JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 Januari 2026 | **Revised:** 20 Januari 2026 | **Accepted:** 18 Maret 2026

Peran Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Purwakarta

Putri Ayudiyani[1], Deden Sutisna M. N.[2]
[1]Magister Manajemen, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, putri.ayudiyani@widyatama.ac.id
[2]Magister Manajemen, Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, deden.sutisna@widyatama.ac.id

Coressponding Author: putri.ayudiyani@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *State civil apparatus employees are required to demonstrate optimal performance in supporting effective governance. This study examines the influence of organizational culture and transformational leadership on employee performance at the Purwakarta District Attorney's Office, both partially and simultaneously. The study employs a descriptive–verificative quantitative approach. All employees of the District Attorney's Office (n = 81) were included as the population and selected using a census sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results show that transformational leadership has a significant positive effect on employee performance (β = 0.152; p < 0.05), and organizational culture also has a significant positive effect (β = 0.522; p < 0.001). Simultaneously, both variables contribute significantly to employee performance (R^2 = 0.780; F = 138.42; p < 0.001). Based on these findings, improvements in employee performance can be achieved through the effective implementation of transformational leadership and the strengthening of a conducive organizational culture. Therefore, leaders at the Purwakarta District Attorney's Office are expected to continuously develop an inspirational leadership style and instill positive work culture values to ensure sustainable performance improvement.*

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak: Pegawai aparatur negara dituntut memiliki kinerja optimal dalam mendukung pemerintahan yang efektif. Penelitian ini menyelidiki pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terkait kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Purwakarta, baik secara parsial ataupun simultan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif. Seluruh pegawai Kejaksaan (n=81) termasuk dalam populasi, yang dipilih lewat teknik pengambilan sampel sensus. Data terkumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif signifikan terkait kinerja (koefisien β=0,152; p<0,05) dan budaya organisasi juga berdampak positif signifikan (β=0,522; p<0,001). Untuk simultan kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan (R^2=0,780, F=138,42, p<0,001) terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan ini, peningkatan kinerja pegawai

dapat tercapai lewat penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif dan penguatan budaya organisasi yang kondusif. Dengan demikian, pimpinan di Kejaksaan Negeri Purwakarta diharapkan terus mengembangkan gaya kepemimpinan inspiratif dan menanamkan nilai budaya kerja positif guna meningkatkan kinerja pada berkelanjutan.

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

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi isu penting dalam berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah. Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti faktor teknis, sikap, motivasi, dan lingkungan pekerjaan. Di tingkat nasional, reformasi birokrasi menuntut agar aparatur sipil negara (ASN) berorientasi pada profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas. Misalnya, Undang-Undang ASN Nomor 20/2023 menekankan nilai BerAKHLAK sebagai panduan perilaku (KemenPAN-RB, 2021) untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Dalam konteks Kejaksaan Negeri Purwakarta, kinerja pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan penegakan hukum, namun seringkali masih menghadapi kendala mendasar. Oleh karena itu, pentingnya untuk melihat aspek manajemen seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kepemimpinan transformasional ialah pendekatan manajerial yang berfokus pada pemberdayaan staf melalui penyelarasan visi individu dengan target perusahaan untuk memicu produktivitas yang luar biasa. Bass dan Riggio (2019) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu membangun komitmen moral dan pemberdayaan bagi pengikutnya. Sementara itu, budaya organisasi mencakup pondasi nilai, standar norma, serta prinsip kolektif yang menjadi komitmen seluruh anggota dalam menentukan pola perilaku mereka. Keberadaan budaya yang kokoh berperan sebagai katalis dalam menciptakan keselarasan kinerja dan efisiensi organisasi (Schein, 2017; Cameron & Quinn, 2011). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai. Misalnya, Bastari et al. (2020) menetapkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terkait kinerja. Tecoalu et al. (2022) juga menunjukkan peran penting komitmen organisasi terkait menguatkan hubungan kepemimpinan-performa. Penelitian di sektor publik oleh Putra dan Sudibya (2022) membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Maka dari itu, penelitian ini dilaksanakan untuk mengukur kondisi kedua variabel dan menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Purwakarta.

Penelitian ini bertujuan mengetahui kondisi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Purwakarta serta menguji pengaruh masing-masing secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Secara khusus, penelitian ini menguji hipotesis: (H1) kepemimpinan transformasional berpengaruh terkait kinerja pegawai, (H2) budaya organisasi berpengaruh terkait kinerja pegawai, dan (H3) kedua variabel tersebut berpengaruh simultan terkait kinerja.

METODE

Penelitian ini menerapkan paradigma kuantitatif melalui desain deskriptif-verifikatif guna memotret realitas empiris kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, serta kinerja pegawai, sekaligus membuktikan keterkaitan kausalitas antarvariabel. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada kebutuhan akan pengukuran yang objektif dan validasi statistik agar temuan dapat diproyeksikan ke seluruh populasi. Secara spesifik, teknik deskriptif difungsikan untuk memetakan kondisi faktual subjek penelitian, sementara analisis verifikatif ditujukan untuk memvalidasi hipotesis yang telah disusun.

Penelitian dilaksanakan di Kejaksaan Negeri Purwakarta dengan data penelitian dikumpulkan pada tahun 2025 dan objek penelitian seluruh pegawai yang berjumlah 81 orang. Berhubung total populasi tergolong minim, metode pemilihan sampel yang dipergunakan merupakan sensus, yang menempatkan seluruh anggota populasi selaku partisipan penelitian. Adopsi teknik sensus diupayakan dapat memaparkan tinjauan yang menyeluruh terhadap dinamika variabel serta meminimalisir galat dalam analisis statistik. Data lapangan dikumpulkan via penyaluran instrumen tertutup yang dikonstruksi atas dasar indikator ilmiah tiap variabel, meliputi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, beserta kinerja pegawai. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert untuk menangkap persepsi responden secara kuantitatif.

Sebelum dilakukan analisis data, Instrumen riset diuji melalui prosedur validitas dan reliabilitas demi memastikan efektivitas tiap poin pernyataan dalam mengukur dimensi variabel secara tepat sekaligus konsisten. Hasil analisis membuktikan bahwa semua butir instrumen memenuhi persyaratan signifikansi validitas dan koefisien reliabilitas, sehingga memenuhi syarat sebagai alat jaring data. Data lapangan tersebut selanjutnya dianalisis lewat teknik statistik deskriptif guna memetakan sebaran respon partisipan serta mengukur tingkat pencapaian pada masing-masing variabel penelitian.

Untuk mengestimasi dampak kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terkait kinerja pegawai, analisis inferensial diaplikasikan melalui model regresi linier berganda. Sebelum verifikasi hipotesis, dataset terlebih dahulu divalidasi lewat uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas untuk menjamin model memenuhi prasyarat statistik. Pembuktian hipotesis menggunakan uji t guna mendeteksi signifikansi parsial variabel bebas, serta uji F untuk mengukur pengaruh kolektif, pada taraf signifikansi 5%. Seluruh prosedur komputasi data dioperasikan melalui perangkat lunak statistik demi menghasilkan output yang akurat serta kredibel secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas diterapkan guna mengukur derajat keabsahan pada tiap butir pernyataan melalui pengolahan SPSS. Berdasarkan koefisien korelasi (r), teridentifikasi bahwa semua korelasi item variabel r hitung > r tabel atau 0,2159 untuk dikategorikan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Mengenai Kepemimpinan Transformasional

Item-Total Statistics

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
VAR00001	0,585	0,2159	Valid
VAR00002	0,514	0,2159	Valid
VAR00003	0,660	0,2159	Valid
VAR00004	0,734	0,2159	Valid
VAR00005	0,620	0,2159	Valid
VAR00006	0,586	0,2159	Valid
VAR00007	0,561	0,2159	Valid
VAR00008	0,593	0,2159	Valid
VAR00009	0,564	0,2159	Valid
VAR00010	0,611	0,2159	Valid
VAR00011	0,582	0,2159	Valid
VAR00012	0508	0,2159	Valid
VAR00013	0,679	0,2159	Valid
VAR00014	0,644	0,2159	Valid
VAR00015	0,536	0,2159	Valid
VAR00016	0,286	0,2159	Valid
VAR00017	0,397	0,2159	Valid
VAR00018	0,471	0,2159	Valid

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
VAR00019	0,423	0,2159	Valid
VAR00020	0,508	0,2159	Valid

Sumber: Data yang telah diolah

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Mengenai Budaya Organisasi
Item-Total Statistics

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
VAR00001	0,466	0,2159	Valid
VAR00002	0,342	0,2159	Valid
VAR00003	0,467	0,2159	Valid
VAR00004	0,351	0,2159	Valid
VAR00005	0,334	0,2159	Valid
VAR00006	0,463	0,2159	Valid
VAR00007	0,503	0,2159	Valid
VAR00008	0,431	0,2159	Valid
VAR00009	0,477	0,2159	Valid
VAR00010	0,466	0,2159	Valid
VAR00011	0,523	0,2159	Valid
VAR00012	0,541	0,2159	Valid
VAR00013	0,542	0,2159	Valid
VAR00014	0,573	0,2159	Valid
VAR00015	0,557	0,2159	Valid
VAR00016	0,562	0,2159	Valid
VAR00017	0,613	0,2159	Valid
VAR00018	0,445	0,2159	Valid
VAR00019	0.433	0.2159	Valid
VAR00020	0,477	0,2159	Valid
VAR00021	0,547	0,2159	Valid

Sumber: Data yang telah diolah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Mengenai Kinerja Pegawai
Item-Total Statistics

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
VAR00001	0,369	0,2159	Valid
VAR00002	0,622	0,2159	Valid
VAR00003	0,537	0,2159	Valid
VAR00004	0,508	0,2159	Valid
VAR00005	0,473	0,2159	Valid
VAR00006	0,501	0,2159	Valid
VAR00007	0,562	0,2159	Valid
VAR00008	0,518	0,2159	Valid
VAR00009	0,427	0,2159	Valid
VAR00010	0,462	0,2159	Valid
VAR00011	0,388	0,2159	Valid
VAR00012	0,438	0,2159	Valid
VAR00013	0,619	0,2159	Valid
VAR00014	0,455	0,2159	Valid
VAR00015	0,587	0,2159	Valid

Sumber: Data yang telah diolah

Dari tabel 1, 2 dan 3 dapat terketahui semua pernyataan mempunyai nilai validitas > 0,2159 yang artinya semua data terkait dengan perhitungan derajat valid atau sahih dapat dilakukan proses lebih lanjut.

Uji Reliabilitas ditetapkan baik apabila hasil data mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Di bawah ini dipaparkan temuan uji reliabilitas yang diolah memakai perangkat lunak SPSS versi 27.0:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2 dan Y

Reliability Statistics

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,882	20
2	Budaya Organisasi (X_2)	0,832	21
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,778	15

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti menggunakan SPSS v.27

Dari tabel 4 dapat diketahui hasil uji reliabilitas untuk variable X1, X2 dan Y memperlihatkan semua data reliabel.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional di Kejaksaan Negeri Purwakarta berada pada kualifikasi cukup baik dengan raihan rata-rata sebesar 3,34. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa pimpinan telah mampu mengkomunikasikan visi, memberikan motivasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam aspek pemberian inspirasi dan perhatian individual.

Budaya organisasi juga berada untuk tingkat cukup baik pada nilai rata-rata sejumlah 3,33, yang mencerminkan bahwa nilai-nilai kerja, norma organisasi, dan pola perilaku kolektif telah diterapkan secara konsisten, namun belum sepenuhnya mengakar kuat pada seluruh pegawai.

Sementara itu, kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata sejumlah 3,36 yang termuat pada kategori cukup baik, memperlihatkan bahwa pegawai telah melaksanakan tugas sesuai standar kerja, meskipun belum mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) da Kinerja Pegawai (Y) adalah berikut ini:

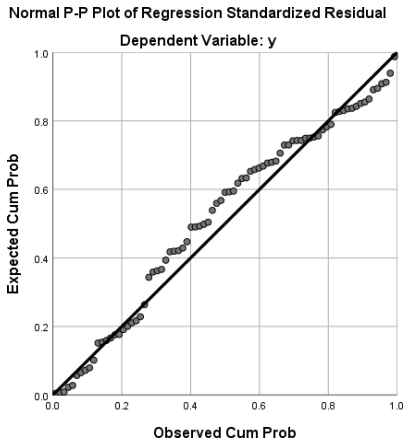
Tabel 5. Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Kriteria
1	Kepemimpinan Transformasional	212	696	343	344	172	5414	3,34	Cukup Sesuai
2	Budaya Organisasi	215	729	385	144	228	5662	3,33	Cukup Sesuai
3	Kinerja Pegawai	166	547	225	114	163	4084	3,36	Cukup Sesuai

Sumber: Hasil Kuesioner Responden

Uji Asumsi Klasik

Temuan uji normalitas mengonfirmasi bahwa sebaran data mengikuti kurva normal melalui *probability plot*. Gambar 1 mengilustrasikan titik-titik data yang terdistribusi pada sekitar serta sejalur pada garis diagonal. Maka dari itu, dapat tersimpulkan bahwa distribusi data riset telah memenuhi prasyarat normalitas secara statistik.



Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Gambar 1. Uji Normalitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan guna mengeliminasi bias dalam prosedur pengambilan simpulan terkait pengaruh uji parsial tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Deteksi multikolinearitas dalam sebuah model dapat diidentifikasi melalui observasi nilai *tolerance* dan VIF. Gejala multikolinearitas terdeteksi apabila angka *tolerance value* ≤ 0,10 ataupun nilai VIF ≥ 10.

Tabel 6. Rekapitulasi Nilai Tolerance dan Nilai VIF untuk Uji Collinearity

Coefficients[a]

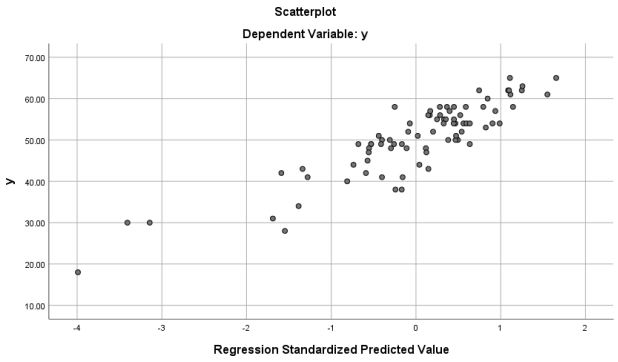
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.868	3.094		1.250	.212		
	Kepemimpinan transformasional	3.633	2.857		1.271	.207	.324	3.089
	Budaya organisasi	.152	.064	.221	2.371	.020	.324	3.089

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data Peeliti mengguakan SPSS v.27

Berdasarkann tabel 6, nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10, maka tidak ditemukan gejala multikolinearitas terkait variabel independen.

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengevaluasi munculnya disparitas varians antar pengamatan di dalam model regresi yang digunakan. Kondisi model regresi yang mengandung gangguan heteroskedastisitas merepresentasikan bahwa varians dari variabel tersebut tidak seragam dan gagal memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Gambar 2. Hasil Uji Heterokodastisitas

Merujuk pada Gambar 2, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang terstruktur, serta titik-titik data terdistribusi secara acak di atas ataupun di bawah angka 0 untuk sumbu Y maka tidak termuat heterokedastisitas.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan analisis regresi linier sederhana mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif serta signifikan terkait performansi karyawan. Besaran koefisien regresi 0,543 membuktikan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional selaras dengan kenaikan kinerja pegawai. Perolehan nilai signifikansi < 0,05 menegaskan adanya pengaruh yang nyata secara statistik.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.143	3.221		4.391	.000
	Kepemimpinan transformasional	.543	.047	.791	11.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Dari hasil perhitingan korelasi di atas, didapatkan nilai r senilai 0,791 yang terletak pada rentang 0,60 – 0,799, hal tersebut mengindikasikan adanya korelasi yang kokoh dan searah antara variabel kepemimpinan transformasional pada variabel kinerja.

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791[a]	.625	.620	5.53298

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Uji koefisien determinasi diterapkan guna mengevaluasi sejauh mana kapasitas model dalam menjelaskan variabilitas variabel independen terhadap variabel dependen. Besaran determinasi tersebut direpresentasikan melalui nilai R^2. Kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja berdasarkan angka *R-Square* ialah 0,625 atau 62,5%, sehingga pengaruh variabel tersebut mencapai 62,5% dan sisanya 37,5% ditentukan faktor lain semisal lingkungan kerja maupun kepemimpinan. Kondisi ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif mampu menstimulasi kinerja.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791[a]	.625	.620	5.53298

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Hasil uji t mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif serta signifikan terkait performansi karyawan. Temuan ini dibuktikan lewat koefisien regresi senilai 0,543 dengan perolehan t hitung 11,475 serta taraf signifikansi p < 0,05. Data tersebut menyiratkan bahwa optimalisasi implementasi kepemimpinan transformasional akan meningkatkan capaian kinerja pegawai. Maka dari itu, hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional atas kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.143	3.221		4.391	.000
	Kepemimpinan transformasional	.543	.047	.791	11.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi linier sederhana memaparkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi positif bagi produktivitas pegawai. Besaran koefisien 0,660 mengindikasikan bahwa setiap optimalisasi budaya organisasi berimplikasi pada pertumbuhan kinerja pegawai sebesar 0,660 satuan. Nilai konstanta sebesar 4,157 menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi berada pada kondisi konstan, kinerja pegawai tetap berada pada tingkat tersebut. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan searah antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.157	2.931		1.418	.160
	Budaya organisasi	.660	.041	.874	16.007	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi diatas, didapatkan nilai r senilai 0,874 yang termaut pada rentang 0,80 – 1,00, hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kokoh antara variabel budaya organisasi pada variabel kinerja. Hasil tersebut mengonfirmasi bahwa keterkaitan kedua variabel berada pada level yang sangat signifikan.

Tabel 11. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874[a]	.764	.761	4.38634

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Uji koefisien determinasi diterapkan guna mengevaluasi sejauh mana kapasitas model dalam menjelaskan variabilitas variabel independen terhadap variabel dependen. Besaran determinasi tersebut direpresentasikan melalui nilai R^2. Kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja berdasarkan angka *R-Square* ialah 0,764 atau 76,4%, sehingga pengaruh variabel

tersebut mencapai 76,4% dan sisanya 23,6% ditentukan oleh faktor eksternal lainnya. Temuan ini menyiratkan bahwa efektivitas budaya organisasi memegang peranan krusial dalam menstimulasi capaian kinerja.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874[a]	.764	.761	4.38634

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Hasil uji t memaparkan bahwa variabel budaya organisasi berdampak secara searah dan signifikan terkait kinerja pegawai. Hal tersebut didasarkan pada skor koefisien 0,660, nilai t statistik 16,007, serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan tersebut memaparkan bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi berbanding lurus dengan produktivitas pegawai. Dengan demikian, proposisi riset yang menyatakan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai terbukti secara empiris.

Tabel 13. Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.157	2.931		1.418	.160
	Budaya organisasi	.660	.041	.874	16.007	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda memformulasikan sebuah persamaan regresi

$$Y = 3{,}633 + 0{,}152X_1 + 0{,}522X_2$$

Dimana Y merupakan kinerja pegawai, X_1 adalah kepemimpinan transformasional, dan X_2 adalah budaya organisasi. Nilai konstanta senilai 3,633 mengindikasikan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi diasumsikan nihil, maka performansi karyawan tetap berada pada level dasar tersebut. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,152 membuktikan bahwa tiap kenaikan satu poin kepemimpinan akan menaikkan kinerja senilai 0,152 poin, dengan anggapan variabel lain tetap. Di sisi lain, koefisien budaya organisasi senilai 0,522 menegaskan bahwa faktor budaya mempunyai kontribusi lebih kuat dalam memacu produktivitas.

Tabel 14. Hasil Regresi Linier Berganda Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.633	2.857		1.271	.207
	Kepemimpinan transformasional	.152	.064	.221	2.371	.020
	Budaya organisasi	.522	.070	.692	7.420	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data Peneliti menggunakan SPSS v.27

Hasil analisis berbantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0 mengonfirmasi besaran koefisien korelasi berganda dan determinasi merujuk pada data tersebut. Nilai korelasi simultan

kepemimpinan transformasional (X_1) serta budaya organisasi (X_2) terakit kinerja pegawai senilai 0,883 mengindikasikan hubungan yang sangat kokoh mengingat posisinya berada di klasifikasi 0,800 – 1,00.

Tabel 15. Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	.780	.775	4.26338

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kepemimpinan transformasional

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Uji Koefisien determinasi diketahui bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) serta budaya organisasi (X_2) mampu menerangkan model Y hingga 78%. Adapun porsi sebesar 22% lainnya ditentukan oleh variabel yang tidak terobservasi pada model ini. Hal ini membuktikan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan beserta penguatan nilai-nilai organisasi merupakan determinan kunci dalam mengupayakan peningkatan hasil kerja pegawai.

Tabel 15. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	.780	.775	4.26338

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kepemimpinan transformasional

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

Pengujian hipotesis secara simultan dievaluasi lewat uji F, yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 138,420 pada taraf signifikansi 0,000 atau di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menetapkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara kolektif mempunyai dampaak signifikan terkait kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian dinyatakan diterima secara meyakinkan.

Tabel 16. Pengujian Hipotesis Simultan
ANOVA[a]

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5031.967	2	2515.984	138.420	.000[b]
	Residual	1417.761	78	18.176		
	Total	6449.728	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kepemimpinan transformasional

Sumber: Hasil olah data Peneliti mengguakan SPSS v.27

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi secara empiris memengaruhi kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Purwakarta, selaras dengan sasaran penelitian yang ditetapkan. Kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif dan signifikan, merefleksikan bahwa kapasitas pemimpin dalam menginspirasi serta memotivasi pegawai berimplikasi pada penguatan performansi kerja. Budaya organisasi pun terbukti berpengaruh signifikan dengan kontribusi lebih dominan, menandakan bahwa internalisasi nilai dan norma organisasi menjadi determinan utama perilaku kerja. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan mayoritas variasi kinerja, sehingga akselerasi produktivitas di Kejaksaan Negeri Purwakarta memerlukan sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan iklim organisasi yang kondusif. Implikasi manajerial pada sektor publik menunjukkan bahwa integrasi prinsip transformasional dan budaya kerja terstruktur efektif dalam meningkatkan akuntabilitas organisasi pemerintahan.

REFERENSI

Bastari, A., Tjahjono, H. K., & Riyanto, S. (2020). *The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance: The mediating role of job satisfaction*. International Journal of Social Science and Business, 4(4), 497–507.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.

Patonengan, R. (2021). *Manajemen sumber daya aparatur sipil negara: Budaya Organisasi, kinerja, dan profesionalisme ASN*. Jurnal Administrasi Negara, 9(1), 55–66.

Putra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. (2022). *Transformational leadership and employee performance: Evidence from public sector*. International Journal of Social Management, 13(2), 453–463.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

Tecoalu, M., Bernarto, I., & Sudibjo, N. (2022). *Transformational leadership and employee performance: Examining the moderating role of organizational commitment*. Journal of Asian Business and Economic Studies, 29(3), 214–229.