Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP)

Santika Nawati[1], Anita Silvianita[2]
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
santikanawatinwt@student.telkomuniversity.ac.id[1]
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id [2]

Abstrak
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi. Dalam upaya memaksimalkan kualitas kinerja layanan publik, penting bagi PSDMBP mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan.
Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan fokus pada deskrptif sebab-akibat. Sedangkan pengambilan sampel adalah *Probability Sampling* jenis *Simple Random Sampling* melalui kuesioner yang disebarkan kepada 165 pegawai PSDMBP sebagai responden. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk menggambarkan gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pemimpin dan budaya organisasi yang diaplikasikan serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.
Temuan mengindikasikan kinerja organisasi PSDMBP dipengaruhi positif dan signifikan karena gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, kinerja organisasi PSDMBP meningkat seiring dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi

Abstract
The purpose of this study is to determine how transformational leadership style and organizational culture affect organizational performance at the Center for Coal and Geothermal Mineral Resources (PSDMBP). In an effort to maximize the quality of public service performance, it is important for PSDMBP to evaluate the leadership style and organizational culture currently are applied.
The research method employed is quantitative with a focus on descriptive causality. The sampling method used was probability sampling, specifically simple random sampling, through a questionnaires distributed to 165 PSDMBP employees as respondents. The collected data was then analyzed to describe the leadership styles implemented by leaders and the organizational culture applied, as well as their impact on organizational performance.
Data analysis techniques included descriptive analysis and multiple linear regression analysis.
The findings indicate that the organizational performance of PSDMBP is positively and significantly influenced by transformational leadership style and organizational culture. Based on these findings, the organizational performance of PSDMBP improves in tandem with an increase in transformational leadership style and organizational culture.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Performance*

I. PENDAHULUAN

Setiap lembaga pemerintah harus meningkatkan standar pelayanan publik sambil memperkuat akuntabilitas kinerja yang terbuka dan terukur di era reformasi birokrasi. Masyarakat menjadi semakin kritis, mengevaluasi tidak hanya hasil tetapi juga proses pelayanan, keterbukaan informasi, dan ketepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Akibatnya, perusahaan sektor publik harus memakai metodologi peskoran yang sistematis untuk menunjukkan kompetensi profesional.

Melalui berbagai layanan teknis, laboratorium, dan perpustakaan, Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP), sebuah divisi teknis dari Badan Geologi, secara strategis mendukung pengelolaan sumber daya energi negara. Organisasi ini membutuhkan akurasi, ketepatan waktu, dan standar kualitas yang tinggi dalam pelaksanaannya.

Kinerja keuangan dan metrik pelayanan publik menunjukkan seberapa baik kinerja organisasi PSDMBP. Survei Persepsi Anti-Korupsi (SPAK) dan Survei Kepuasan Publik (SKM) keduanya menunjukkan kinerja yang luar biasa dengan tren peningkatan yang stabil. Meskipun demikian, pendapatan organisasi terus menurun setiap tahunnya, menunjukkan ketidaksesuaian antara efektivitas pencapaian tujuan keuangan dan kualitas layanan yang diberikan (Geologi, 2025). Situasi ini menunjukkan bahwa masalah manajerial dan teknik pengelolaan sumber daya yang tidak efektif berdampak pada kinerja organisasi di samping kualitas layanan. (Prahendratno *et al*., 2023).

Suatu unsur yang memberi dampak pada kinerja ialah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Pangarso *et al.*, 2021). Kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, memotivasi, serta membangun komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Negara *et al*., 2024). Prahendratno *et al*. (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memengaruhi bawahan agar secara sukarela melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Dalam praktiknya, pola kepemimpinan di PSDMBP menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan mampu membangun komunikasi dua arah, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong inovasi dan partisipasi pegawai. Disisi lain, budaya organisasi yang kuat juga berperan dalam meningkatkan kinerja (Rohman *et al.*, 2021). Skor profesionalisme, integritas, dan orientasi pelayanan yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan komitmen serta keselarasan kerja antarpegawai (Kurniawan & Widyastuti, 2025; Saputra et al., 2025).

Dampak budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja telah banyak dipelajari di masa lalu. Namun, alih-alih berfokus pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan, sebagian besar penelitian berkonsentrasi pada kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor lain termasuk motivasi kerja, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan variabel mediasi dan moderasi lainnya biasanya disertakan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian tentang lembaga-lembaga teknis pemerintah, khususnya yang berada di bawah Kementerian ESDM, juga masih kurang. Hal ini berlaku bahkan dalam kasus-kasus di mana budaya organisasi, kebiasaan kerja, dan birokrasi lembaga-lembaga teknis berbeda dari organisasi konvensional.

Oleh karena itu, riset ini memperkenalkan hal baru dengan: (1) berfokus pada PSDMBP sebagai organisasi teknis pemerintah di bawah Kementerian ESDM; dan (2) menyelidiki dampak langsung budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja organisasi tanpa memakai faktor-faktor eksternal.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia

Bidang MSDM mengawasi tanggung jawab dan interaksi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara sukses dan efisien. Hasibuan (2020:21) menyatakan bahwa peran MSDM mencakup tugas-tugas manajerial seperti pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengaturan serta tugas-tugas operasional seperti perekrutan dan pemberhentian karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Salah satu komponen penting dalam manajemen organisasi adalah kepemimpinan. Menurut Robbins & Judge (2019), seorang pemimpin transformasional adalah seseorang yang dapat memberi inspirasi untuk pengikutnya untuk melihat melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri dan mempunyai kekuatan untuk secara subtansial memengaruhi para pengikut tersebut. Sementara itu, kepemimpinan transformasional memiliki efek yang baik pada kinerja keseluruhan dan dapat diimplementasikan di semua tingkatan organisasi, menurut Bass dan Avolio Northouse (2013)..

Budaya Organisasi

Suatu sistem makna bersama yang membedakan satu perusahaan dari perusahaan lain disebut budaya organisasi (Robbins & Judge, 2019:355). Budaya organisasi, seperti yang disampaikan Schein dalam Badu & Djafri (2017), adalah pola fundamental yang dipelajari dan diadopsi oleh suatu kelompok selama proses integrasi internal dan adaptasi lingkungan.

Kinerja Organisasi

Kinerja adalah ukuran seberapa baik suatu tindakan kebijakan diimplementasikan dalam mencapai tujuan, sasaran, maksud, dan visi organisasi sebagaimana diuraikan dalam perencanaan strategisnya (Mahsun, 2019:77). Kinerja organisasi, menurut Wardhana dkk. (2022), adalah tingkat umum efikasi organisasi dalam memenuhi persyaratan pemangku kepentingan melalui aktivitas yang terorganisir, berkelanjutan, dan terencana. Tidak ada standar pencapaian dalam kinerja; jika persyaratan yang telah ditentukan terpenuhi, kinerja dianggap optimal; jika tidak, kinerja dianggap di bawah standar..

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi

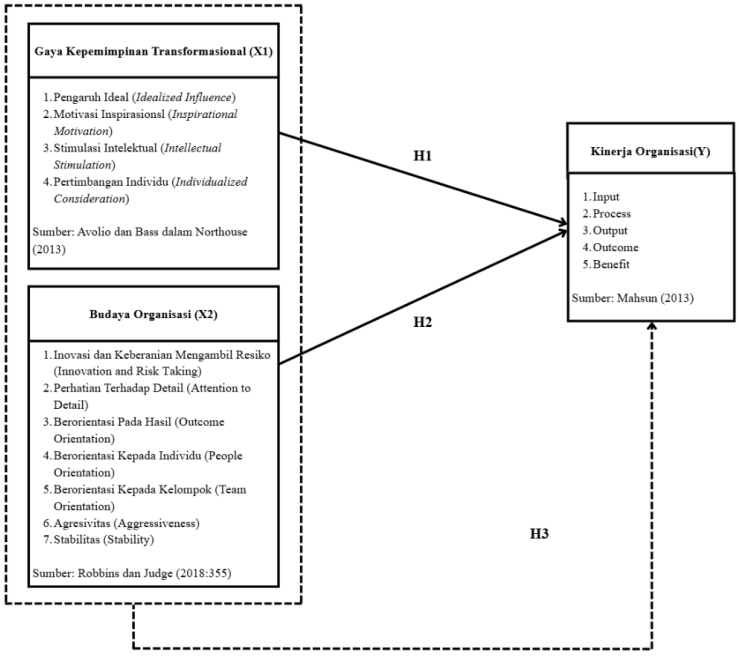
Efektivitas suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Hadi (2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang baik dan substansial pada

kinerja organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan ini secara efektif akan mengoptimalkan kinerja organisasi, menurut penelitian. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak parsial pada kinerja organisasi, menurut penelitian Anggriany & Hasnawati (2023).

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Menurut Aziz dkk. (2023), peningkatan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil ini menunjukkan kinerja organisasi diberi dampak oleh budaya organisasi. Menurut penelitian Sipahutar (2023), peningkatan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi..

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

H_1: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berdampak baik pada Kinerja Organisasi (Y).
H_2: Budaya Organisasi (X_2) berdampak baik pada Kinerja Organisasi (Y).
H_3: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berdampak pada Kinerja Organisasi (Y).

III.METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan teknik analitik deskriptif. Sampel diambil secara acak dari populasi, tanpa memandang strata populasi, memakai teknik pengambilan sampel probabilitas acak yang sederhana. Sebanyak 165 staf PSDMBP diberi kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data. Data akan dianalisis secara deskriptif untuk mendeskripsikan keadaan masing-masing variabel di lingkungan instansi tersebut. Analisis statistik pada riset ini memakai SPSS 29 *for windows*. Analisis ini mencakup pengujian asumsi klasik, analisis linear berganda, hipotesis, dan penghidungan R2.

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sugiyono (2024) mendefinisikan validitas sebagai karakteristik instrumen penelitian yang mengevaluasi kesesuaian data yang diukur dan data yang diperoleh. Apabila tidak terdapat perbedaan antara informasi yang disampaikan dan keadaan dilapangan dari hal yang diteliti, data dianggap valid. Pengujian validitas dan reliabilitas skor rtabel dipakai subtansialsi 5% (0,05) berdasarkan 30 responden sebagai sampel penelitian. Dengan skor rtabel yang ditetapkan 0,361, dimana suatu item pernyataan valid apabila skor rhitung > 0,361, namun dianggap tidak valid apabila skor rhitung < 0,361.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Trasnformasional (X1)	X1.1	.904**	0,361	Valid
	X1.2	.824**	0,361	Valid
	X1.3	.895**	0,361	Valid
	X1.4	.784**	0,361	Valid
	X1.5	.883**	0,361	Valid
	X1.6	.925**	0,361	Valid
	X1.7	.803**	0,361	Valid
	X1.8	.882**	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Tabel 1 menampilkan keseluruhan nilai *CI-TC* di setiap pernyataan di atas skor rtabel yang ditetapkan, semua item pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_2)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	X1.1	.944**	0,361	Valid
	X1.2	.707**	0,361	Valid
	X1.3	.702**	0,361	Valid
	X1.4	.836**	0,361	Valid
	X1.5	.911**	0,361	Valid
	X1.6	.909**	0,361	Valid
	X1.7	.926**	0,361	Valid
	X1.8	.917**	0,361	Valid
	X1.9	.903**	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Merujuk pada tabel 2 uji validitas X2 menyajikan skor *CI-TC* pada item pernyataan > rtabel yang telah ditentukan, maka keseluruhan item pernyataan itu dikatakan memenuhi kriteria valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Organisasi (Y)	X1.1	.960**	0,361	Valid
	X1.2	.843**	0,361	Valid
	X1.3	.926**	0,361	Valid
	X1.4	.925**	0,361	Valid
	X1.5	.913**	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Hasil uji yang disajikan dalam tabel 3 memperlihatkan keseluruhan skor *Corrected Item-Total Correlation* dari butir penyataan > rtabel yang ditetapkan, disimpulkan keseluruhan item pernyataan tersebut telah memenuhi standar validitas.

Uji Reabilitas

Sugiyono (2024) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai stabilitas dan konsistensi alat pengumpulan data dalam mengidentifikasi fenomena yang diteliti secara tepat. Hanya item yang dianggap valid yang diuji reliabilitasnya; item yang tidak lolos uji validitas dikeluarkan dari uji reliabilitas. Jikalau nilai CA suatu alat ukur > 0,70, maka alat tersebut dikatakan bisa diandalkan dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Namun, alat tersebut tidak dapat diandalkan jika skor CA <0,70.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasi (X1)	0,851	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,926	0,7	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,828	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Analisis deskkriptif

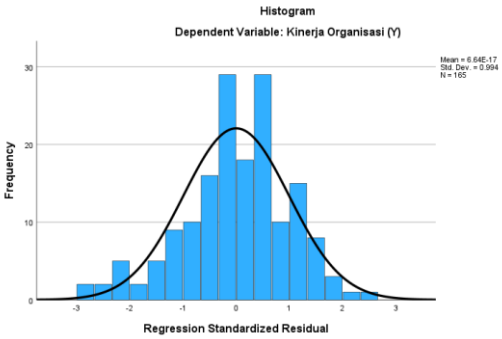
Hasil penelitian dengan 8 pernyataan untuk X_1 menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di PSDMBP berdampak baik serta subtansial pada kinerja organisasi. Sebagian besar pegawai merasa termotivasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Secara keseluruhan hasil responden dengan persentase 85% menunjukkan bahwa kondisi gaya kepemimpinan di PSDMBP termasuk kategori Sangat Baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan telah diimplementasikan dengan efektif dan mampu mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang berdapak pada peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian dengan 9 pernyataan X_2 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang di implementasikan PSDMBP memberikan dampak baik serta subtansial pada kinerja organisasi. Mayoritas pegawai merasa budaya oraganisasi yang diterapkan inovatif dan kolaboratif. Secara keseluruhan hasil responden dengan persentase 87,58% menunjukkan bahwa kondisi budaya di PSDMBP termasuk kategori Sangat Baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa lingkungan kerja di PSDMBP sudah mendukung terbangunnya budaya organisasi inovatif dan kolaboratif untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian dengan 5 pertanyaan untuk variabel Kinerja Organisasi (Y) menyatakan bahwa kinerja di PSDMBP telah optimal. Secara keseluruhan responden dengan persentase 87,66% menunjukkan bahwa kondisi kinerja organisasi di PSDMBP yang masuk dalam kategori sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

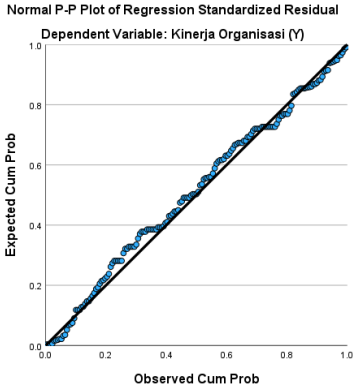
Uji Normalitas Grafik



Gambar 2 Grafik Histogram

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Histogram tersebut memiliki pola distribusi normal, seperti yang terlihat pada Gambar 2. Bentuk grafik, yang menyerupai kurva lonceng dan tidak memiliki kemiringan ke kiri atau ke kanan, memperjelas hal ini..



Gambar 3 Grafik P Plot
Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Distribusi pada Gambar 3 cenderung sejajar dengan arah garis dan mengikuti pola garis diagonal. Representasi grafis ini memperlihatkan data memiliki distribusi normal, memenuhi kebutuhan pertama untuk pengambilan keputusan..

Uji Nornalistik Statistik

Pengujian normalitas, menurut Ghozali (2021) untuk membuktikan variabel residual berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan menganalisis skor *Asymptotic Significance 2-tailed*, dimana apabila sig. > (0,05), lalu mengindikasikan data residual berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			165
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.11222172
Most Extreme Differences	Absolute		.062
	Positive		.036
	Negative		-.062
Test Statistic			.062
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.122
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.113
		Upper Bound	.130

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Bisa dilihat dati data diatas, skor *Asymptotic Significance 2-tailed* (0,200) > batas kritis 0,05, sehingga dikonfirmasi variabel residual memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi riset ini untuk meneliti hubungan antara variabel independent (Ghozali, 2021). Karena variabel independen tidak ortogonal jika saling berhubungan, maka tidak ada korelasi variabel independen.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	10.042	1.265		7.935	<,001		
	X1	.150	.035	.352	4.302	<,001	.564	1.772
	X2	.172	.043	.330	4.031	<,001	.564	1.772

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), menjelaskan bahwa pengujian heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi ada tidaknya variasi yang tidak konstan pada residual di antara observasi dalam model regresi. Kondisi dimana variansi residual konsisten antar observasi dikenal sebagai homoskedastisitas, sementara ketika terjadi ketidakkonsistenan variansi residual antar observasi disebut sebagai heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Glesjer

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.625	.831		1.956	.052
	X1	-.028	.022	-.130	-1.262	.209
	X2	.006	.028	.023	.221	.826

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Mengacu pada data diatas, menunjukkan skor sig > 0,05, sehingga dapat dikomfirmasi data penelitian terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hiipotesis

Regresi Linear Berganda

Ghozali (2021:145) menguraikan tujuan uji ini adalah mengukur dampak simultan dari faktor-faktor independen pada variabel dependen yang ditentukan memakai analisis ini.

Tabel 8 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.661	.382		6.968	<,001
	X1	.197	.069	.218	2.835	.005
	X2	.197	.075	.204	2.644	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Temuan Tabel 8 dapat dipahami sebagai berikut: Berdasarkan skor konstanta 2,661, kinerja organisasi akan mencapai 2,661 ketika X1 Dan X2 sama-sama bernilai nol. Koefisien regresi X1 memiliki skor baik 0,197, yang berarti peningkatan 1 unit dalam gaya kepemimpinan transformasional akan menghasilkan peningkatan 0,197 unit dalam kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat meningkat 0,197 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam budaya organisasi, menurut koefisien regresi budaya organisasi, yang bernilai baik 0,197.

Uji t (Parsial)

Guna menganalisis seberapa besar setiap variabel dependen dipengaruhi variabel independen secara terpisah, Ghozali (2021), menyarankan penggunaan uji parsial (t-test). Uji ini didasarkan pada konsep bahwa jika sig < 0,05, H1 diterima, dan jika > 0,05, H0 ditolak.

Tabel 9 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.042	1.265		7.935	<,001
	X1	.150	.035	.352	4.302	<,001
	X2	.172	.043	.330	4.031	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Temyan uji t pada tabel 9, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional secara subtansial mempengaruhi Kinerja Organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh sig. (0.001) < (0.05) dengan skor thitung 4,302 > t tabel 1,654. Dengan temuan ini, H1 diterima. Dengan sig. (0.001) < (0.05) dan skor thitung 4.031 > t tabel 1,654, juga ditentukan budaya organisasi subtansial mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 disetujui.

Uji f (Simultan)

Pengaruh simultan faktor independen pada variabel dependen ditentukan memakai uji F (Ghozali, 2021). Menurut kriteria tersebut, Ha disetujui dan Ho ditolak jika f hitung > f tabel. Faktor-faktor independen secara bersamaan secara subtansial mempengaruhi variabel dependen pada tingkat subtansialsi 5%.

Tabel 10 uji ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.938	2	63.969	51.081	<,001[b]
	Residual	202.874	162	1.252		
	Total	330.812	164			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Tabel 10 menunjukkan bahwa X1 dan X2 sama-sama secara subtansial mempengaruhi kinerja organisasi secara bersamaan. Ambang batas subtansialsi 0,001 < 0,05 dan skor F 51,081, yang sesuai dengan tabel F 3,05, mendukung hal ini. Temuan ini mendukung penerimaan H1.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021), uji ini dipakai guna memahami sebaik mana variabel dependen dijelaskan oleh variabel independent dalam model regresi.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846[a]	.716	.713	.560

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Hasil Tabel 11 menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,716, atau 71,6%. Menurut riset ini, X1 dan X2 menjelaskan 71,6% variasi dalam kinerja organisasi. Sisanya 28,7% disebabkan oleh unsur lain yang tidak termasuk pada riset ini

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut kesimpulan dari temuan studi dampak gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada Kinerja Organisasi di Batubara, maka disimpukan:

a. Implementasi gaya kepemimpinan transformasional di PSDMBP menunjukkan kondisi sangat baik.
b. Penerapan budaya organisasi di PSDMBP menunjukkan kondisi sangat baik.
c. Tingkat kinerja organisasi di Batubara berada pada kondisi sangat baik
d. Ditemukan hubungan baik subtansial gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisai di PSDMBP, menunjukkan bahwa ketika kualitas kepemimpinan meningkat, kinerja organisai juga akan mengikuti.
e. Ditemukan korelasi baik subtansial budaya organisasi dengan kinerja organisasi di PSDMBP, mengindikasikan penguatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja organisasi yang optimal.
f. Kinerja organisasi di PSDMBP diberi dampak oleh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Saran

Mengacu pada temuan penelitian yang memperlihatkan dampak baik Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi pada Kinerja Organisasi dengan kontribusi 71,6%, direkomendasikan kepada organisasi untuk terus mempertahankan kepemimpinan dan budaya kerja yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja, efektivitas, dan kepuasan pegawai melalui strategi yang menginspirasi dan melibatkan partisipasi aktif guna membangun iklim kerja yang sinergis dan mendukung optimalisasi pelayanan publik yang adaptif pada transformasi digital.

Peneliti selanjutnya direkomendasikan mengeksplorasi variabel tambahan seperti komunikasi, kompetensi, motivasi, pengakuan, kompensasi, sistem atau prosedur, dan lingkungan guna memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor kinerja organisasi, serta memperluas cakupan sampel dan lokasi penelitian tidak hanya terbatas pada Batubara tetapi juga melibatkan tenaga kerja dari berbagai sektor dan wilayah yang beragam untuk memperoleh hasil yang lebih representatif mengenai dampak gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja organisasi dalam konteks organisasi yang variatif.

REFERENSI

Anggriany, E., & Hasnawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, dan Inovasi Pada Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi Trisaksi*, *3*(1), 1239–1246.

Aziz, S., Huda, N., & Kurniawan, L. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi pada kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, *1*(2), 337–340.

Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hadi, M. Y. (2025). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(3), 6378–6396.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.

Mahsun, M. (2019). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (1 ed.). BPFE.

Mujaya, A., Triatmanto, B., & Hikmah, L. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai. *BISMAR : Business Management Research*, *2*(2), 142–156.

Negara, A. B. P., Pradana, M., Silvianita, A., Rubiyanti, N., Madiawati, P. N., & Nabila, F. S. (2024). Optimizing transformational leadership and knowledge management as keys to innovation. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, *8*(4), 1–18. https://doi.org/https://doi.org/10.24294/jipd.v8i4.4071

Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Indeks.

Pangarso, A., Saragih, R., & Nuriz, W. A. (2021). Transformative Leadership And Organizational Culture Effect On Employee Performance: Evidence From The Indonesia Logistics Bureau. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *23*(2), 148–158. https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.148

Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, Munizu, M., Purwoko, Simarmata, N., Pramuditha, P., Syamil, A., Larasati, R. A., & Solehati, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya)*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi (Ed. 16)*. Salemba Empat.

Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University , Indonesia. *International Journal Of Science and Society*, *3*(1), 75–88.

Sipahutar, H. (2023). Pengaruh Mekanisme Kerja Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Organisasi (Studi Pada Guru Dan Pegawai MAN Sibolga). *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, *6*(2), 2242–2252.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.

Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, Gunaisah, E., Suroso, Yanti, NoviMukhsin, M., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, Rinda, R. T., Harto, B., Fardiansyah, H., Hasmin, & Saluy, A. B. (2022). *Manajemen kinerja (konsep, teori, dan penerapannya)*. Medsan.