden mempersepsikan sangat baik dalam menilai perilaku kepala camat. Artinya jika dicermati dari fakta empiris persepsi pegawai terhadap perilaku kepala camat sangat baik. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Dengan demikian Budaya organisasi sangat penting untuk diperhatikan di setiap organisasi terutama organisasi jasa, guna untuk menciptakan perilaku yang prestatif. Kepala camat sangat berperan dan berkaitan erat satu sama lain dengan budaya organisasi karena mereka membantu dalam memberikan keunggulan kompetitif. Dari hasil penelitian secara parsial ahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. Dengan. Fakta di lapangan berdasarkan penilaian dari responden terhadap variabel lingkungan kerja diketahui bahwa mayoritas responden mempersepsikan sangat baik dalam menilai lingkungan kerjanya. Artinya jika dicermati dari fakta empiris persepsi pegawai terhadap lingkungan tempat bekerja sangat baik. Berdasarkan Dari hasil ketiga penelitian didapatkan hasil bahwa pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran yaitu Bagi Kecamatan Penajam, sebaiknya terus memperhatikan bagaimana kinerja pegawai yang ada di kecamatan penajam khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan diketahuinya bahwa ketiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka disarankan untuk melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan aturan kerja yang diarahkan kepada peningkatan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja sebagai elemen yang memberi dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Penajam dan Sembilan Belas kelurahan di Kecamatan Penajam. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sejenis, supaya meneliti faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang mempunyai pengaruh baik dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di kecamatan

REFERENSI

- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. Vol. 1 No. 1.
- Hidayati, T. (2020). *Pengembangan dan Perubahan Organisasi*. PT. Muara Karya. Surabaya.
- Insan, P.D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 5 No. 1.
- Kinanti, B., & Siamanjuntak, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Nov Profab Di Kota Batam. *Scientia Journal*. Vol. 4 No. 7.
- Kurnia, M, F., Nurhadi, M., & Safar, I. (2024). The Role of Knowledge and Talent Management in Honorary Teachers in Makassar. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*. Vol. 8 No. 2.
- Khan, I,F,K. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penggunaan Sosial Media Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Work From Home Selama Pandemi Covid-19 (Studi kasus di PT. Asuransi Etiqa Internasional Indonesia. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Nainggolan, N,T., et al (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis. Sumatera Utara
- Nirmayani, N., Razak, D., Kalsum, U., & Makkulau, A,R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Balai Perluasan Kesempatan Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. *Eqien Journal of Economics and Business*. Vol. 11 No. 3.
- Rouf, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Industri Keuangan Non-Bank (Iknb) Syari'ah Di Banyuwangi). *Thesis*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Safar, I., Wahyu, Samad, A., Nurdin, N., & Ariska. (2024). The Role of Leadership As Moderation: The Relationship Of Knowledge Management To Lecturer Performance. *Jurnal Dimensi*. Vol. 13. No. 1.
- Samsudin, S,M,A. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-MIKRAJ : Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*. Vol. 1 No. 2.
- Setyawan, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primissima Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suhartono, S., & Arsyad, D. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. Vol. 3 No. 3.
- Wahyu., Safar, I., Ramly, M., Amang, B., & Ramlawati. (2023). Honorary Teacher Phenomenology: The Role of Knowledge Management and Transformational Leadership. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. Vol. 6 No. 11.