

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MAKASSAR**



OLEH :

VIRGI MAULA HASMY

NIM : 02220210031

Program Studi Ilmu Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2026**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MAKASSAR**



OLEH :

VIRGI MAULA HASMY

NIM : 02220210031

**SKRIPSI SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
GELAR SARJANA PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2026**

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MAKASSAR

NAMA MAHASISWA : VIRGI MAULA HASMY

NIM : 02220210031

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN/PRODI : MANAJEMEN

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

DASAR PENETAPAN PEMBIMBING : SK.Dekan. No.
2580/H.20/FEB/UMI/X/2025

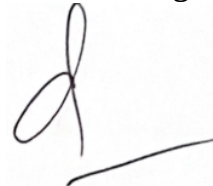
Menyetujui :

Pembimbing I



Prof. Dr. Imaduddin, S.T., M.M.

Pembimbing II



Dr. Drs. Amir, S.E., M.Ag.

Mengetahui :

Dekan



Dr. Muhammad Syafi'i A. Basalamah, S.E., M.M.

Ketua Jurusan/Prodi



Prof. Dr. Imaduddin, S.T., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MAKASSAR

NAMA MAHASISWA : VIRGI MAULA HASMY

NIM : 02220210031

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

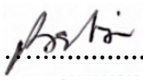
JURUSAN/PRODI : MANAJEMEN

KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

DASAR PENETAPAN PENGUJI : SK.Dekan No. 1357/K.15/FEB/UMI/III/2026

Disahkan Oleh :

Komisi Penguji :

Prof. Dr. Imaduddin, S.T., M.M	(Ketua)	(..... )
Dr. H. Rastina Kalla, S.E., M.Si	(Anggota)	(..... )
Dr. Drs. Amir, S.E., M.Ag	(Anggota)	(..... )
H. Lamente, S.E., M.M.	(Anggota)	(..... )

Mengetahui :

Dekan,



Dr. Muhammad Syahid A. Basalamah, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Virgi Maula Hasmy
Nomor Mahasiswa : 02220210031
Jurusan/ Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, 25 Maret 2026
Yang membuat pernyataan

Tanda Tangan

A 10,000 Rupiah Indonesian revenue stamp (Meterai Tempel) with a blue ink signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text "10000", "METERAI TEMPEL", and the serial number "41936ANX333152031".

Virgi Maula Hasmy

ABSTRAK

Virgi Maula Hasmy. 02220210031. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar. Dibimbing oleh Imaduddin dan Amir. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara komprehensif bagaimana budaya organisasi serta gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar. Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan populasi mencakup seluruh pegawai sebanyak 109 orang, serta pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi lapangan dan penyebaran kuesioner berskala Likert. Teknik analisis yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda, serta dilengkapi dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (t), dan uji simultan (f) menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara nyata dan positif memengaruhi kinerja pegawai. Keduanya terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Virgi Maula Hasmy. 02220210031. *The Influence of Organizational Culture and Transformational Leadership Style on Employee Performance at the Makassar District Attorney's Office*. Supervised by Imaduddin and Amir. This study aims to comprehensively examine how organizational culture and transformational leadership style contribute to improving employee performance at the Makassar District Attorney's Office. This study employs a quantitative research design with a population comprising all 109 employees, and sampling was conducted using the saturated sampling technique. Data were collected through field observation and the distribution of Likert-scale questionnaires. The analytical techniques used include descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression, supplemented by the coefficient of determination test (R^2), partial test (t), and simultaneous test (F) using SPSS software. The results of the study prove that organizational culture and transformational leadership style significantly and positively influence employee performance. Both variables are proven to make a significant contribution to improving employee performance at the Makassar District Attorney's Office.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Alhamdulillah Rabbil ‘Ālamīn, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga skripsi yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar”* dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia.

Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala. Namun demikian, berkat dukungan, doa, serta motivasi dari berbagai pihak, khususnya kedua orang tua tercinta, penulis mampu menyelesaikan penelitian ini. Dengan penuh rasa hormat dan penghargaan, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibunda Rohani Latief dan Ayahanda H. Sukirman atas kasih sayang, pengorbanan, doa, serta dukungan moral dan material yang tiada henti diberikan kepada penulis. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan arahan selama proses penyusunan skripsi ini. :

1. Prof. Dr. Hj. Masrurah Muhtar MA. Selaku Ketua Pengurus Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia.

2. Bapak Prof. Dr. H. Hambali Thalib, SH., MH selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Syafi'i A. Basalamah, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Imaduddin, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia.
5. Bapak Prof. Dr. Imaduddin, S.T., M.M sebagai Dosen Pembimbing I dan Bapak Dr. Drs Amir, S.E., M.Ag sebagai Dosen Pembimbing II, Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas perhatian, dukungan, dan bimbingan yang telah diberikan selama penyusunan skripsi ini. Kesediaan meluangkan waktu, memberikan arahan konstruktif, serta sikap terbuka dalam menghadapi berbagai kendala sangat berarti bagi penulis. Bimbingan tersebut tidak hanya memperkaya pemahaman akademik, tetapi juga menumbuhkan motivasi dan kepercayaan diri. Semoga segala kebaikan yang diberikan memperoleh balasan terbaik dari Allah SWT serta senantiasa dilimpahi kesehatan dan keberkahan.
6. Ibu Dr. Hj. Rastina Kalla, S.E., M.Si., dan Bapak H. Lamente, S.E., M.M., selaku tim penguji. Penulis menyampaikan terima kasih atas waktu, bimbingan, serta berbagai masukan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga segala kebaikan yang diberikan memperoleh balasan terbaik dari Allah SWT serta senantiasa dilimpahi kesehatan dan keberkahan.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta bimbingan akademik kepada

penulis selama masa studi kurang lebih empat tahun, serta turut memberikan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

8. Penulis menyampaikan terima kasih yang tulus dan mendalam kepada Ibunda Rohani Latief dan Ayahanda Sukirman atas segala cinta, doa, pengorbanan, serta dukungan yang tiada henti diberikan kepada penulis. Kepada Ibunda tercinta, penulis menghaturkan rasa terima kasih yang tak terhingga atas kesabaran, keteguhan, dan kasih sayang yang telah diberikan dalam membesarkan dan mendidik penulis hingga saat ini. Berbagai ujian dan tantangan kehidupan yang telah dilalui tidak pernah menyurutkan semangat dan keteguhan Ibu dalam memberikan motivasi serta dukungan tanpa lelah. Pencapaian gelar Sarjana Manajemen yang insyaAllah segera diraih oleh penulis merupakan salah satu wujud dari doa, perjuangan, dan ketulusan cinta seorang ibu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, umur panjang, serta kesempatan bagi penulis untuk terus berbakti, meraih cita-cita, dan membahagiakan Ibu di setiap tahap kehidupan selanjutnya. Kepada Ayahanda yang penulis cintai dan banggakan, terima kasih atas kehadiran, kasih sayang, serta perhatian yang begitu berarti dalam kehidupan penulis. Kehadiran Ayah memberikan warna, kelengkapan, dan kekuatan baru dalam perjalanan hidup penulis. Atas segala bimbingan, nasihat, dukungan moral dan material, serta kasih sayang yang diberikan dengan penuh ketulusan, penulis menyampaikan rasa syukur yang mendalam. Semoga Allah SWT senantiasa menganugerahkan kesehatan, keberkahan, dan umur panjang, sehingga Ayah dapat menyaksikan setiap langkah dan keberhasilan yang akan penulis capai di masa mendatang.

9. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta atas segala doa, dukungan, perhatian, dan motivasi yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Om Salam Latief, Salman Latief, dan Bustaman Latief atas dukungan moral, semangat, serta kebersamaan yang turut memperkuat penulis dalam menyelesaikan studi ini. Semoga segala kebaikan dan ketulusan yang diberikan memperoleh balasan terbaik dari Allah SWT.
10. Kepada orang yang saya cintai dan tak kalah penting kehadirannya yaitu Andi Naqia Aura W.R. Terima kasih atas cinta, doa, perhatian, dan dukungan yang tidak pernah berhenti mengalir selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiranmu menjadi sumber ketenangan di tengah tekanan, penyemangat di saat lelah, serta penguat ketika penulis mulai merasa ragu. Terima kasih karena selalu setia mendengarkan keluh kesah, memberikan dorongan dengan penuh kesabaran, dan menemani setiap proses dengan kehangatan serta ketulusan. Semoga segala kebaikan, cinta, dan pengorbanan yang diberikan dibalas dengan keberkahan dan kebahagiaan yang berlipat ganda dari Allah SWT.
11. Kepada kakak tercinta, Kak Ami, Kak Amra, dan Kak Lia, Terima kasih atas segala doa, dukungan, perhatian, serta semangat yang senantiasa diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan perhatian kalian menjadi sumber motivasi dan kekuatan tersendiri dalam setiap tahap perjalanan studi yang penulis lalui. Semoga segala kebaikan, ketulusan, dan doa yang diberikan memperoleh balasan terbaik dari Allah SWT, serta senantiasa dilimpahi kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan.

12. Penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada teman-teman tercinta, yaitu Sulkarnain, Fiqra Wardi, Rispal Surya Fadilah, dan Fauzil Adhin Putra Tola, yang senantiasa memberikan dukungan, bantuan, serta semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan kebersamaan kalian tidak hanya memberikan motivasi, tetapi juga menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama masa studi. Terima kasih atas kerja sama, diskusi, bantuan, serta solidaritas yang telah terjalin dengan baik. Semoga persahabatan yang telah dibangun tetap terjaga, dan semoga kita semua senantiasa diberikan keberkahan serta kesuksesan dalam setiap langkah ke depan.
13. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
14. Penulis juga ingin menyampaikan apresiasi yang tulus kepada diri sendiri atas segala perjuangan, kesabaran, dan keteguhan yang telah dilalui hingga sampai pada tahap ini. Terima kasih karena tidak menyerah di tengah kegagalan, tidak berhenti saat merasa lelah, dan tetap memilih bangkit meskipun berbagai tantangan datang silih berganti. Perjalanan ini tidak selalu mudah—ada keraguan, tekanan, dan air mata yang menyertai setiap prosesnya. Namun, dengan tekad, doa, dan keyakinan, penulis mampu bertahan dan melangkah hingga akhirnya berada di titik ini. Pencapaian ini adalah bukti bahwa setiap usaha, sekecil apa pun, memiliki makna ketika dijalani dengan sungguh-sungguh. Semoga langkah ini menjadi awal dari perjalanan panjang menuju cita-cita yang lebih besar, serta menjadi pengingat bahwa penulis mampu

menghadapi dan melewati setiap fase kehidupan dengan kuat dan penuh harapan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 25 Maret 2026

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping loop on the left and a series of smaller, connected loops on the right.

Virgi Maula Hasmy

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	iiii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan penelitian	5
D. Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual Penelitian.....	23
D. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Jenis Data dan Sumber.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Populasi dan Sampel	29
F. Metode Analisis Data.....	30
G. Definisi Operasional Pengukuran Variabel	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan.....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Simpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu	20
2.	Skala Likert.....	28
3.	Definisi Operasional	34
4.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
5.	Responden berdasarkan usia	37
6.	Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	37
7.	Deskripsi Statistik	38
8.	Penilaian Jawab Responden.....	40
9.	Frekuensi Tanggapan Variabel Budaya Organisasi	40
10.	Frekuensi Tanggapan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	41
11.	Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai.....	42
12.	Hasil Uji Validitas.....	43
13.	Hasil Uji Reliabilitas.....	44
14.	Hasil Uji Multikolinearitas	46
15.	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	48
16.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
17.	Hasil Uji t.....	50
18.	Hasil Uji f.....	51

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
Gambar 1.	Fungsi Budaya Organisasi.....	8
Gambar 2.	Kerangka Konseptual	24
Gambar 3.	Hasil Uji t	45
Gambar 4.	Uji Heteroskedastisitas	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi yang baik sangat ditentukan oleh kapasitas pegawai dalam menuntaskan tugas dan kewajibannya. Dalam lingkungan lembaga publik, seperti Kejaksaan Negeri Makassar, tuntutan terhadap profesionalisme, integritas, serta akuntabilitas aparatur semakin tinggi seiring dengan meningkatnya kompleksitas dalam pelaksanaan fungsi penegakan hukum dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor krusial guna mewujudkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkesinambungan. Meskipun demikian, produktifitas pegawai tidak hanya bertumpu pada kemampuan teknis semata, tetapi juga pada kondisi internal organisasi, khususnya budaya organisasi serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Budaya organisasi merupakan landasan utama yang mengarahkan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas serta berinteraksi di lingkungan kerja. Anthony dan Govindarajan (2005) dalam (Rivai, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bersama bagi anggota organisasi, baik yang bersifat tersurat maupun tersirat. Budaya organisasi yang kuat dapat menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung pencapaian tujuan bersama. Selain itu, Sule dan Saefullah (2019) dalam (Rivai, 2020) menegaskan bahwa kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi

mampu mendorong terciptanya keharmonisan serta peningkatan produktivitas kerja.

Lebih lanjut, Robbins (2012) dalam (Rivai, 2020) mengidentifikasi sejumlah karakteristik utama budaya organisasi, yang mencakup semangat pembaruan, keberanian menanggung risiko, ketuntasan dalam memperhatikan hal-hal rinci, focus terhadap hasil kerja, serta kepedulian terhadap kebutuhan individu. Apabila karakteristik tersebut berjalan secara seimbang, maka organisasi akan lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, budaya organisasi yang sehat memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan meningkatkan kinerja pegawai, termasuk pada instansi pemerintah.

Di sisi lain, keberhasilan organisasi juga sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan, khususnya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam mengarahkan, memotivasi, serta menginspirasi pegawai agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Jufrizen (2017) dalam (Rivai, 2020) menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pendorong semangat kerja sekaligus teladan bagi bawahannya. Sejalan dengan itu, Winardi (2012) dalam (Rivai, 2020) menegaskan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam membangkitkan antusiasme serta memotivasi individu untuk berkomitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Salah satu gaya kepemimpinan yang terbukti efektif dalam meningkatkan moral kerja dan loyalitas pegawai adalah kepemimpinan transformasional.

Robbins dan Judge (2011) dalam (Rivai, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi individu untuk bergerak bersama menuju visi dan tujuan baru yang inspiratif. Locke dalam Yukl (2010) dalam (Rivai, 2020) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini menekankan perubahan positif dalam organisasi melalui pengembangan karisma, perhatian individual, stimulasi intelektual, serta motivasi inspirasional. Penerapan kepemimpinan transformasional mampu mendorong munculnya kreativitas, inovasi, serta komitmen pegawai terhadap organisasi, yang kemudian memberikan dampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Sementara itu, kinerja pegawai dapat dijadikan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsinya. Muis et al. (2018) dalam (Rivai, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi pada jangka waktu tertentu, yang penilaiannya mengacu pada standar, target, dan ukuran yang telah dirumuskan sebelumnya. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas organisasi dalam melaksanakan tugas secara profesional dan sesuai dengan norma yang berlaku. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja tidak terlepas dari peran budaya organisasi yang kondusif serta kepemimpinan transformasional yang inspiratif.

Dalam konteks Kejaksaan Negeri Makassar, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk disiplin, tanggung jawab, serta semangat kerja pegawai. Namun demikian, kondisi empiris menunjukkan bahwa belum seluruh pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Masih terdapat perbedaan dalam tingkat disiplin, tanggung jawab, dan

komitmen antarpegawai, yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam implementasi nilai budaya organisasi maupun gaya kepemimpinan di lingkungan kerja. Hal tersebut menandakan perlunya dilakukan evaluasi mendalam terhadap faktor internal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Imam Baihaqi dan Saifudin 2021) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisai tidak memberikan dampak yang berarti secara langsung terhadap kinerja pegawai. Namun sebaliknya, (Ahmad Fauzan et al. 2021) menjelaskan variabel tersebut memberikan dampak yang positif. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris (*empirical gap*) yang perlu diuji kembali dalam objek penelitian yang berbeda. Selain itu, penelitian mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional di lingkungan lembaga hukum seperti Kejaksaan Negeri masih relatif terbatas, sehingga menimbulkan kesenjangan kontekstual (*contextual gap*) dalam lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia pada sektor publik .

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional adalah dua faktor utama yang diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, adanya perbedaan temuan penelitian sebelumnya serta kondisi aktual di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan yang perlu ditelaah lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini disusun untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor

Kejaksaan Negeri Makassar, dengan harapan hasilnya dapat menjadi dasar dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja di lingkungan instansi tersebut.

B. Rumusan masalah

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?

C. Tujuan Penelitian

dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi intelektual bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, utamanya dalam menelaah pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Lebih dari itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber pustaka akademik bagi penelitian berikutnya yang membahas topik serupa di lingkungan instansi pemerintah.

2. Praktis

a. Bagi Kejaksaan Negeri Makassar

Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi landasan dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam memperkuat budaya pegawai yang positif dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi pimpinan dan pegawai

Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya peran budaya organisasi dan kepemimpinan yang inspiratif dalam membentuk perilaku kerja produktif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Manfaat akademis

Kajian ini dapat digunakan sebagai sumber rujukan dan pelengkap kepustakaan bagi para akademis maupun peneliti berikutnya yang tertarik untuk mengembangkan kajian lebih jauh mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dalam memengaruhi kinerja pegawai, terutama pada lembaga penegak hukum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

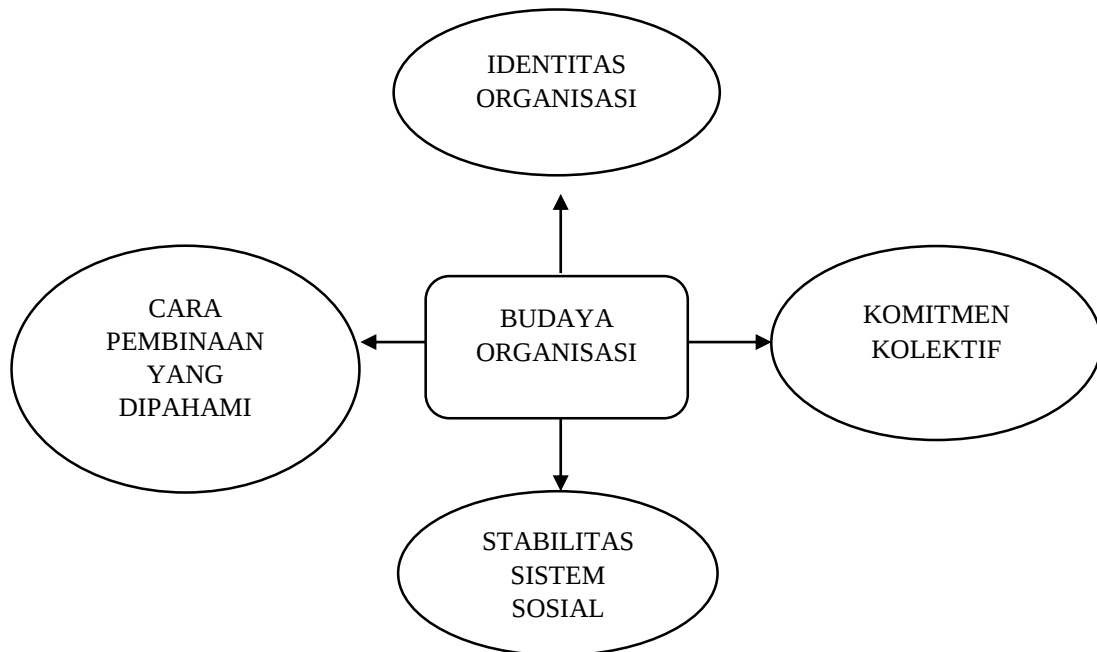
A. Tinjauan Teori

1. Budaya organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi berhubungan dengan cara pegawai memandang dan menilai karakteristik yang ada dalam budaya suatu organisasi, bukan tentang apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Dengan kata lain, budaya organisasi bersifat deskriptif, menggambarkan bagaimana budaya itu dipersepsikan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Robbins (2001), dalam (Arianty, 2014), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota dan membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya.

Sementara itu, David (2004), dalam (Arianty, 2014), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola perilaku yang dikembangkan oleh organisasi ketika menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian dianggap berhasil dan diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam berpikir, merasakan, dan bertindak. Setiap karakteristik budaya organisasi berada pada suatu spektrum dari tingkat rendah hingga tinggi. Dengan menilai organisasi berdasarkan tujuh karakteristik tersebut, dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai budaya organisasi yang ada.



Gambar 1. Fungsi Budaya Organisasi

Sumber: Kreitner dan Kinicki (2003), dalam (Arianty, 2014)

WT Heelen dan Hunger (1986), dalam Sopiah (2008), dikutip dalam (Arianty, 2014), menjelaskan bahwa budaya perusahaan memiliki beberapa peran penting, antara lain:

- 1) Menumbuhkan rasa memiliki dan identitas diri bagi para pegawai.
- 2) Berfungsi sebagai sarana untuk membangun hubungan emosional antara pegawai dan perusahaan.
- 3) Berperan dalam menjaga kestabilan perusahaan sebagai sebuah sistem sosial.
- 4) Menjadi pedoman bagi perilaku pegawai melalui norma-norma yang telah terbentuk dalam organisasi.

Secara ringkas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung terwujudnya organisasi yang efektif.

b. Jenis-jenis budaya organisasi

Para peneliti telah berupaya mengidentifikasi serta mengukur berbagai jenis budaya organisasi untuk memahami hubungan antara tipe budaya dan efektivitas organisasi. Upaya ini didasari oleh anggapan bahwa budaya tertentu dapat lebih efektif dibandingkan budaya lainnya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), dalam (Arianty, 2014), secara umum terdapat tiga jenis budaya organisasi, yaitu:

1) Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya di mana pegawai didorong untuk berinteraksi secara positif dengan orang lain serta melaksanakan tugas dan proyek dengan cara yang mendukung kebutuhan mereka untuk berkembang dan mencapai potensi diri. Jenis budaya ini menekankan nilai-nilai normatif seperti pencapaian tujuan, aktualisasi diri, penghargaan terhadap kemanusiaan, dan rasa kebersamaan.

2) Budaya pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif ditandai dengan keyakinan bahwa pegawai harus berinteraksi dengan cara yang tidak mengancam keamanan pekerjaan mereka. Budaya ini mendorong nilai-nilai seperti konformitas, ketergantungan, kepatuhan terhadap aturan, dan kebutuhan untuk mendapatkan persetujuan dari orang lain.

3) Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif merupakan tipe budaya organisasi yang mendorong pegawai untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya sebagai upaya mempertahankan keamanan kerja dan posisi yang dimiliki. Karakteristik utama dari budaya ini ditandai oleh adanya keyakinan normatif yang menonjolkan sikap oposisi, orientasi kekuasaan, sifat kompetitif, serta kecenderungan perfeksionis dalam lingkungan kerja.

Meskipun sebuah organisasi dapat menonjolkan satu tipe budaya tertentu, bukan berarti budaya tersebut berdiri sendiri. Dalam praktiknya, organisasi sering kali memiliki kombinasi berbagai nilai dan keyakinan normatif lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi juga dapat memiliki sub-budaya, seperti sub-budaya fungsional, hierarkis (berdasarkan posisi), geografis, profesi (berdasarkan jabatan atau bidang kerja), maupun sosial (terkait aktivitas sosial seperti olahraga atau komunitas tertentu), serta sub-budaya yang bersifat berlawanan. Kreitner dan Kinicki (2003), dalam (Arianty, 2014)

c. Indikator budaya organisasi

Menurut Robbins (2001), dalam (Arianty, 2014), hasil penelitian terbaru mengidentifikasi tujuh karakteristik utama yang menggambarkan esensi budaya dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan Pengambilan Risiko, sejauh mana organisasi mendorong pegawai untuk berinovasi serta berani mengambil risiko dalam pekerjaannya.
- 2) Perhatian terhadap Detail, tingkat harapan agar pegawai menunjukkan ketelitian, ketepatan, dan perhatian pada rincian dalam setiap tugas yang dilakukan.
- 3) Orientasi pada Hasil, sejauh mana manajemen lebih menekankan pencapaian hasil akhir dibandingkan dengan metode atau proses yang digunakan untuk mencapainya.
- 4) Orientasi pada Individu, sejauh mana manajemen mempertimbangkan dampak hasil kerja terhadap para anggota organisasi.
- 5) Orientasi pada Tim, sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan berdasarkan kerja sama tim, bukan pada kinerja individu semata.

- 6) Keagresifan, tingkat dorongan bagi anggota organisasi untuk bersikap kompetitif dan bersemangat dalam mencapai tujuan, dibandingkan bersikap pasif.
- 7) Kemantapan (Stabilitas), sejauh mana organisasi lebih menekankan pada pemeliharaan kondisi yang sudah ada (status quo) daripada mendorong perubahan dan pertumbuhan.

2. Gaya Kepemimpinan transformasional

a. Pengertian kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menanamkan inspirasi, motivasi, dan semangat kerja kepada para pegawai serta mampu mengakomodasi kepentingan mereka guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif (Nurdin & Rohendi, 2016) dalam (Muhammad Alief Ramadhani, 2021) . Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh yang kuat dan mendalam terhadap bawahannya, karena mampu menumbuhkan rasa percaya, kekaguman, serta loyalitas. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menekankan pentingnya perubahan sikap, perilaku, serta pola pikir pegawai agar selaras dengan nilai-nilai dasar organisasi.

Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Kantor Kejaksaan Negeri Makassar, penerapan kepemimpinan transformasional menjadi sangat penting mengingat peran strategis kejaksaan dalam menegakkan hukum dan memberikan pelayanan publik yang profesional. Seorang pemimpin transformasional di lingkungan tersebut diharapkan mampu memberikan teladan, mengarahkan

pegawai untuk terus berinovasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi kelembagaan.

Melalui pendekatan ini, pimpinan dapat mendorong pengembangan potensi individu agar pegawai mampu mengenali dan mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya. Proses tersebut diharapkan menumbuhkan rasa percaya diri dan keberanian untuk melakukan perubahan yang konstruktif dalam menjalankan tugas, meskipun terdapat risiko atau tantangan yang harus dihadapi (Randy et al., 2019) dalam (Rafsanjani, 2019). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mewujudkan budaya kerja yang adaptif, integratif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

b. Tujuan kepemimpinan transformasional

Tujuan utama dari kepemimpinan transformasional adalah menciptakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh serta inspirasi kepada para pengikutnya. Model kepemimpinan ini memiliki kesamaan dengan gaya kepemimpinan visioner dan karismatik karena keduanya berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menanamkan visi, nilai, serta semangat perubahan kepada bawahan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bertujuan untuk memotivasi dan menggerakkan pengikut agar sejalan dengan aspirasi dan tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin (Laulita, 2021) dalam (Bismoko et al., 2023).

c. Manfaat kepemimpinan transformasional

Menurut EduTech–Binus University (2020), dalam (Bismoko et al., 2023), dalam artikelnya yang berjudul Peran Kepemimpinan Transformasional dalam

Mempengaruhi Keterlibatan Kerja Relawan Organisasi Kemanusiaan, dijelaskan bahwa seorang pemimpin transformasional berperan penting dalam menumbuhkan perilaku positif serta membangun budaya organisasi yang mendorong partisipasi aktif anggotanya untuk berkontribusi terhadap pengembangan organisasi. Dalam konteks organisasi kemanusiaan yang melibatkan banyak relawan, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap peningkatan rasa keterlibatan dan tanggung jawab para relawan dalam menjalankan tugas dan perannya secara optimal.

Kepemimpinan transformasional juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif, di mana kepercayaan, dukungan, serta rasa kebersamaan dapat tumbuh dengan baik. Lingkungan seperti ini mendorong munculnya rasa percaya diri di kalangan anggota organisasi dan membentuk komunitas yang saling mendukung. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan transformasional menjadi penting, karena dapat memperkuat hubungan antara kepercayaan sehari-hari dan makna kerja sebagai mediator dalam meningkatkan komitmen serta keterlibatan pegawai.

Selain itu, pemimpin transformasional dapat menggunakan pengaruh idealnya untuk menanamkan keyakinan positif terhadap kemampuan kepemimpinan mereka sendiri. Dampak dari hal ini adalah meningkatnya kemampuan pengikut untuk memahami, menyesuaikan diri, dan beradaptasi dengan nilai serta harapan pemimpin. Pada akhirnya, hal tersebut memungkinkan pemimpin untuk lebih mudah memotivasi dan menginspirasi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator kepemimpinan transformasional

Menurut Hidayat dan Rofaida (2021) dalam (Bismoko et al., 2023), kepemimpinan transformasional dapat dikenali melalui empat indikator utama :

- 1) idealized influence (pengaruh ideal), yaitu kharisma yang dimiliki oleh pemimpin sehingga mampu menjadi teladan dan panutan bagi anggota organisasi.
- 2) inspirational motivation (motivasi inspirasional), yakni kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan semangat dan menginspirasi anggota untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi
- 3) intellectual stimulation (stimulasi intelektual), yang menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mendorong anggota untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, serta menemukan cara-cara baru dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) individualized consideration (perhatian individual), yaitu kemampuan pemimpin dalam mengenali, memahami, serta merespons kebutuhan masing-masing anggota dengan memberikan perhatian dan perlakuan yang adil.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sejalan dengan norma dan etika yang berlaku, sebagaimana dijelaskan oleh Prawirosentono dalam Husaini Usman (2010), dikutip dalam (Gultom, 2014).

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai keuntungan maksimal, karena kinerja yang baik akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan laba perusahaan. Semakin tinggi kinerja seseorang di dalam organisasi, semakin besar pula keuntungan yang diperoleh perusahaan. Sebagai sebuah organisasi, perusahaan memiliki tujuan utama yaitu memperoleh laba. Keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai di dalamnya. Menurut Prawirosentono (1999) dalam (Gultom, 2014), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam konteks kinerja organisasi, ukuran keberhasilan biasanya dilihat dari tingkat efektivitas dan efisiensi. Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan sejauh mana proses tersebut berjalan secara optimal untuk mendorong tercapainya tujuan, terlepas dari hasil akhirnya. Dengan kata lain, suatu kelompok dianggap efektif jika tujuan yang telah direncanakan dapat diwujudkan sesuai kebutuhan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang terstruktur dengan baik, pembagian wewenang dan tanggung jawab dilakukan secara jelas tanpa adanya tumpang tindih pekerjaan. Setiap pegawai memahami hak serta kewajibannya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Disiplin mencerminkan sikap patuh dan hormat pegawai terhadap peraturan serta kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan ketaatan terhadap kesepakatan yang telah dibuat antara perusahaan dan pegawai guna menciptakan ketertiban dalam bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan kemampuan berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Setiap bentuk inisiatif yang positif sebaiknya mendapat perhatian dan apresiasi dari atasan yang bijak.

Dari uraian faktor-faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki cakupan yang lebih sempit, yakni berfokus pada hasil yang dicapai seseorang melalui perilaku kerjanya. Pegawai dengan prestasi tinggi biasanya disebut produktif, sedangkan yang berprestasi rendah dianggap tidak produktif atau memiliki kinerja rendah. Menurut Ruky dalam Haseel (2005), dalam (Gultom, 2014), teknologi termasuk peralatan dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa juga berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Semakin baik dan modern teknologi yang digunakan, semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi tersebut.

b. Jenis-jenis kinerja

Setiap jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai memerlukan kriteria penilaian yang jelas, karena setiap posisi memiliki standar pencapaian hasil yang berbeda sesuai dengan karakteristik tugasnya. Menurut Kasmir (2016), dalam (Safitri, 2022), kinerja dapat dikategorikan menjadi dua bentuk utama, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu mencerminkan hasil kerja yang

dicapai oleh setiap pegawai berdasarkan tanggung jawab dan peran masing-masing, sedangkan kinerja organisasi menggambarkan pencapaian keseluruhan dari suatu lembaga atau instansi secara kolektif.

Selanjutnya, Robbins dalam Rozarie (2017), dalam (Safitri, 2022), menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan melalui empat pendekatan, yaitu pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, dan pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap berfokus pada penilaian terhadap sifat, karakteristik, dan kepribadian individu yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas.
- 2) Pendekatan perilaku menilai bagaimana seseorang bertindak dalam menjalankan pekerjaannya. Pendekatan ini menekankan pentingnya perilaku kerja yang baik sebagai faktor penunjang peningkatan kinerja.
- 3) Pendekatan hasil menitikberatkan pada pencapaian atau output yang dihasilkan dari proses kerja seseorang, bukan semata-mata pada cara atau proses yang ditempuh.
- 4) Pendekatan kontingensi menyesuaikan metode penilaian kinerja dengan situasi dan kondisi tertentu. Pendekatan ini dianggap tepat digunakan, misalnya, dalam proses pengambilan keputusan promosi jabatan yang melibatkan perbedaan karakteristik pekerjaan antar individu.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Manajemen organisasi perlu merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, seorang manajer harus mampu menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi di kalangan pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya dengan baik. Meskipun demikian, perlu disadari bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2009) dalam (Safitri, 2022), faktor-faktor yang memengaruhi prestasi atau kinerja pegawai meliputi pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi terhadap peranannya. Sementara itu, Masram (2017) dalam (Safitri, 2022), menyebutkan beberapa faktor yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, yaitu kemampuan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil yang memuaskan. Kegiatan dapat dikatakan efektif apabila tujuan tercapai, namun jika dalam prosesnya terdapat pemborosan sumber daya, maka kegiatan tersebut dianggap tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang), yaitu hak yang dimiliki oleh seseorang dalam struktur organisasi untuk memberikan perintah, arahan, atau keputusan kepada pihak lain agar dapat melaksanakan tugas sesuai kontribusinya.
- 3) Disiplin, yaitu kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan, dan ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi.
- 4) Inisiatif, yaitu kemampuan berpikir dan berkreasi dalam menghasilkan ide-ide baru yang berguna bagi pencapaian tujuan organisasi.

d. Indikator kinerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikularpartikular yang disebut indikator kinerja. Lebih lanjut, Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014) dikutip dalam (Safitri, 2022), mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:

- 1) Kualitas kerja, yaitu sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Indikator kualitas kerja meliputi:
 - a) Kerapian.
 - b) Ketelitian.
 - c) Hasil kerja.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Indikatornya meliputi:
 - a) Kecepatan kerja.
 - b) Kemampuan dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Tanggung jawab, yaitu kesadaran pegawai terhadap kewajiban dan tugas yang diberikan organisasi. Indikatornya terdiri dari:
 - a) Hasil kerja.
 - b) Kemampuan mengambil keputusan.
- 4) Kerja sama, yaitu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, guna meningkatkan hasil kerja. Indikator kerja sama meliputi:
 - a) Hubungan kerja yang terjalin baik.
 - b) Kekompakan tim.
- 5) Inisiatif, yaitu dorongan dari dalam diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi masalah tanpa menunggu instruksi dari atasan. Indikatornya adalah kemampuan mengatasi permasalahan secara mandiri.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi atau riset yang sudah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik penelitian baru. Fungsinya untuk menjadi acuan,

memperkuat teori, dan menghindari plagiasi dengan menunjukkan adanya kesamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Dengan penelitian terdahulu, peneliti juga dapat menemukan kekurangan dan kelebihan riset sebelumnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik dan orisinal. (Padaniyah & S.Pd, M.Si, 2021).

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian, Nama & tahun	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. (Rivai, 2020)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sebanyak 60 karyawan PT Federal International Finance – Medan. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 21.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,344, artinya kedua variabel menjelaskan 33,4% variasi kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. (Tintami ¹ & Dr. Ari Pradhanawati, M.S ² Dr. Hari Susanto N.,	Penelitian kuantitatif dengan metode sensus terhadap 66 karyawan. Analisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda (SPSS 16).	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi sebesar 84,9%.

	2012)		
3.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. (Inggira, 2021)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode path analysis terhadap 488 responden generasi milenial menggunakan kuesioner tertutup.	Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi tidak signifikan.
4.	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai Variabel Intervening. Imam Baihaqi & Saifudin (2021).	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan path analysis dan uji regresi menggunakan SPSS. Sampel 44 responden di BSI KC Semarang (teknik sampling jenuh).	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi budaya organisasi dan kepemimpinan.
5.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. (Ahmad Fauzan, Fajar Pasaribu, 2023)	Penelitian kuantitatif eksplanatori (causal research). Populasi 110 pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan sampling jenuh. Analisis data menggunakan Partial Least Squares (PLS-SEM).	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan dan memediasi hubungan kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
6.	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PT Nipro	Penelitian kuantitatif dengan Smart PLS (SEM). Populasi 135 karyawan, sampel 57 responden dengan random sampling (Slovin).	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan

	Indonesia, Karawang). (Sinta Sundari Heriyanti, 2021)		kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. (Fitri Ariani Duwi Lestari, 2025).	Penelitian kualitatif deskriptif dengan studi literatur menggunakan analisis coding dari berbagai jurnal dan publikasi ilmiah.	Berdasarkan tinjauan pustaka, kepemimpinan transformatif dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformatif meningkatkan motivasi, sedangkan komitmen organisasi memperkuat loyalitas dan tanggung jawab kerja.
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. (Moniharapon3 & Jurusan, 2022)	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 34 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda melalui uji F dan uji t menggunakan program SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
9.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda melalui	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek. (Wawan Catur Prasetyo, 2023)	aplikasi SPSS versi 22.0. Populasi penelitian sebanyak 112 pegawai (ASN dan non-ASN), sedangkan 81 orang dijadikan sampel melalui penyebaran kuesioner. Sebelum analisis dilakukan, data diuji dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik.	pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,481, yang berarti kedua variabel menjelaskan 48,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
--	--	---	--

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan rancangan sistematis yang berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan teori, hasil observasi, dan fakta empiris yang relevan, sehingga menjadi landasan logis dalam menjelaskan arah dan dasar penelitian secara jelas. (Dr. Ekayanti Hafidah Ahmad., SKM., M.Kes Dr. Ns. Makkasau, M.Kes., 2023)

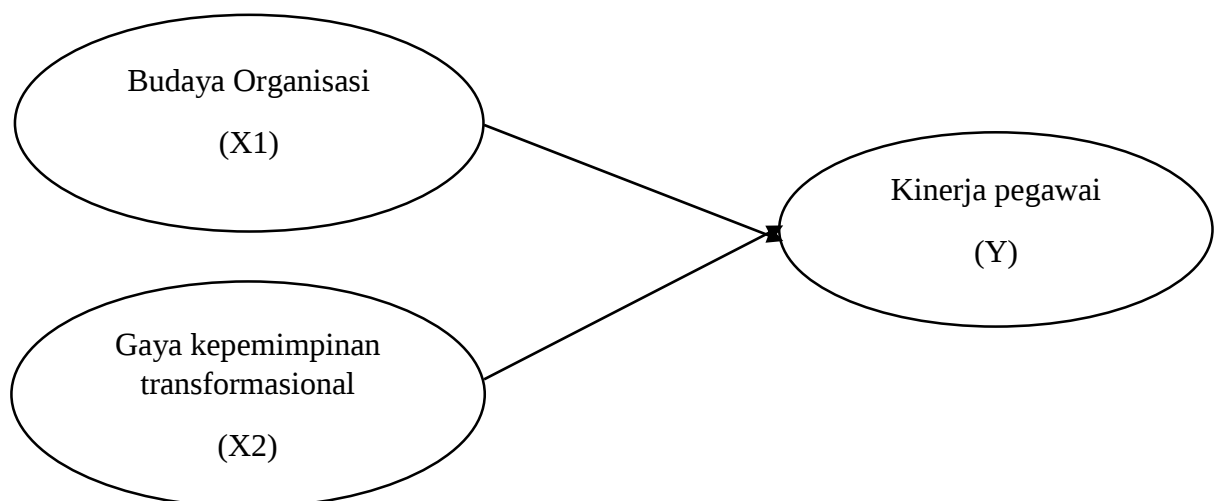
Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berinteraksi di lingkungan kerja (Anthony & Govindarajan, 2005), dalam (Rivai, 2020). Ketika nilai-nilai pribadi pegawai sejalan dengan nilai organisasi, maka akan tercipta keharmonisan dan keselarasan kerja yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Sule & Saefullah, 2019), dalam (Rivai, 2020).

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku dan motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan ini menggambarkan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi,

motivasi, dan pengaruh positif kepada bawahannya agar bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2011), dalam (Rivai, 2020).

Dalam konteks Kejaksaan Negeri Makassar, penerapan budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan transformasional yang efektif diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, profesional, dan berintegritas. Pemimpin yang transformasional berperan sebagai panutan yang mampu menginspirasi dan menumbuhkan semangat kolektif dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan budaya organisasi yang positif menjadi dasar bagi terciptanya etos kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal.

Mengacu pada penjelasan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagai dasar dalam menganalisis hubungan antarvariabel:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan melalui analisis data. Sebelum merumuskan hipotesis, peneliti harus memahami permasalahan secara mendalam agar dugaan yang diajukan relevan dengan objek penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai arah dan dasar penelitian dalam. (Dr. Ekayanti Hafidah Ahmad., SKM., M.Kes Dr. Ns. Makkasau, M.Kes., 2023) proses pengumpulan serta analisis data untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil penelitian.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan strategi komprehensif yang meliputi landasan filosofis, metode, serta prosedur yang digunakan peneliti dalam mengarahkan proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Pendekatan ini memiliki peran penting karena memengaruhi pelaksanaan penelitian serta cara hasilnya diinterpretasikan, yang pada akhirnya menentukan tingkat validitas dan kredibilitas temuan penelitian. Pemilihan pendekatan yang tepat sangat bergantung pada tujuan dan jenis penelitian yang dilakukan. (Creswell, 2002), dalam (Yurmaini et al., 2024).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengukuran dan analisis data berbentuk angka, serta pemanfaatan metode statistik untuk menguji hipotesis atau mengidentifikasi hubungan antarvariabel. Pendekatan ini juga menekankan pentingnya objektivitas, reliabilitas, dan kemampuan generalisasi hasil penelitian (Mukhid, 2021). (Yurmaini et al., 2024)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi pada penelitian ini berada di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar yang terletak di Jl. Amanagappa No. 15, Baru, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90112.

2. Waktu

Adapun waktu penelitian dilakukan dari tanggal 25 November 2025 sampai tanggal 31 Desember 2025

C. Jenis Data dan Sumber

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai. Hasil pengisian kuesioner kemudian diolah untuk mengetahui pengaruh antarvariabel secara objektif.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dikumpulkan langsung dari responden, yakni pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Makassar, melalui pengisian kuesioner penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, laporan instansi, serta dokumen resmi yang sesuai dengan topik penelitian. Data ini digunakan sebagai dasar teoritis dan pendukung analisis hasil penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian guna memperoleh informasi yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan dua metode utama, yaitu observasi dan kuesioner:

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja dan aktivitas pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar. Teknik ini digunakan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai budaya organisasi serta perilaku kerja yang terjadi di lapangan.

2. Kusioner (Angket)

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data kuantitatif dari responden. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai. Setiap item pernyataan diukur menggunakan Skala Likert, yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Tabel 2. Skala Likert

Alternative Jawaban	Penilaian
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Skala Likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam konteks penelitian, fenomena sosial tersebut terlebih dahulu ditetapkan secara jelas oleh peneliti dan selanjutnya diperlakukan sebagai variabel penelitian. Melalui penggunaan skala Likert, setiap variabel diuraikan ke dalam

sejumlah indikator. Indikator-indikator inilah yang kemudian menjadi dasar dalam merumuskan butir-butir instrumen penelitian, baik dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan. (Sugiyono, 2013:93)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi mencakup seluruh elemen yang menjadi fokus dalam penelitian dan memiliki ciri khas yang relevan dengan tujuan penelitian Mawardi (2015), dalam (Inggira, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Makassar yang berjumlah 109 orang

2. Sampel

Menurut Soekidjo (2005:79), dalam (Sari., 2022:81) sampel merupakan bagian yang diambil dari keseluruhan objek penelitian dan dianggap mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, atau yang juga dikenal dengan istilah sensus., Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian (Sari, 2022:85:86). Teknik ini diterapkan apabila ukuran populasi tergolong kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya, sehingga seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian.

F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif karena berfungsi untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Menurut Sugiyono (2013:147), analisis data adalah proses mengolah data hasil penelitian agar menghasilkan kesimpulan yang bermakna dan dapat menjawab tujuan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan menggunakan metode statistik baik secara deskriptif maupun inferensial.

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk menguji pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar.

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data responden dan variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2013:147), statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran mengenai data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang bersifat umum.

2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2013:149), statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan pada populasi. Teknik ini digunakan ketika peneliti bermaksud menguji hipotesis dan membuat kesimpulan umum.

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda, karena terdapat dua variabel bebas yang diduga memengaruhi satu variabel terikat. Model analisis yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel bebas

X1 = Variabel bebas (Budaya Organisasi)

X2 = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

e = Variabel pengganggu

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi berganda, perlu dilakukan uji asumsi klasik agar model regresi yang digunakan valid dan reliabel. Mengacu pada Sugiyono (2013:154–159), uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji normalisasi

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov atau grafik P-P Plot. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05.

b. Uji Muktikolinearitas

Bertujuan memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independen. Multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual. Uji ini dapat dilakukan dengan metode Glejser test. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model bebas dari heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Digunakan untuk memastikan tidak ada korelasi antara residual observasi yang berurutan. Uji ini menggunakan Durbin-Watson test (DW). Jika nilai DW berada di antara dU dan $4 - dU$, maka tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian, dilakukan dua bentuk uji, yaitu:

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2013:159), uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, yaitu:

- 1) Jika nilai Sig $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Sig $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dimana jika nilai Sig $< 0,05$, maka

variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang baik dalam menjelaskan variabel terikat.

e. Interpretasi Hasil Analisis

Setelah semua pengujian dilakukan, hasil analisis regresi akan diinterpretasikan untuk menjawab hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Apakah kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Apakah kedua variabel (X_1 dan X_2) secara simultan memengaruhi kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis ini akan menjadi dasar dalam menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi praktis bagi Kejaksaan Negeri Makassar untuk meningkatkan kinerja pegawainya melalui penguatan budaya organisasi dan penerapan kepemimpinan transformasional.

G. Definisi Operasional Pengukuran Variabel

Definisi operasional berfungsi untuk membatasi ruang lingkup variabel penelitian sehingga setiap konsep yang digunakan memiliki makna yang jelas dan seragam. Melalui definisi operasional, peneliti dapat menyamakan persepsi

terhadap variabel yang diteliti, serta menjaga konsistensi dalam proses pengumpulan, pengukuran, dan analisis data agar kegiatan penelitian dapat berlangsung secara sistematis dan efisien (Nikmatur, 2017; Supardi & Surahman, 2014; Vionalita, 2020), dikutip dalam (Sari., 2022:56). Berikut definisi operasional dan indicator variabel dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 3. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	Inovasi Perhatian terhadap detail Orientasi hasil Orientasi manusia Kerja tim Stabilitas Robbins (2001) dalam (ARIANTY, 2014)	Skala likert
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	Gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pegawai melampaui kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi	Idealized influence, Inspirational Motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration Hidayat dan Rofaida (2021) dalam (Bismoko et al., 2023)	Skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya	Kualitas Kuantitas Tanggung jawab Kerja sama Inisiatif Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014) dikutip dalam (Safitri, 2022)	Skala likert

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kantor Kejaksaan Negeri Makassar, yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam penegakan hukum di wilayah Kota Makassar. Kantor Kejaksaan Negeri Makassar menjalankan fungsi penuntutan, pelaksanaan putusan pengadilan, pengawasan, serta pelayanan hukum kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kantor Kejaksaan Negeri Makassar didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari pejabat struktural, jaksa, serta pegawai administrasi. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan tugas institusi. Oleh karena itu, diperlukan budaya organisasi yang kuat serta gaya kepemimpinan yang mampu mendorong motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai secara optimal.

Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja aparatur penegak hukum melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Makassar yang berjumlah 109 orang. Teknik pengambilan responden dilakukan dengan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh dan akurat mengenai kondisi budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, serta kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

Seluruh responden merupakan pegawai aktif yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor Kejaksaan Negeri Makassar, baik dalam bidang penegakan hukum maupun bidang administrasi dan pendukung lainnya. Dengan keterlibatan langsung tersebut, responden dinilai memiliki pemahaman yang memadai terhadap kepemimpinan yang diterapkan, nilai-nilai budaya organisasi, serta pencapaian kinerja di lingkungan kerja mereka.

Karakteristik responden yang berasal dari satu instansi yang sama diharapkan dapat memberikan konsistensi jawaban serta mencerminkan kondisi nyata organisasi. Dengan jumlah responden sebanyak 109 orang, data yang diperoleh dinilai telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik guna menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1.	Laki-Laki	59	54,13%
2.	Perempuan	50	45,87%
Jumlah		109	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa dari 109 pegawai yang mengisi kuesioner, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang atau sekitar 54,13% dari jumlah responden, sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang atau sekitar 45,87% dari jumlah responden.

b. Karakter Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5. Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1.	20 – 30 Tahun	88	80,73%
2.	31 – 40 Tahun	18	16,51%
3.	41 – 50 Tahun	3	2,75%
Jumlah		109	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan table 5 diatas, dapat diketahui bahwa dari 109 pegawai Kejaksaan Negeri Makassar yang memiliki rentan usia 20-30 tahun berjumlah 88 orang atau sekitar 80,73% dari jumlah responden. Pegawai yang memiliki rentan usia 31-40 tahun berjumlah 18 orang atau sekitar 16,51% dari jumlah responden. Sedangkan pegawai yang memiliki rentan usia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 2,75% dari jumlah responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6. Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Orang	Presentase
1.	1 – 10 Tahun	98	98,90%
2.	11 – 20 Tahun	9	8,25%
3.	> 20 Tahun	2	1,83%
Jumlah		109	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa dari 109 pegawai Kejaksaan Negeri Makassar yang mengisi kuesioner penelitian memiliki karakteristik lama bekerja dengan rentan waktu 1-10 tahun berjumlah 98 orang atau 98,90% dari jumlah responden, rentan waktu 11-20 tahun berjumlah 9 orang atau 8,25% dari jumlah responden, dan rentan > 20 tahun berjumlah 2 orang atau 1,83% dari jumlah responden

3. Deskripsi Statistik

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistic variable penelitian yaitu yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Deskripsi Statistik

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	109	2.71	5.00	3.8120	.44512
Gaya Kepemimpinan Transformasional	109	2.86	5.00	3.9672	.53514
Kinerja Pegawai	109	2.57	5.00	4.0272	.48125
Valid N (listwise)	109				

Berdasarkan dari output statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Budaya Organisasi* yang menjadi sampel dengan nilai minimum dari rata – rata jawaban responden 2,71 dan nilai maximum 5,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 109 sampel data adalah 3,8120. Dan nilai standar deviasi Budaya Organisasi sebesar 0,44512 (dibawah rata-rata), artinya Budaya Organisasi memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional* yang menjadi sampel dengan nilai minimum dari rata – rata jawaban responden 2,86 dan nilai maximum 5,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 109 sampel data adalah 3,9672. Dan nilai standar deviasi *Gaya Kepemimpinan Transformasional* sebesar 0,53514 (dibawah rata-rata), artinya *Gaya Kepemimpinan Transformasional* memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Kinerja Pegawai* yang menjadi sampel dengan nilai minimum dari rata – rata jawaban responden 2,57 dan nilai maximum 5,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 109 sampel data adalah 4,0272. Dan nilai standar deviasi *Kinerja Pegawai* sebesar 0,48125 (dibawah rata-rata), artinya *Kinerja Pegawai* memiliki tingkat variasi data yang rendah.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Budaya Organisasi (X1), *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X2), dan *Kinerja Pegawai* (Y). Untuk mengetahui kategori rata – rata jawaban responden digunakan interval kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{jawaban kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,80\end{aligned}$$

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Penilaian Jawab Responden

Interval	Kategori
4,24 – 5,00	Sangat Setuju
3,43 – 4,23	Setuju
2,62 – 3,42	Netral
1,81 – 2,61	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

Sumber : data primer diolah 2026.

a. Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi diukur dengan menggunakan 7 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 109 orang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Frekuensi Tanggapan Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Skor Tanggapan responden										Total Skor	Rata-rata
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0	0	0	10	9,2	46	42,2	53	48,6	479	4,39
X1.2	3	2,8	29	26,6	12	11,0	48	44,0	17	15,6	374	3,43
X1.3	0	0	17	15,6	4	3,7	40	36,7	48	44,0	446	4,09
X1.4	10	9,2	24	22,0	17	15,6	39	35,8	19	17,4	360	3,30
X1.5	6	5,5	12	11,0	12	11,0	46	42,2	33	30,3	415	3,81
X1.6	5	4,6	11	10,1	9	8,3	52	47,7	32	29,4	422	3,87
X1.7	1	0,9	19	17,4	10	9,2	51	46,8	28	25,7	413	3,79
Total dan Mean											416	3,81

Sumber : data primer diolah 2026

Tabel 6 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Budaya Organisasi* maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan Setuju dengan nilai mean 3,81. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.1 sebanyak 53 orang atau 48,6%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.6 sebanyak 52 orang atau 47,7%. Pernyataan yang paling banyak memilih netral dapat kita lihat pernyataan pada indicator X1.4 sebanyak 17 orang atau 15,6%. Pernyataan yang

paling banyak memilih tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.2 sebanyak 29 orang atau 26,6%. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.4 sebanyak 10 orang atau 9,2%.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diukur dengan menggunakan 7 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 109 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Frekuensi Tanggapan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pernyataan	Skor Tanggapan responden										Total Skor	Rata-rata
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	1	0,9	2	1,8	2	1,8	44	40,4	60	55,0	487	4,47
X2.2	1	0,9	9	8,3	5	4,6	56	51,4	38	34,9	448	4,11
X2.3	3	2,8	10	9,2	7	6,4	50	45,9	39	35,8	439	4,03
X2.4	9	8,3	22	20,2	8	7,3	37	33,9	33	30,3	390	3,58
X2.5	11	10,1	14	12,8	4	3,7	50	45,9	30	27,5	401	3,68
X2.6	6	5,5	7	6,4	7	6,4	54	49,5	35	32,1	432	3,96
X2.7	3	2,8	12	11,0	9	8,3	49	45,0	36	33,0	430	3,94
Total dan Mean											432	3,97

Sumber : data primer diolah 2026

Tabel 12 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Gaya Kepemimpinan Transformasional* maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan Setuju dengan nilai mean 3,97. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.1 sebanyak 60 orang atau 55,0%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.2 sebanyak 56 orang atau 51,4%. Pernyataan yang paling banyak memilih netral dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.7 sebanyak 9 orang atau 8,3%. Pernyataan yang paling banyak memilih tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.4 sebanyak 22 orang atau 20,2%. Pernyataan yang paling

banyak memilih sangat tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.5 sebanyak 11 orang atau 10,1%.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 7 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 109 orang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Skor Tanggapan responden										Total Skor	Rata-rata
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	1	0,9	0	0	2	1,8	45	41,3	61	56,0	492	4,51
Y.2	1	0,9	11	10,1	10	9,2	39	35,8	48	44,0	449	4,12
Y.3	3	2,8	14	12,8	3	2,8	49	45,0	40	36,7	436	4,00
Y.4	6	5,5	4	3,7	2	1,8	41	37,6	56	51,4	464	4,26
Y.5	33	30,3	21	19,3	6	5,5	31	28,4	18	16,5	307	2,82
Y.6	2	1,8	3	2,8	4	3,7	55	50,5	45	41,3	465	4,27
Y.7	4	3,7	4	3,7	7	6,4	43	39,4	51	46,8	460	4,22
Total dan Mean											439	4,03

Sumber : data primer diolah 2026

Tabel 14 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Kinerja Pegawai* maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan Setuju dengan nilai mean 4,03. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju adalah pernyataan pada indikator Y.1 sebanyak 61 orang atau 56,0%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator Y.6 sebanyak 55 orang atau 50,5%. Pernyataan yang paling banyak memilih netral dapat kita lihat pernyataan pada indikator Y.2 sebanyak 10 orang atau 9,2%. Pernyataan yang paling banyak memilih tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator Y.3 sebanyak 14 orang atau 12,8%. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat tidak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator Y.5 sebanyak 33 orang atau 30,3%

5. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan *pearson corelation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05

Tabel 12. Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.339	0.000	VALID
	X1.2	0.405	0.000	VALID
	X1.3	0.438	0.000	VALID
	X1.4	0.315	0.001	VALID
	X1.5	0.406	0.000	VALID
	X1.6	0.477	0.000	VALID
	X1.7	0.574	0.000	VALID
X2	X2.1	0.241	0.012	VALID
	X2.2	0.496	0.000	VALID
	X2.3	0.456	0.000	VALID
	X2.4	0.518	0.000	VALID
	X2.5	0.640	0.000	VALID
	X2.6	0.525	0.000	VALID
	X2.7	0.563	0.000	VALID
Y	Y.1	0.335	0.000	VALID
	Y.2	0.575	0.000	VALID
	Y.3	0.585	0.000	VALID
	Y.4	0.361	0.000	VALID
	Y.5	0.351	0.000	VALID
	Y.6	0.570	0.000	VALID
	Y.7	0.573	0.000	VALID

Sumber : data primer diolah 2026

Tabel 17 menunjukkan hasil valid dari uji validitas karena nilai Sig (2-Tailed) $< 0,05$ pada Tiga (3) variabel yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari atau sama dengan ($\geq$) 0,5. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.523	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2)	0.643	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.669	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2026

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan ($\geq$) dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, dan diagram Histogram. Adapun hasil pengujian diagram Histogram dan *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji t

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas

sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. (Gujaradi dalam Sumarmo Zain, 1997).

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.516	1.939
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.516	1.939

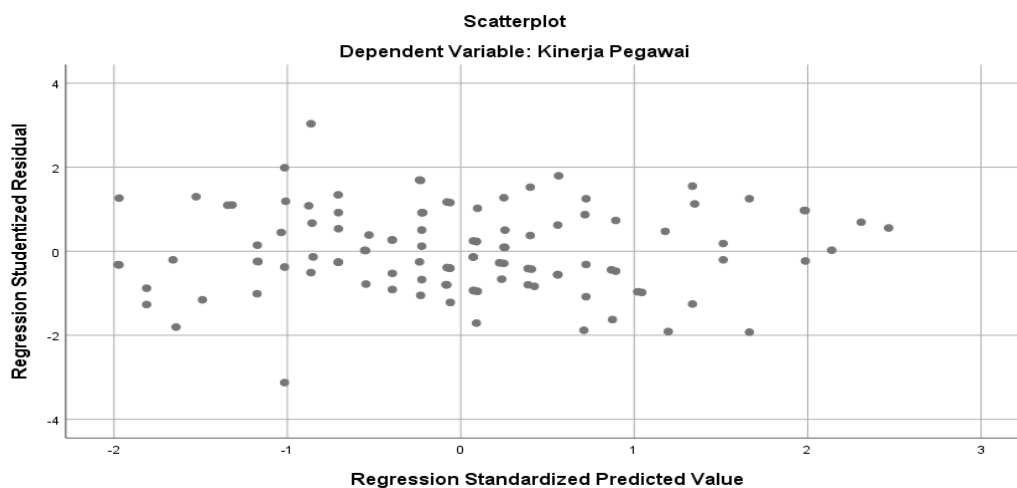
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di

mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	1.309	
	Budaya Organisasi	.357	.330
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.342	.381

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 1,309 + 0,357X_1 + 0,342X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta adalah 1,309 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) bernilai nol (0), maka variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,309.
- 2) Koefisien regresi Budaya Organisasi (b_1) adalah 0,357 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,357 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Budaya Organisasi (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Budaya Organisasi yang baik pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar akan memberikan dampak Kinerja Pegawai meningkat.
- 3) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional (b_2) adalah 0,342 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,342 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif

menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka Gaya Kepemimpinan Transformasional yang baik pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar akan memberikan dampak Kinerja Pegawai meningkat.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.655 ^a	.429	.418	.36721	1.936

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,655 atau 65,5% nilai ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,429 atau 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen

yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2). Dan hal ini 57,1% dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

c. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 17. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.309	.313		4.184
	Budaya Organisasi	.357	.111	.330	3.225
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.342	.092	.381	3.725

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Apabila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_1 diterima.
- 2) Apabila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 23 diatas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis 1 (H_1),

Hipotesis 1 (H_1), Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi

dengan nilai t-hitung sebesar 3,225 dan nilai signifikansi X1 sebesar $0,002 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_1 diterima.

2) Hipotesis 2 (H_2)

Hipotesis 2 (H_2), Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 3,725 dan nilai signifikansi X2 sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_2 diterima.

d. Hasil Uji Simultan (f)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 18. Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.720	2	5.360	39.751	.000 ^b
	Residual	14.293	106	.135		
	Total	25.013	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 39,751 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig.

$0,000 < 0,05$, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8120 yang berada pada kategori *setuju*. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai budaya organisasi yang diterapkan telah berjalan dengan baik dan dirasakan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Standar deviasi sebesar 0,44512 yang relatif kecil mengindikasikan bahwa persepsi responden cenderung homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi telah dipahami dan diinternalisasikan secara merata oleh pegawai.

Apabila dianalisis lebih lanjut berdasarkan distribusi frekuensi, indikator X1.1 memperoleh rata-rata tertinggi (4,39) dengan dominasi jawaban *sangat setuju*, yang mencerminkan adanya nilai atau norma organisasi yang kuat dan diterima oleh pegawai. Namun demikian, pada indikator X1.4 masih terdapat responden yang memilih *tidak setuju* dan *sangat tidak setuju*, yang menunjukkan bahwa masih terdapat aspek budaya organisasi yang perlu diperkuat, seperti konsistensi penerapan nilai atau kedisiplinan kerja. Hal ini menjadi catatan penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi dan penguatan nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,357 dengan nilai t-hitung 3,225 dan tingkat signifikansi $0,002 <$

0,05. Artinya, secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,357 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan hasil yang didapat, maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rivai, 2020), (Tintami¹ & Dr. Ari Pradhanawati, M.S2 Dr. Hari Susanto N., 2012), (Baihaqi & Saifudin, 2021), (Ahmad Fauzan, Fajar Pasaribu, 2023), (Moniharapon³ & Jurusan, 2022), (Wawan Catur Prasetyo, 2023) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,9672 yang termasuk dalam kategori setuju. Nilai ini mengindikasikan bahwa pimpinan telah menerapkan karakteristik kepemimpinan transformasional secara cukup baik, seperti memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta dorongan untuk berkembang. Standar deviasi sebesar 0,53514 menunjukkan bahwa persepsi responden relatif konsisten.

Secara lebih rinci, indikator X2.1 memiliki rata-rata tertinggi (4,47) dengan mayoritas responden memilih sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan

dinilai mampu menjadi teladan dan memberikan inspirasi kepada pegawai. Namun pada indikator X2.4 dan X2.5 masih terdapat responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa dalam aspek tertentu, seperti perhatian individual atau pemberdayaan pegawai, masih diperlukan peningkatan.

Hasil uji regresi memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki koefisien regresi sebesar 0,342 dengan nilai t-hitung 3,725 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai beta standar sebesar 0,381 yang lebih besar dibandingkan Budaya Organisasi (0,330) menunjukkan bahwa secara relatif, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Selain pengaruh secara parsial, penelitian ini juga menganalisis pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 39,751 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 22 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,429 atau 42,9%. Artinya, sebesar 42,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau faktor personal lainnya.

Nilai R sebesar 0,655 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel independen dengan Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara budaya organisasi yang kondusif dan kepemimpinan transformasional yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Budaya organisasi menyediakan sistem nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku, sementara kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak dan pengarah agar nilai-nilai tersebut dapat diimplementasikan secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang inspiratif. Organisasi yang mampu memadukan kedua aspek ini secara berkelanjutan akan memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar. Secara komparatif, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan budaya organisasi, hal ini dibuktikan oleh nilai Standardized Coefficients Beta kepemimpinan yang lebih tinggi yaitu 0,381 dibandingkan budaya organisasi sebesar 0,330. Secara keseluruhan, model penelitian ini mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 42,9%, sedangkan 57,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu menjelaskan variasi kinerja secara lebih luas.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode analisis yang lebih beragam guna memperoleh gambaran hubungan antarvariabel yang lebih mendalam dan kompleks.

3. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden maupun objek penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa instansi Kejaksaan Negeri di wilayah lain atau instansi pemerintahan berbeda, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
4. Kantor Kejaksaan Negeri Makassar disarankan untuk terus memperkuat implementasi budaya organisasi yang positif serta mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Selain itu, pemberian penghargaan seperti program “Pegawai Teladan” secara berkala dapat menjadi bentuk apresiasi yang mendorong motivasi serta peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzan, Fajar Pasaribu, H. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 517–534.
- Alfian, M., Pratama, R., Nugrohoseno, D., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–11.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 145–147.
- Azahra, D., Erica, D., & Rachmah, S. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 3(1), 61–69.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 8–17. <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191>
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205.
- Dr. Ekayanti Hafidah Ahmad., SKM., M.Kes Dr. Ns. Makkasau, M.Kes., M. E. at all. (2023). Metodologi Penelitian Kesehatan. In *Cv Rizmedia Pustaka Indonesia*.
- Fitri Ariani Duwi Lestari¹, D. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Nusantara*, 6(1), 93–113. <https://doi.org/10.33062/jkf.v1i1.7>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 177–178.
- Inggira, 1Chintya Krisna. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 5(1), 199–200.
- Moniharapon³, S. S. M. M. 2 S., & Jurusan. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Kantor Kecamatan Sondok Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 858–866.
- Muhammad Alief Ramadhani, dan N. I. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui otonomi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1102–1103.
- Padaniyah, Y., & S.Pd, M.Si, H. (2021). Perspektif Sosiologi Ekonomi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja karyawan Perusahaan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 32–44.
- Rafsanjani, H. (2019). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 7–8.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 214–215. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sari., K. A. M. J. U. A. S. H. Z. F. T. M. K. N. A. M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Sinta Sundari Heriyanti, R. Z. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i10.9512>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tintami1, L., & Dr. Ari Pradhanawati, M.S2 Dr. Hari Susanto N., M. S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon Ii Pt. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–8.
- Wawan Catur Prasetyo, S. S. M. L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Trenggalek. *Otonomi*, 23(2), 317–320. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4442>
- Yurmaini, Erliyanti, Sundari, D., & Anshari, K. (2024). Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Hibrul 'Ulama Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 6(1), 84–86.

L

A

M

P

I

R

A

N

ANGKET/KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MAKASSAR

A. Pengantar

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyusun dan menyebarkan kuesioner penelitian ini dengan baik.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Virgi Maula Hasmy
NIM	02220210031
Program Studi	: Manajemen (Konsentrasi Sumber Daya Manusia)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Universitas	: Universitas Muslim Indonesia

Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Makassar.”

Kuesioner ini disusun sebagai bagian dari pengumpulan data untuk keperluan penyusunan skripsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini secara jujur, objektif, dan sesuai kondisi yang sebenarnya. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian, kerja sama, dan waktu yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Jabatan/Divisi :
5. Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk pengisian :

Beri tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda.

Skala penilaian: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

C. Variabel X1 – Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya terdorong untuk memberikan ide baru dalam pekerjaan.					
2.	Organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengambil risiko yang terukur.					
3.	Saya selalu memperhatikan ketelitian dan detail dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Pimpinan menilai kinerja lebih berdasarkan hasil kerja dibandingkan proses.					
5.	Organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan pegawainya.					
6.	Saya merasa nyaman bekerja sama dalam tim.					
7.	Pegawai di kantor ini memiliki semangat kerja yang stabil dan konsisten.					

D. Variabel X2 – Gaya Kepemimpinan Transformatif

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan menjadi teladan dalam perilaku dan sikap kerja.					
2.	Pimpinan memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi pegawai.					
3.	Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan bersama.					
4.	Pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif.					
5.	Pimpinan menghargai perbedaan dan kebutuhan individu setiap pegawai.					
6.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat.					
7.	Pimpinan mampu membangun semangat dan rasa percaya diri pegawai.					

E. Variabel Y – Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan rapi.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan.					
5.	Saya berinisiatif menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah atasan.					
6.	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja					

	dari waktu ke waktu.					
7.	Saya memiliki semangat kerja tinggi dalam melaksanakan tugas.					

F. Penutup

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Masukan dan jawaban yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Makassar.

Sekali lagi, saya ucapkan terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

LAMPIRAN

Tabulasi Data

Lampiran 2:Data Identitas Responden					
No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan/Divisi	Lama Bekerja
1	Marjuni	Laki-Laki	50	Fungsional sdm	23 tahun
2	Nita	Perempuan	28	Staff TU/Pidum	1 tahun 7 bulan
3	Sudrajat Bayu Anggoro	Laki-Laki	28	Staff bidang Intelijen	4 tahun
4	Andri Alfiansyah	Laki-Laki	40	Kepala Urusan Kepegawaian, Keuangan dan PNPB	15 Tahun
5	Ella	Perempuan	26	Staf Intel	3 tahun
6	Muh. Syahrial Darmawan	Laki-Laki	26	Intelijen	1 tahun
7	Herlin	Perempuan	28	Datun	3 Tahun
8	ANDI NIZAR ALFAIDZIN ABBAS,S.H.	Laki-Laki	26	Pidsus kejar makassar	1tahun
9	Rizqa	Perempuan	22	Staff TU pidum	1 tahun 8 bulan
10	Wr	Perempuan	25	Pidum	1 tahun 6 bulan
11	yunita	Perempuan	26	Tu / pidum	1 th 8 bln
12	Numi Dwi Pusparini	Perempuan	24	Staff	2 tahun
13	Dendi	Laki-Laki	27	Staff	4 tahun
14	A	Perempuan	26	Pembinaan	1 tahun 6 bulan
15	A2	Laki-Laki	26	Datun	1 tahun 6 bulan
16	SD	Laki-Laki	25	Intelijen	1 tahun 6 bulan
17	Alif	Laki-Laki	30	Staff Pidum	3 tahun
18	Andi Hery	Perempuan	35	Pembinaan	15 Tahun
19	Richard	Laki-Laki	28	Staff	5 tahun
20	Reni Mulia Sari	Perempuan	35	Penjaga Tahanan	1 tahun
21	Feby Lestari	Perempuan	33	Pembinaan	4 tahun
22	Inas Aulia A	Perempuan	26	Staff Sekre	3 tahun 7 bulan
23	Andi Agung A	Laki-Laki	30	Pembinaan	5 tahun
24	Andi Alif	Laki-Laki	21	Pembinaan	2 tahun
25	Novita Candra Dewi	Perempuan	28	Staff Pembinaan	1 tahun 7 bulan
26	wawan	Laki-Laki	30	Waltah	3 tahun
27	Gito Wahidin	Laki-Laki	40	Staff PAPB	15 tahun
28	M. Satria H.	Laki-Laki	46	Fungsional sdm	20 tahun
29	Salsabila Nur R.	Perempuan	23	P3	1 tahun
30	Arista Fitria A	Perempuan	23	P. Barang Bukti	1 tahun
31	Ade Iman Kurniawan	Laki-Laki	26	Intelijen	1 tahun
32	MS	Laki-Laki	26	Pranata Komputer	1 tahun

33	A.Fidya Putriani R	Perempuan	23	P. Barang Bukti	1 tahun
34	A. Rita Nurul Aulia	Perempuan	22	Staff Pidum	1 tahun
35	MD	Laki-Laki	50	Publis SDM	23 tahun
36	Ismawulan	Perempuan	40	Fungsional Pranata K.	14 tahun
37	Nita	Perempuan	28	Staff TU pidum	1 tahun
38	Yuyun	Perempuan	29	Penjaga Tahanan	7 tahun
39	sari	Perempuan	35	Waltah	7 bulan
40	Ulul Azmi M.H. Yahya	Perempuan	24	Staff Tu	2 tahun
41	Ra	Perempuan	28	Staff	5 tahun
42	KI	Laki-Laki	26	Staff	1 tahun
43	Arya	Laki-Laki	23	Pidum	1 tahun 5 bulan
44	Yusri	Laki-Laki	23	Staff	1 tahun
45	IN	Perempuan	28	Staff	4 tahun
46	Nabila Zafira	perempuan	20	Staff	1 tahun
47	Dewi	perempuan	28	Staff	3 tahun
48	IP	Laki-Laki	30	Jaksa	7 tahun
49	MD	Perempuan	32	Jaksa	8 tahun
50	FA	Laki-Laki	25	Staf	2 tahun
51	Basri	Laki-Laki	26	Staff	4 tahun
52	M3	Laki-Laki	24	Staff Pidum	3 tahun
53	Nanda	Perempuan	27	Staff	4 tahun
54	KA	Laki-Laki	27	Staff Intel	2 tahun
55	Budi	Laki-Laki	23	Staff	1 Tahun
56	F	Laki-Laki	38	Jaksa	13 tahun
57	IN	Perempuan	40	Jaksa	15 Tahun
58	Fachri	Perempuan	25	Staff	2 tahun
59	Aksan	Laki-Laki	29	Staff	5 tahun
60	Hafid	Laki-Laki	28	Staff	5 Tahun
61	Imawati	Perempuan	30	Staff	8 tahun
62	Ripin	Laki-Laki	27	Jaksa	5 tahun
63	Andi	Laki-Laki	20	Staff	1 Tahun
64	SS	Perempuan	23	Staff	1 Tahun
65	Iw	Laki-Laki	30	Staff	5 tahun
66	khairiah	Perempuan	30	Staff Barang Bukti	5 tahun
67	AB	Laki-Laki	24	Staff	2 tahun
68	Bakri	Laki-Laki	29	Staff	6 tahun
69	R	Perempuan	27	Jaksa	5 Tahun
70	AA	Laki-Laki	25	Staff	1 tahun
71	Nur	Perempuan	26	Staff TU	3 tahun
72	DL	Laki-Laki	40	Staff Intel	10 tahun
73	FA	Laki-Laki	35	Staff Intel	5 tahun
74	Achmad	Laki-Laki	25	Staff Tu	3 tahun
75	H	Laki-Laki	27	Jaksa	5 tahun
76	Ania	Perempuan	26	Staff	2 tahun
77	IW	Perempuan	23	Staff	1 tahun 5 bulan
78	AH	Perempuan	25	Staff	4 tahun

79	YK	Perempuan	21	Staff	1 tahun
80	Thio	Laki-Laki	25	Staff	3 tahun
81	IA	Perempuan	22	Staff	1 tahun
82	MG	Laki-Laki	40	Staff Intel	8 tahun
83	H	Perempuan	32	Staff	10 tahun
84	Rusdi	Laki-Laki	30	Staff intelijen	5 tahun
85	Akbar	Laki-Laki	24	Staff	2 tahun
86	MD	Perempuan	26	Urusan TU	4 tahun
87	Dullah	Laki-Laki	29	Kepegawaian	5 tahun
88	IB	Laki-Laki	25	Staff	3 tahun
89	MJ	Laki-Laki	28	Staff	8 tahun
90	Ms	Laki-Laki	30	Urusan Perlengkapan	6 tahun
91	Tari	Perempuan	22	Staff	1 tahun
92	SS	Perempuan	22	Staff	1 tahun
93	IR	Laki-Laki	27	Staff TU	3 tahun
94	RA	Laki-Laki	30	Staf Pidum	4 tahun
95	Berliana	Perempuan	23	Staff	1 tahun
96	VM	Laki-Laki	28	Staff	5 tahun
97	F	Perempuan	40	Jaksa	17 tahun
98	Lutfi	Laki-Laki	25	Staff	2 tahun
99	AM	Laki-Laki	31	Jaksa	8 tahun
100	Erwin	Laki-Laki	27	Staff	4 tahun
101	Fachrul	Laki-Laki	27	Staff	3 tahun
102	AT	Perempuan	24	Staff	2 tahun
103	Velmi	Perempuan	21	Staff	1 Tahun
104	HR	Laki-Laki	26	Staff	5 tahun
105	TP	Laki-Laki	31	Jaksa	8 tahun
106	Devi	Perempuan	26	Staff Tu	2 tahun
107	sari	Perempuan	23	Staff Pidsus	2 tahun
108	JK	Laki-Laki	25	Jaksa	4 tahun
109	DA	Laki-Laki	39	Staff Intelijen	13 tahun

Budaya Organisasi (X1)									
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TX1	MX1
1	5	5	5	4	4	5	4	32	4,571
2	4	4	4	3	5	4	4	28	4
3	3	4	4	5	3	3	3	25	3,571
4	4	5	5	4	5	5	5	33	4,714
5	4	3	4	3	3	4	3	24	3,429
6	4	4	4	4	4	4	4	28	4
7	3	4	4	2	5	5	3	26	3,714
8	4	3	3	3	3	3	3	22	3,143
9	4	4	4	4	4	4	4	28	4
10	5	4	5	4	2	5	2	27	3,857
11	5	5	5	4	5	5	5	34	4,857
12	5	2	5	3	5	5	5	30	4,286
13	4	4	4	3	2	4	3	24	3,429
14	5	4	5	4	2	5	4	29	4,143
15	5	4	5	4	4	5	5	32	4,571
16	5	4	4	4	4	4	5	30	4,286
17	4	4	5	4	3	4	4	28	4
18	4	3	5	4	4	4	4	28	4
19	4	4	5	4	4	4	4	29	4,143
20	4	4	5	4	4	4	4	29	4,143
21	4	3	5	4	4	4	4	28	4
22	4	3	5	3	3	3	3	24	3,429
23	5	5	5	3	4	4	4	30	4,286
24	5	5	5	2	5	5	5	32	4,571
25	5	4	5	3	4	4	4	29	4,143
26	5	5	5	5	5	5	5	35	5
27	4	4	4	3	5	5	5	30	4,286
28	4	2	5	4	5	5	4	29	4,143

29	4	4	5	3	4	4	4	28	4
30	4	4	5	3	3	4	5	28	4
31	4	4	5	3	4	4	5	29	4,143
32	4	4	4	3	3	4	4	26	3,714
33	4	4	5	4	4	4	4	29	4,143
34	5	4	5	2	4	3	4	27	3,857
35	4	4	5	5	4	4	4	30	4,286
36	5	5	5	4	5	4	4	32	4,571
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4
38	4	4	5	5	5	5	5	33	4,714
39	4	4	5	5	5	5	5	33	4,714
40	4	3	4	4	3	3	5	26	3,714
41	4	2	4	5	4	4	1	24	3,429
42	5	4	5	2	4	5	5	30	4,286
43	5	5	5	1	5	1	5	27	3,857
44	5	2	5	4	4	4	4	28	4
45	4	2	4	4	4	4	2	24	3,429
46	4	2	4	2	4	4	4	24	3,429
47	5	2	5	2	4	4	2	24	3,429
48	5	4	2	4	2	1	5	23	3,286
49	5	2	3	1	4	2	5	22	3,143
50	4	3	4	5	4	4	4	28	4
51	4	3	4	1	5	4	2	23	3,286
52	5	3	2	1	4	5	2	22	3,143
53	4	3	4	5	1	3	2	22	3,143
54	5	4	5	2	4	3	4	27	3,857
55	5	4	5	2	4	3	3	26	3,714
56	4	2	4	3	4	4	4	25	3,571
57	5	4	2	1	3	4	3	22	3,143
58	5	2	5	3	5	5	2	27	3,857

59	5	2	3	1	4	5	3	23	3,286
60	5	4	5	2	4	3	4	27	3,857
61	5	5	5	2	5	5	5	32	4,571
62	5	5	3	4	2	1	5	25	3,571
63	5	4	4	3	3	4	4	27	3,857
64	5	2	4	1	3	4	4	23	3,286
65	5	3	2	4	3	1	3	21	3
66	4	4	2	4	4	5	4	27	3,857
67	4	5	4	2	4	4	4	27	3,857
68	5	5	2	4	5	2	4	27	3,857
69	5	4	4	2	4	4	5	28	4
70	5	4	4	2	5	4	5	29	4,143
71	4	5	4	2	5	4	4	28	4
72	5	4	4	2	5	4	2	26	3,714
73	4	5	2	4	4	5	2	26	3,714
74	5	4	2	4	5	4	2	26	3,714
75	5	4	2	5	4	2	4	26	3,714
76	4	5	2	4	2	5	4	26	3,714
77	4	2	5	2	4	2	5	24	3,429
78	5	2	4	1	5	4	2	23	3,286
79	4	2	5	2	4	4	2	23	3,286
80	5	2	5	2	4	4	4	26	3,714
81	4	2	4	5	4	2	5	26	3,714
82	4	5	2	4	5	2	4	26	3,714
83	5	2	5	4	2	4	2	24	3,429
84	5	4	2	4	2	5	4	26	3,714
85	5	4	2	4	5	2	4	26	3,714
86	5	4	5	1	4	5	4	28	4
87	5	2	4	4	5	4	5	29	4,143
88	4	2	4	3	4	4	2	23	3,286

89	4	4	5	2	4	4	2	25	3,571
90	5	4	5	1	4	5	2	26	3,714
91	5	4	5	2	4	4	5	29	4,143
92	5	2	4	5	2	5	4	27	3,857
93	4	4	5	4	2	5	4	28	4
94	5	2	4	5	4	5	4	29	4,143
95	5	2	4	5	4	5	4	29	4,143
96	5	2	4	5	2	5	4	27	3,857
97	5	2	4	5	2	4	5	27	3,857
98	5	1	5	5	4	1	4	25	3,571
99	5	2	5	5	2	4	2	25	3,571
100	5	2	4	5	4	5	4	29	4,143
101	5	2	4	2	5	4	5	27	3,857
102	4	2	5	2	4	4	4	25	3,571
103	5	1	4	2	4	5	5	26	3,714
104	5	1	4	4	5	2	4	25	3,571
105	4	4	2	5	5	4	2	26	3,714
106	5	3	4	2	5	4	2	25	3,571
107	4	5	2	4	5	2	4	26	3,714
108	5	4	2	4	5	2	4	26	3,714
109	5	4	2	4	5	2	4	26	3,714

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)									
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TX1	MX1
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4
2	5	5	5	5	5	4	4	33	4,71
3	4	4	4	4	3	3	3	25	3,57
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5
5	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
6	4	4	4	4	4	4	4	28	4
7	4	4	4	4	4	5	5	30	4,29
8	3	3	3	3	3	3	3	21	3
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5
10	5	4	2	5	2	4	5	27	3,86
11	5	5	5	5	5	5	5	35	5
12	5	5	5	5	5	5	5	35	5
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4
14	1	4	5	5	1	4	5	25	3,57
15	5	5	4	4	1	4	5	28	4
16	4	5	4	5	5	5	4	32	4,57
17	4	4	5	4	4	1	4	26	3,71
18	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
19	5	4	4	4	5	4	4	30	4,29
20	4	5	4	4	4	4	4	29	4,14
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4
22	4	4	3	3	4	4	3	25	3,57
23	5	5	5	4	4	4	4	31	4,43
24	5	5	5	5	5	5	5	35	5
25	5	5	4	4	4	4	4	30	4,29
26	5	5	5	5	5	5	5	35	5
27	5	5	5	5	5	5	5	35	5
28	5	5	5	4	4	5	5	33	4,71

29	5	5	4	4	5	4	4	31	4,43
30	4	5	4	4	5	4	4	30	4,29
31	4	5	4	4	4	4	4	29	4,14
32	4	5	4	4	4	4	2	27	3,86
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4
34	5	4	5	3	1	2	4	24	3,43
35	5	5	5	5	4	5	4	33	4,71
36	5	4	4	5	4	5	5	32	4,57
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5
38	4	5	5	5	5	5	5	34	4,86
39	4	5	5	5	5	5	5	34	4,86
40	4	5	4	1	4	1	1	20	2,86
41	4	5	4	5	5	4	5	32	4,57
42	5	5	5	1	5	1	5	27	3,86
43	5	4	4	4	5	5	5	32	4,57
44	5	4	1	5	4	4	2	25	3,57
45	2	5	1	4	1	4	4	21	3
46	5	5	5	1	5	5	5	31	4,43
47	4	4	2	2	4	4	4	24	3,43
48	5	2	4	2	1	4	3	21	3
49	5	3	2	1	2	5	3	21	3
50	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
51	5	2	3	4	1	3	4	22	3,14
52	5	3	4	2	1	4	3	22	3,14
53	5	4	5	1	2	3	4	24	3,43
54	5	3	4	1	2	4	5	24	3,43
55	5	4	3	4	1	3	4	24	3,43
56	4	4	3	3	4	2	2	22	3,14
57	5	4	1	3	4	2	3	22	3,14
58	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86

89	5	4	4	2	4	5	4	28	4
90	4	5	4	2	4	4	5	28	4
91	4	4	5	4	5	4	4	30	4,29
92	5	1	4	5	4	2	5	26	3,71
93	5	5	4	2	4	5	4	29	4,14
94	5	2	4	5	4	2	5	27	3,86
95	2	5	4	5	2	4	5	27	3,86
96	5	4	5	2	4	1	5	26	3,71
97	4	5	2	5	4	1	5	26	3,71
98	5	2	4	5	2	4	1	23	3,29
99	5	4	5	4	2	5	4	29	4,14
100	5	4	5	2	4	5	4	29	4,14
101	5	4	4	4	2	4	5	28	4
102	5	5	4	4	2	1	4	25	3,57
103	5	5	2	5	5	4	2	28	4
104	4	2	4	5	1	4	5	25	3,57
105	5	4	4	2	1	4	5	25	3,57
106	4	4	2	4	5	4	5	28	4
107	5	2	4	5	2	4	5	27	3,86
108	4	2	5	1	4	5	2	23	3,29
109	4	5	4	2	5	4	2	26	3,71

Kinerja Pegawai (Y)									
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TY	MY
1	5	2	5	5	5	5	5	32	4,57
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4
3	4	4	4	4	2	4	4	26	3,71
4	4	4	5	5	5	5	5	33	4,71
5	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
6	4	4	4	4	4	4	4	28	4
7	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
8	3	3	3	3	3	3	3	21	3
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5
10	5	4	2	5	2	4	5	27	3,86
11	5	5	5	5	5	5	5	35	5
12	5	5	5	5	5	5	5	35	5
13	5	4	2	4	2	5	4	26	3,71
14	1	4	5	5	1	4	5	25	3,57
15	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
16	4	4	2	4	4	4	4	26	3,71
17	4	5	4	4	1	4	5	27	3,86
18	5	5	5	5	4	5	4	33	4,71
19	4	5	1	4	5	4	4	27	3,86
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4
21	5	5	5	5	4	4	4	32	4,57
22	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
23	4	4	4	4	4	4	4	28	4
24	5	5	5	5	5	5	5	35	5
25	5	5	5	4	4	5	5	33	4,71
26	5	5	5	5	5	5	5	35	5
27	4	4	4	5	2	4	4	27	3,86
28	5	5	5	5	2	5	5	32	4,57

29	5	5	5	5	4	4	4	32	4,57
30	5	5	5	5	4	5	5	34	4,86
31	4	4	4	4	5	5	5	31	4,43
32	5	5	5	4	4	4	5	32	4,57
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4
34	5	1	3	3	1	2	3	18	2,57
35	5	5	5	5	4	5	5	34	4,86
36	5	5	4	4	4	5	5	32	4,57
37	4	4	4	4	4	4	4	28	4
38	5	2	5	5	5	5	5	32	4,57
39	5	5	5	5	5	5	5	35	5
40	4	5	4	1	4	5	5	28	4
41	4	4	4	4	4	4	4	28	4
42	4	2	5	5	1	5	5	27	3,86
43	5	2	5	2	1	5	5	25	3,57
44	5	5	5	5	1	4	5	30	4,29
45	4	4	4	5	1	5	4	27	3,86
46	4	4	4	5	2	5	4	28	4
47	5	5	5	5	1	5	5	31	4,43
48	5	3	1	5	3	1	2	20	2,86
49	5	3	2	5	1	3	3	22	3,14
50	4	4	2	4	4	4	4	26	3,71
51	5	4	2	1	5	3	2	22	3,14
52	5	3	4	5	2	1	4	24	3,43
53	5	4	4	5	4	5	1	28	4
54	5	3	4	1	4	5	3	25	3,57
55	5	3	2	5	3	4	1	23	3,29
56	4	4	5	4	1	4	4	26	3,71
57	4	3	1	5	4	5	1	23	3,29
58	5	5	5	5	1	5	5	31	4,43

59	5	3	2	5	3	4	1	23	3,29
60	3	3	5	1	5		5	22	3,67
61	5	5	5	5	2	4	5	31	4,43
62	4	5	3	1	4	5	3	25	3,57
63	5	5	5	4	1	4	4	28	4
64	5	4	4	4	1	4	4	26	3,71
65	5	3	4	5	3	5	3	28	4
66	4	5	4	5	2	4	5	29	4,14
67	4	2	5	4	1	5	5	26	3,71
68	4	5	4	4	1	4	4	26	3,71
69	5	5	4	5	1	4	5	29	4,14
70	5	4	4	4	1	4	4	26	3,71
71	5	5	4	5	2	5	5	31	4,43
72	4	4	5	5	2	4	4	28	4
73	4	4	5	2	5	4	2	26	3,71
74	5	2	4	5	2	4	4	26	3,71
75	4	5	2	5	2	5	2	25	3,57
76	4	5	4	4	2	5	4	28	4
77	4	5	5	4	1	4	5	28	4
78	5	4	2	5	2	4	5	27	3,86
79	5	5	4	5	1	5	5	30	4,29
80	4	5	4	2	5	4	4	28	4
81	4	5	4	4	1	4	5	27	3,86
82	5	4	5	4	1	5	4	28	4
83	5	4	5	5	2	4	4	29	4,14
84	5	4	4	5	2	4	5	29	4,14
85	4	4	5	4	1	4	5	27	3,86
86	5	5	4	5	1	4	5	29	4,14
87	5	5	4	4	2	4	4	28	4
88	4	4	4	4	2	4	5	27	3,86

89	5	5	4	4	4	5	5	32	4,57
90	5	5	4	4	4	4	5	31	4,43
91	5	5	2	4	4	4	5	29	4,14
92	4	5	2	5	4	4	4	28	4
93	5	5	4	5	2	5	4	30	4,29
94	5	4	5	5	1	5	5	30	4,29
95	5	5	4	4	2	4	5	29	4,14
96	4	4	5	5	1	5	5	29	4,14
97	4	5	4	4	4	5	4	30	4,29
98	5	5	4	5	1	4	5	29	4,14
99	4	5	2	5	1	5	4	26	3,71
100	5	4	4	4	1	5	5	28	4
101	5	5	4	2	4	5	4	29	4,14
102	5	4	5	5	1	4	5	29	4,14
103	4	2	4	1	4	5	4	24	3,43
104	5	5	4	5	1	4	4	28	4
105	4	2	5	4	1	4	5	25	3,57
106	4	2	5	4	5	2	5	27	3,86
107	4	2	4	5	4	2	4	25	3,57
108	5	2	4	5	1	4	5	26	3,71
109	5	4	2	5	1	4	4	25	3,57

LAMPIRAN

Hasil Uji

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	109	2.71	5.00	3.8120	.44512
Gaya Kepemimpinan Transformasional	109	2.86	5.00	3.9672	.53514
Kinerja Pegawai	109	2.57	5.00	4.0272	.48125
Valid N (listwise)	109				

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N Valid	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	9.2	9.2	9.2
	S	46	42.2	42.2	51.4
	SS	53	48.6	48.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.8	2.8	2.8
	TS	29	26.6	26.6	29.4
	N	12	11.0	11.0	40.4
	S	48	44.0	44.0	84.4
	SS	17	15.6	15.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	15.6	15.6	15.6
	N	4	3.7	3.7	19.3
	S	40	36.7	36.7	56.0
	SS	48	44.0	44.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	15.6	15.6	15.6
	N	4	3.7	3.7	19.3
	S	40	36.7	36.7	56.0
	SS	48	44.0	44.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	5.5	5.5	5.5
	TS	12	11.0	11.0	16.5
	N	12	11.0	11.0	27.5
	S	46	42.2	42.2	69.7
	SS	33	30.3	30.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4.6	4.6	4.6
	TS	11	10.1	10.1	14.7
	N	9	8.3	8.3	22.9
	S	52	47.7	47.7	70.6
	SS	32	29.4	29.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	19	17.4	17.4	18.3
	N	10	9.2	9.2	27.5
	S	51	46.8	46.8	74.3
	SS	28	25.7	25.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	2	1.8	1.8	2.8
	N	2	1.8	1.8	4.6
	S	44	40.4	40.4	45.0
	SS	60	55.0	55.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	9	8.3	8.3	9.2
	N	5	4.6	4.6	13.8
	S	56	51.4	51.4	65.1
	SS	38	34.9	34.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.8	2.8	2.8
	TS	10	9.2	9.2	11.9
	N	7	6.4	6.4	18.3
	S	50	45.9	45.9	64.2
	SS	39	35.8	35.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	8.3	8.3	8.3
	TS	22	20.2	20.2	28.4
	N	8	7.3	7.3	35.8
	S	37	33.9	33.9	69.7
	SS	33	30.3	30.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	10.1	10.1	10.1
	TS	14	12.8	12.8	22.9
	N	4	3.7	3.7	26.6
	S	50	45.9	45.9	72.5
	SS	30	27.5	27.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	5.5	5.5	5.5
	TS	7	6.4	6.4	11.9
	N	7	6.4	6.4	18.3
	S	54	49.5	49.5	67.9
	SS	35	32.1	32.1	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.8	2.8	2.8
	TS	12	11.0	11.0	13.8
	N	9	8.3	8.3	22.0

	S	49	45.0	45.0	67.0
	SS	36	33.0	33.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	N	2	1.8	1.8	2.8
	S	45	41.3	41.3	44.0
	SS	61	56.0	56.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	11	10.1	10.1	11.0
	N	10	9.2	9.2	20.2
	S	39	35.8	35.8	56.0
	SS	48	44.0	44.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.8	2.8	2.8
	TS	14	12.8	12.8	15.6
	N	3	2.8	2.8	18.3
	S	49	45.0	45.0	63.3
	SS	40	36.7	36.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	5.5	5.5	5.5

	TS	4	3.7	3.7	9.2
	N	2	1.8	1.8	11.0
	S	41	37.6	37.6	48.6
	SS	56	51.4	51.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	33	30.3	30.3	30.3
	TS	21	19.3	19.3	49.5
	N	6	5.5	5.5	55.0
	S	31	28.4	28.4	83.5
	SS	18	16.5	16.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.8	1.8	1.8
	TS	3	2.8	2.8	4.6
	N	4	3.7	3.7	8.3
	S	55	50.5	50.5	58.7
	SS	45	41.3	41.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3.7	3.7	3.7
	TS	4	3.7	3.7	7.3
	N	7	6.4	6.4	13.8
	S	43	39.4	39.4	53.2
	SS	51	46.8	46.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	-.057	.230*	-.080	-.046	.111	.245*	.339**
	Sig. (2-tailed)		.554	.016	.411	.636	.251	.010	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.2	Pearson Correlation	-.057	1	-.120	-.002	.079	.000	.204*	.405**
	Sig. (2-tailed)	.554		.214	.988	.414	.998	.033	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.3	Pearson Correlation	.230*	-.120	1	-.120	-.062	.334**	.144	.438**
	Sig. (2-tailed)	.016	.214		.214	.523	.000	.135	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.4	Pearson Correlation	-.080	-.002	-.120	1	-.114	-.046	.092	.315**
	Sig. (2-tailed)	.411	.988	.214		.240	.635	.343	.001
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.5	Pearson Correlation	-.046	.079	-.062	-.114	1	.098	.151	.406**
	Sig. (2-tailed)	.636	.414	.523	.240		.309	.118	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.6	Pearson Correlation	.111	.000	.334**	-.046	.098	1	-.081	.477**
	Sig. (2-tailed)	.251	.998	.000	.635	.309		.403	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X1.7	Pearson Correlation	.245*	.204*	.144	.092	.151	-.081	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.010	.033	.135	.343	.118	.403		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.339**	.405**	.438**	.315**	.406**	.477**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations							Gaya Kepemimpinan Transformasional
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	I
X2.1	Pearson Correlation	1	-.096	.122	-.053	.085	.059	.047	.241*
	Sig. (2-tailed)		.322	.208	.581	.382	.543	.628	.012
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.2	Pearson Correlation	-.096	1	.118	.063	.402*	.110	.183	.496**
	Sig. (2-tailed)	.322		.222	.517	.000	.253	.057	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.3	Pearson Correlation	.122	.118	1	-.032	.176	.187	.105	.456**
	Sig. (2-tailed)	.208	.222		.739	.067	.052	.279	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.4	Pearson Correlation	-.053	.063	-.032	1	.104	.119	.347*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.581	.517	.739		.280	.217	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.5	Pearson Correlation	.085	.402*	.176	.104	1	.220*	.131	.640**
	Sig. (2-tailed)	.382	.000	.067	.280		.021	.175	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.6	Pearson Correlation	.059	.110	.187	.119	.220*	1	.113	.525**
	Sig. (2-tailed)	.543	.253	.052	.217	.021		.241	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X2.7	Pearson Correlation	.047	.183	.105	.347*	.131	.113	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.628	.057	.279	.000	.175	.241		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	.241*	.496*	.456*	.518*	.640*	.525*	.563*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations							Kinerja Pegawai
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
Y.1	Pearson Correlation	1	.136	.027	.244*	-.045	.128	.040	.335**
	Sig. (2-tailed)		.160	.780	.011	.640	.185	.682	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.2	Pearson Correlation	.136	1	.085	.136	.062	.346**	.235*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.160		.379	.158	.519	.000	.014	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.3	Pearson Correlation	.027	.085	1	.057	-.017	.274**	.540**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.780	.379		.558	.862	.004	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.4	Pearson Correlation	.244*	.136	.057	1	-.257**	.060	.150	.361**
	Sig. (2-tailed)	.011	.158	.558		.007	.537	.120	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.5	Pearson Correlation	-.045	.062	-.017	-.257**	1	.070	-.151	.351**
	Sig. (2-tailed)	.640	.519	.862	.007		.473	.116	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.6	Pearson Correlation	.128	.346**	.274**	.060	.070	1	.215*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.185	.000	.004	.537	.473		.024	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Y.7	Pearson Correlation	.040	.235*	.540**	.150	-.151	.215*	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.682	.014	.000	.120	.116	.024		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.335**	.575**	.585**	.361**	.351**	.570**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.523	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.655 ^a	.429	.418	.36721	1.936

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.720	2	5.360	39.751	.000 ^b
	Residual	14.293	106	.135		
	Total	25.013	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.309	.313		4.184	.000		
	Budaya Organisasi	.357	.111	.330	3.225	.002	.516	1.939
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.342	.092	.381	3.725	.000	.516	1.939

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficient Correlations ^a					Gaya Kepemimpinan Transformasional		Budaya Organisasi
Model							
1	Correlations	Gaya Kepemimpinan Transformasional			1.000		-.696
		Budaya Organisasi			-.696		1.000
	Covariances	Gaya Kepemimpinan Transformasional			.008		-.007
		Budaya Organisasi			-.007		.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics ^a						
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
Model	Dimension				Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan Transformasional
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.063	.85	.03	.35
	3	.004	25.895	.15	.97	.65

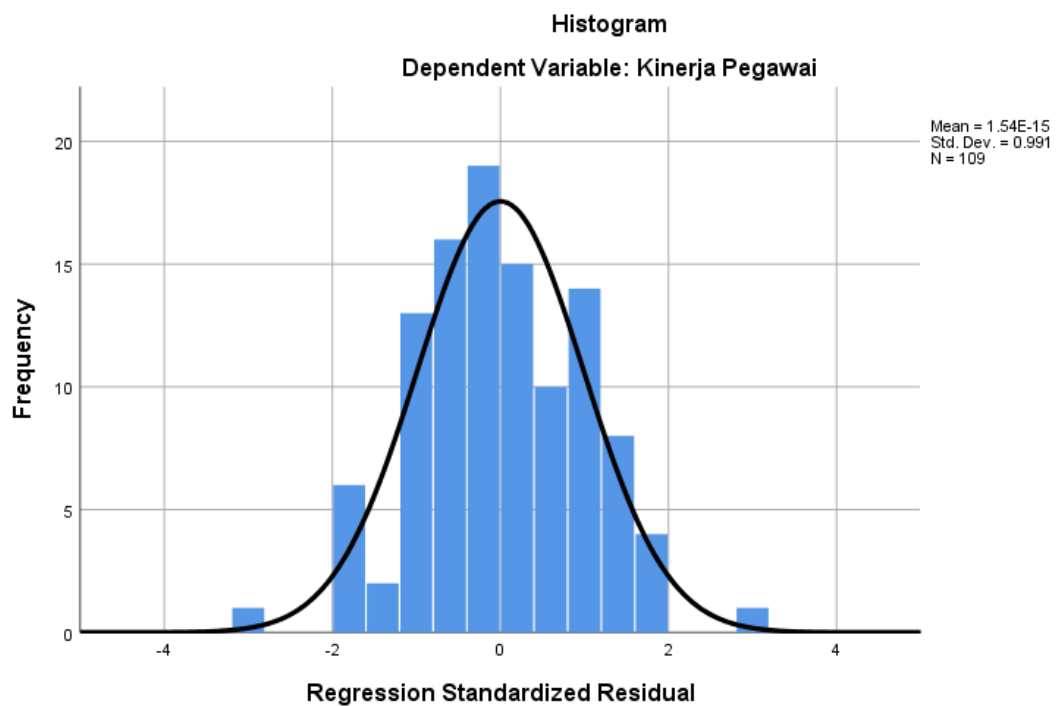
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4044	4.8044	4.0272	.31505	109
Std. Predicted Value	-1.977	2.467	.000	1.000	109
Standard Error of Predicted Value	.035	.112	.058	.018	109
Adjusted Predicted Value	3.3849	4.7885	4.0267	.31511	109
Residual	-1.13698	1.10507	.00000	.36379	109
Std. Residual	-3.096	3.009	.000	.991	109
Stud. Residual	-3.126	3.034	.001	1.004	109
Deleted Residual	-1.15896	1.12346	.00046	.37365	109
Stud. Deleted Residual	-3.265	3.160	.001	1.015	109
Mahal. Distance	.012	9.122	1.982	1.887	109
Cook's Distance	.000	.063	.009	.014	109
Centered Leverage Value	.000	.084	.018	.017	109

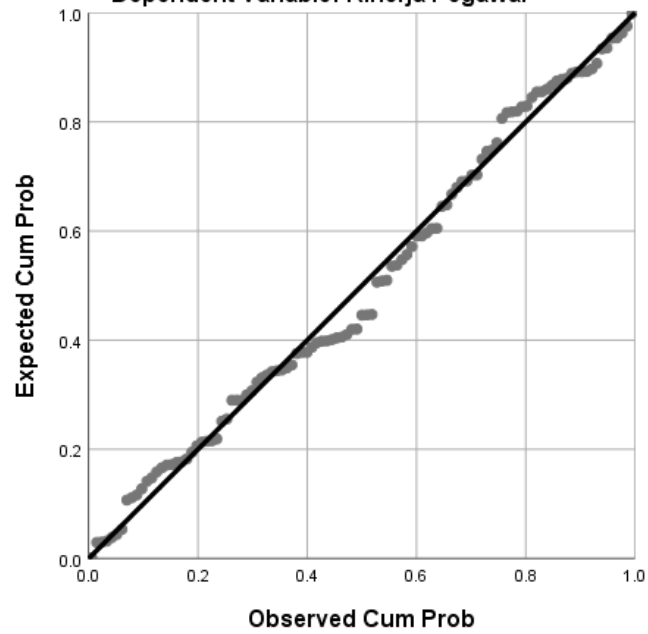
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

