

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 1. 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 2. 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 3. 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 4. Deskripsi Statistik

	N	Descriptive Statistics			
		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 5. 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 6. 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 indikator 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%.

a. 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 7. 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%.

b. Variabel Kinerja Pegawai

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

Tabel 8. 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 9. 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

Pernyataan		Pearson Corelation	Sig (2- Tailed)	Keterangan
	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 Transformasional (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 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.523	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (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 Transformasional (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 1. 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 11. Hasil Uji Multikolinearitas

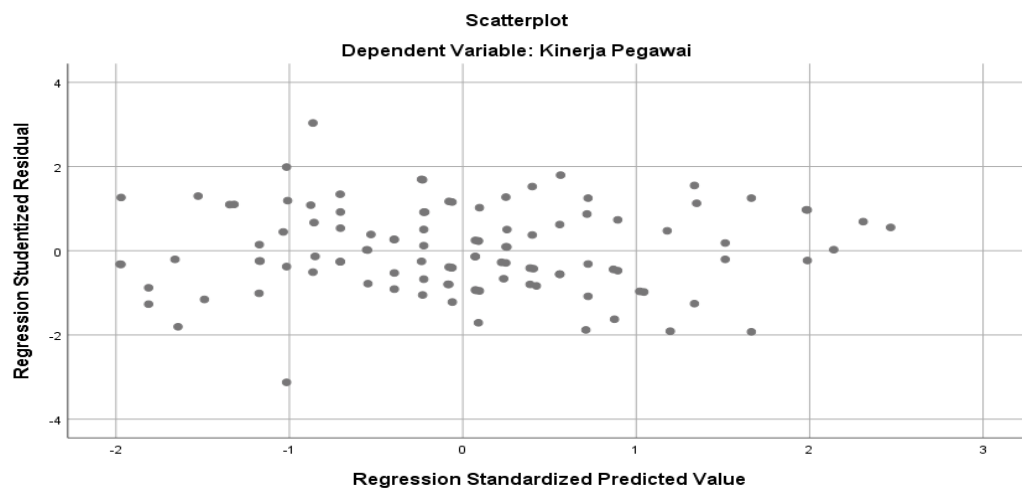
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.516	1.939
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.516	1.939

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 *Variances 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 2. 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 12. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.309	.313	
Budaya Organisasi	.357	.111	.330
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.342	.092	.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 13. 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 14. 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 (H₁),

Hipotesis 1 (H₁), 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 H₁ diterima.

2) Hipotesis 2 (H₂)

Hipotesis 2 (H₂), Gaya Kepemimpinan Transformasional (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 Transformasional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H₂ 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 15. 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 Transformatif (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.