

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai: Sebuah Studi Kasus

The Influence of Transformational Leadership and Organizational Climate on Employee Performance: A Case Study

I Nyoman Suasnawa Artha ^{1*}, Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati ², Ni Made Yusmini ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahendradatta, Indonesia

* Corresponding Author: suasnawaartha@gmail.com ¹, ayusucandra89@gmail.com ², yusikaylasantika@gmail.com ³

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 7th February 2024
Revised 15th March 2024
Accepted 20th April 2023
Available online 30th April 2024

Kata Kunci:

Partisipasi Masyarakat;
Pengembangan Desa Wisata;
Analisis Kualitatif

Keywords:

Community Participation; Tourism
Village Development; Qualitative
Analysis

DOI:

<https://doi.org/10.61938/fm.v22i1.588>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei kuesioner yang disebar kepada 57 responden, dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan dampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional ($t = 5,943$, $p = 0,000$) terhadap kinerja pegawai, sementara iklim organisasi, meskipun berkaitan positif, tidak menunjukkan signifikansi individual ($t = 1,200$, $p = 0,235$). Secara simultan, kedua variabel secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja pegawai ($F = 20,183$, $p = 0,000$). Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta memberikan wawasan bagi praktik manajemen kepemimpinan dan organisasi.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of transformational leadership style and organizational climate on the performance of employees at the Bali Province Education Quality Assurance Institute. Using a quantitative approach, data was collected through questionnaire surveys distributed to 57 respondents, and analyzed using SPSS. The results reveal a significant positive impact of transformational leadership style ($t = 5.943$, $p = 0.000$) on employee performance, while organizational climate, though positively related, does not exhibit individual significance ($t = 1.200$, $p = 0.235$). Simultaneously, both variables significantly contribute to employee performance ($F = 20.183$, $p = 0.000$). This study sheds light on the importance of transformational leadership

and organizational climate in enhancing employee performance, offering insights for leadership and organizational management practices.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin dapat berdampak signifikan pada kinerja dan produktivitas pegawai. Salah satu gaya kepemimpinan yang telah diperhatikan oleh banyak peneliti adalah kepemimpinan transformasional, yang melibatkan inspirasi dan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, tetapi penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami hubungan ini secara mendalam.

Menurut Bass dan Riggio (2006 dalam Virgianty dan Budiani, 2019) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan berfokus pada tujuan organisasi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi dan misi yang jelas, dan mengkomunikasikannya dengan cara yang dapat membangkitkan semangat dan komitmen pengikut (Bass & Riggio, 2005).

Sebelum teori Bass dan Avolio, James V. Burns (1978 dalam Harsoyo, 2022), telah mengembangkan teori kepemimpinan transformasional. Burns menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses di mana satu atau lebih orang berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang memungkinkan pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas satu sama lain. Burns percaya bahwa kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan pengikut dari level kebutuhan yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi, yang sejalan dengan hirarki kebutuhan Maslow.

Menurut Robbins (2008, dalam Sopyan, 2018) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut Wirawan (2007, dalam Wijaya, 2018) gaya kepemimpinan dapat menjadi variabel yang mempengaruhi yang lebih dominan dalam iklim organisasi dengan alasan bahwa gaya kepemimpinan menjadi kekuatan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Iklim organisasi mampu memediasi kepemimpinan transformasional dalam menurunkan tingkat stress anggotanya.

Iklim organisasi merujuk pada persepsi pegawai tentang lingkungan kerja mereka, termasuk struktur organisasi, prosedur, dan interaksi antar pegawai. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja pegawai, sedangkan iklim organisasi yang negatif dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.

Kinerja pegawai merupakan indikator penting keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan dan iklim organisasi, sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja kerja terdiri atas, selain itu yaitu motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Gaya kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus penelitian yang signifikan karena kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006). Meskipun telah banyak penelitian yang menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai, masih ada kebutuhan akan penelitian yang lebih mendalam, terutama dalam konteks institusi pendidikan seperti Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali. Penelitian ini diinisiasi oleh kesadaran akan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawainya, serta iklim kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan. Dengan memahami secara lebih mendalam bagaimana gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berinteraksi dalam konteks spesifik ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di institusi pendidikan.

Pernyataan masalah yang mendasari penelitian ini adalah kurangnya pemahaman tentang dampak konkret gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kunci terkait dengan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan kinerja pegawai di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.
- H2 : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai .
- H3 : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dengan kinerja pegawai .

2. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018)*, adalah “penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.” Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif peneliti berangkat dari sebuah teori (menguji sebuah teori) menuju data dalam bentuk angka dan berakhir pada penerimaan atau penolakan dari teori yang telah diuji kebenarannya. Penelitian kuantitatif bertumpu sangat kuat pada pengumpulan data. Data yang dimaksud berupa angka hasil pengukuran. Karena itu, dalam penelitian ini statistik memegang peran sangat penting sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu masalah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali yang berjumlah 79 pegawai terdiri dari 59 ASN (Aparatur Sipil Negara) dan 20 PPNN (pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri). Penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2018).

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan kinerja pegawai telah divalidasi dan direliabilitasi. Uji validitas dilakukan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

Selain itu, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi linear berganda. Uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memverifikasi asumsi-asumsi tersebut.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan dari kedua variabel tersebut terhadap variabel dependen.

* Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Cetakan ke (Bandung: Alfabeta Bandung, 2018)
<https://www.academia.edu/44502098/Prof_dr_sugiyono_metode_penelitian_kuantitatif_kualitatif_dan_r_an_d_d_intro_PDFDrive_1_>.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		
			Koefisien Korelasi	Syarat <i>Valid</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,657	0,256	<i>Valid</i>
		X1.2	0,911	0,256	<i>Valid</i>
		X1.3	0,886	0,256	<i>Valid</i>
		X1.4	0,680	0,256	<i>Valid</i>
2	Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,818	0,256	<i>Valid</i>
		X2.2	0,713	0,256	<i>Valid</i>
		X2.3	0,726	0,256	<i>Valid</i>
		X2.4	0,892	0,256	<i>Valid</i>
		X2.5	0,807	0,256	<i>Valid</i>
3	Kinerja (Y)	Y1	0,764	0,256	<i>Valid</i>
		Y2	0,757	0,256	<i>Valid</i>
		Y3	0,721	0,256	<i>Valid</i>
		Y4	0,761	0,256	<i>Valid</i>
		Y5	0,606	0,256	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kinerja (Y) seluruhnya adalah valid. Dikatakan valid karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien korelasi pearson product moment (r) > r tabel = 0,256 atau dengan nilai Sig < 0,05. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	14

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kinerja (Y) seluruhnya

adalah reliable. Dikatakan reliable karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien cronbach's alpha (α) sebesar 0,840 lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah reliable atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09130759
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.072
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Sig. > 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh data berdistribusi normal.

Tabel 4

Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.453	2.904		2.566	.013		
	X1	.626	.105	.621	5.953	.000	.972	1.028
	X2	.157	.131	.125	1.200	.235	.972	1.028

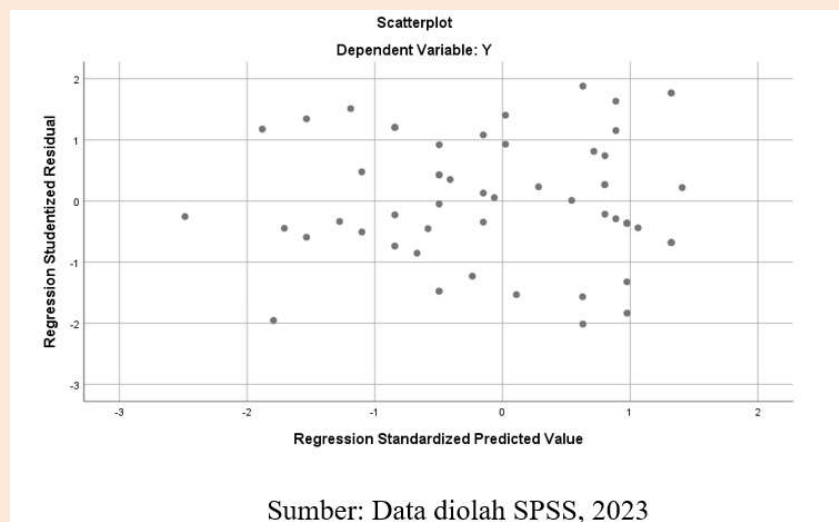
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar diatas dijelaskan bahwa scatterplot output regression penyebaran residualnya tidak teratur, hal ini dapat dilihat pada plot yang berpencar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.453	2.904		2.566	.013		
	X1	.626	.105	.621	5.953	.000	.972	1.028
	X2	.157	.131	.125	1.200	.235	.972	1.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data siolah SPSS, 2023

$$Y = 7.453 + 0,626X1 + 0,157X2$$

Berdasarkan nilai α , b_1 , b_2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), terhadap Kinerja (Y) memberikan informasi bahwa: $a = 7.453$, nilai konstanta positif, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Iklim Organisasi (X_2), atau nilainya adalah nol maka skor Kinerja adalah sebesar 7.453.

$b_1 = 0,626$ artinya apabila Iklim Organisasi (X_2), dianggap konstan maka meningkatnya skor Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya skor Kinerja (Y) rata-rata sebesar 0,157. $b_2 = 0,157$, artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), dianggap konstan maka meningkatnya skor Iklim Organisasi (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya skor Kinerja (Y) rata-rata sebesar 0,626.

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.407	2.130

a. Predictors: (Constant), Total X1, Total X2
b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data siolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi (secara simutan) terhadap Kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,654 hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simutan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja dengan R Square = 0,428 dapat dikatakan bahwa 42,8% dan sisanya 57,2% ditentukan oleh variabel lain.

Uji T-Hitung

Tabel 7

Hasil Uji T-Hitung

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	7.453	2.904		2.566	.013	
	X1	.626	.105	.621	5.953	.000	.972 1.028
	X2	.157	.131	.125	1.200	.235	.972 1.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data siolah SPSS, 2023

- 1) Pengujian H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh thitung variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 5.943 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000. Nilai signifikasi ini lebih kecil dari nilai batas signifikasi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima. Hal ini berarti apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional semakin meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat.

- 2) Pengujian H2: Iklim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai thitung variabel Iklim Organisasi sebesar 1.200 dengan nilai signifikansi sebesar 0,235. Nilai signifikasi ini lebih besar dari nilai batas signifikasi, yaitu sebesar 0.05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ditolak. Hal ini berarti apabila Iklim Organisasi meningkat maka Kinerja tidak akan meningkat.

Uji F-Hitung

Tabel 8

Hasil Uji T-Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.080	2	91.540	20.183	.000 ^b
	Residual	244.920	54	4.536		
	Total	428.000	56			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X1, Total X2

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.15, maka nilai F hitung sebesar 20.183 lebih besar dari T tabel 3,16 dengan tingkat signifikansi menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Iklim Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi hubungan secara simultan variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Pengembangan SDM (X_2) terhadap variabel terikat Kepuasan kerja (Y). Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi adalah $D = R^2 \times 100\%$, berdasarkan tabel yang disajikan diketahui nilai $R = 0,654$. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 42,8\%$, artinya sebesar 42,8% Kinerja (Y) kontribusi dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 57,2% ($100\% - 42,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks beragam industri dan organisasi. Misalnya, studi oleh Avolio dan Bass (1991) menyoroti peran kunci pemimpin dalam mengilhami dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, penelitian oleh Bass (1985) menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu mempengaruhi perubahan budaya organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini mendukung implikasi penting dari penelitian kami dalam konteks Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali, menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagai tambahan, penelitian di bidang iklim organisasi juga menunjukkan implikasi yang signifikan terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Menurut Cameron dan Quinn (1999), iklim organisasi yang mendukung dan mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan partisipasi karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, penelitian oleh Schneider, Ehrhart, dan Macey (2013) menyoroti dampak negatif iklim organisasi yang toksik, yang dapat mengurangi motivasi dan meningkatkan turnover karyawan. Dengan demikian, memahami dinamika iklim organisasi di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali dapat memberikan wawasan berharga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks yang unik.

4. SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui program SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (t-

hitung=5.943, $p=0,000$), sementara Iklim Organisasi, meskipun berpengaruh positif, tidak menunjukkan signifikansi secara individual (t -hitung=1.200, $p=0,235$). Secara simultan, keduanya secara signifikan berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai ($F=20.183$, $p=0,000$). Kesimpulannya, Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Iklim Organisasi, meskipun berpengaruh positif, tidak signifikan secara individual. Hasil ini memberikan wawasan baru yang dapat menjadi kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kepemimpinan dan manajemen organisasi. Kelemahan penelitian ini mungkin terletak pada ukuran sampel atau metode pengukuran variabel yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas cakupan variabel atau mengintegrasikan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The Full Range of Leadership Development: Basic and Advanced Manuals*. Binghamton, NY: Bass, Avolio & Associates.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, Bernard M, and Riggio, Transformational Leadership, Second Edi (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher., 2005)
<https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem/article/view/112>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Roni Harsoyo, 'Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3.2 (2022), 247–62 <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Sopyan, R, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pura ...', 2018
[https://eprints.umk.ac.id/10470/%0Ahttps://eprints.umk.ac.id/10470/2/Bab I.pdf](https://eprints.umk.ac.id/10470/%0Ahttps://eprints.umk.ac.id/10470/2/Bab%20I.pdf)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Cetakan ke (Bandung: Alfabeta Bandung, 2018)
https://www.academia.edu/44502098/Prof_dr_sugiyono_metode_penelitian_kuantitatif_kualitatif_dan_r_and_d_intro PDFDrive 1
- Virgianty, Nadhira Hafiza, and Meita Santi Budiani, 'Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Kantor Telkom

Regional Vi Kalimantan', Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8.4 (2021), 1–15
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41141>

Wijaya, Iwan Kurnia, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas', Agora, 6.2 (2018), 1–5
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7740>