



ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

¹Andi Nur Reski, ²Nurfaidah, ³Indra Fauzi Ilyas

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

andinurreski26@gmail.com, nurfaidahypup67@gmail.com, indrafauzi.ilyas@stieypup.co.id

Keywords:

Transformational Leadership,
Organizational Culture employee performance.

The aim of this study is to test and analyse the influence of transformational leadership and organisational culture on the performance of employees at the Department of Social Affairs in South Sulawesi Province. The study used a quantitative approach with a survey. The population of the study is all 134 employees of the Department of Social Affairs of South Sulawesi Province. The sample for this study was selected using random sampling with the Slovin formula, with 100 employees being selected. The analysis method used was multiple linear regression analysis. The results of the study showed that, in isolation, transformational leadership did not affect employee performance, while organisational culture did. However, simultaneously, transformational leadership and organisational culture have a significant impact on the performance of employees at the Social Welfare Department of South Sulawesi Province.



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi. MSDM berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai aset, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, dua faktor penting yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan memiliki peranan strategis dalam mengarahkan, menggerakkan, dan menginspirasi pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Simanjuntak (2021), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja, menumbuhkan rasa memiliki, serta membangun kepercayaan antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin transformasional tidak hanya menekankan pencapaian target, tetapi juga berfokus pada pengembangan potensi individu dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memegang peran penting dalam membentuk perilaku dan etos kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota dalam berperilaku dan berinteraksi di lingkungan kerja. Purnomo (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menumbuhkan rasa kebersamaan, tanggung jawab, serta meningkatkan motivasi kerja. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai telah banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan empiris terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan. Fauzan et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada sektor pemerintahan. Temuan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan organisasi publik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dan kekuatan nilai-nilai organisasi yang dijalankan. Namun, temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Putri et al. (2026), menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang belum optimal atau belum dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai. Selain itu faktor eksternal seperti struktur



organisasi yang kaku, sistem birokrasi yang kompleks serta rendahnya partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan juga berpotensi melemahkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sementara variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan. Indikator yang menonjol salah satunya adalah tingginya nilai kerja sama antar pegawai serta kejelasan nilai dan norma organisasi berkomitmen besar dalam menciptakan perilaku kerja yang produktif dan selaras dengan visi instansi.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya *research gap* yang mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai belum bersifat konsisten dan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, kualitas implementasi kepemimpinan, serta kekuatan budaya organisasi yang berkembang. Dengan demikian, penting untuk dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, agar diperoleh pemahaman empiris yang dapat mendukung pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Oleh karena itu, penulis tertarik mengangkat sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan menggunakan survei. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 134 pegawai. Menurut Arikunto, (2021) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini karena populasi diatas 100 pegawai maka digunakan *random sampling* dengan menggunakan metode rumus *slovin* untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai. Sumber data dalam penelitian ini Adalah data primer dengan pengujian instrumen, asumsi klasik dan uji

analisis regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji yang dikenal sebagai regresi linier berganda digunakan untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara satu variabel dependen dan dua variabel independen. Hasilnya dapat ditampilkan sebagai persamaan regresi. Kinerja pegawai adalah variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional adalah variabel independen. Tabel berikut menampilkan persamaan regresi linier berganda:

**Tabel. 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.351	1.554		4.087	.000
Kepemimpinan Transformasional	.058	.066	.081	.883	.380
Budaya Organisasi	.463	.066	.644	7.005	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table diatas, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 6,351 + 0,58 + 0,463$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,351 nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh varabel lain yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Jika variable independent tidak ada maka variable dependen yakni kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.

2. Koefisien regresi (b1) sebesar 0,58 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti setiap kenaikan 1% setiap variabel kepemimpinan transformasional maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,58.
3. Koefisien regresi (b2) sebesar 0,463 ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain, jika variabel budaya organisasi meningkat secara positif sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,463.

Tabel. 2. Uji Signifikan parsial (Uji t)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	371.434	2	185.717	45.783	.000 ^b
Residual	393.476	97	4.056		
Total	764.910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai**b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional**

Sumber: data penelitian (2026)

Dalam mencari nilai t tabel adalah $df = n - k - 1$ atau $df = 100 - 2 - 1 = 97$, maka t tabelnya adalah 1,984 pada tingkat batas kesalahan 5% atau 0,05. Dari tabel dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa signifikan untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,380 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,883 < t$ tabel 1,984. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Diketahui nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $7,005 > t$ tabel 1,984. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi (X2) terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel. 3. Hasil Signifikan Simultan (Uji F)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,883	1,984	0,380	Tidak Berpengaruh Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	7,005	1,984	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data penelitian (2026)

Dalam mencari nilai f tabel adalah $df = n - k$ atau $100 - 2 = 98$, maka nilai f tabel adalah 3,087. Dari output tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) secara simultan Bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung 45,783 $> f$ table 3,087 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil uji empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian hipotesis satu tidak diterima. Hal ini terlihat pada item pernyataan delapan yang menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Sosial provinsi Sulawesi Selatan terdapat pegawai yang menilai pimpinan tidak memahami kebutuhan dan potensi masing-masing bawahannya sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai tidak maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rivanto (2025) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan hal ini juga sejalan dengan penelitian Murniawati & Achmad (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada pernyataan satu yang menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dominan pegawai didorong untuk berinovasi dalam pekerjaan. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Idewi Usman (2025) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hal ini sejalan juga dengan penelitian Tiara Hikmah



Yuliyanti & Lukman Hakim (2024) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan uji f variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini sesuai seperti yang ditemukan oleh Faidholloh Muqtafi & Askar Garad (2025) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan yasman et al. (2025) juga menemukan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan perangkat SPSS 26 for windows dengan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

REFERENSI

- Ahmad Fauzan, Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, Hasrudy Tanjung. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Komitmen organisasi*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1: 519.520.
- Citra, Murniwati, Rivanto, R., Putri, L. J., Rahma, F., & Camalia, P. A. (2025). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at Mohammad Husni Thamrin University. ILEKA: Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 6(2), 47–59. <https://journalthamrin.com/index.php/ileka/article/view/2879>
- Muqtafi, F., & Garad, A. (2025). The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance. Bulletin of Innovation in Management, 1(1). <https://ejournal.ptti.web.id/index.php/bim/article/view/330>



- Murniawati, A., & Achmad, N. (2024). The effect of transformational leadership, organizational culture, and work-life balance on employee performance of Regional Financial Agency of Karanganyar Regency mediated by organizational commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2273–2286. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6.2926>
- Purnomo, B. (2023). *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 123-135.
- Putri, K.C., Sisi,m., Ahmad, H.S., & Seto, S. (2026). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol 15 No1 : 1085.1099. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2055>
- Simanjuntak, E. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(1), 45-56.
- Usman, I. (2025). Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai: Studi kasus di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo. *Jurnal Kebijakan Publik, Ilmu Administrasi*, 1(1), 15–26. <https://doi.org/10.69623/j-kpia.v1i1.167>
- Yasman, Ratnawati, & Rokhman, M. T. N. (2025). The influence of organizational culture, transformational leadership and work motivation on employee performance. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 14(09), 1241-1252. <https://doi.org/10.24843/EEB.2025.v14.i09.p01>
- Yulianti, T. H., & Hakim, L. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mojokerto. *Publika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Negara*, 12(2), 2381–2394. <https://doi.org/10.26740/publika.v12n2.p2381-2394>