

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR)**

**Rebecca Efelyn Ngantung<sup>1</sup>, Amir Jaya<sup>2</sup>, Sita Yubelina Sabandar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar*

Email: rebeccangantung@ukipaulus.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam mencapai produktivitas dan kesuksesan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks penerapan budaya organisasi dan kepemimpinan di lingkungan kerja. Temuan ini juga dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: budaya organisasi; gaya kepemimpinan; transformasional

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of organizational culture and transformational leadership style on employee performance at the Makassar Region V Airport Authority Office. Human resources are a crucial asset in achieving organizational productivity and success. This study used a quantitative approach with a survey method involving a questionnaire as the data collection instrument. The results indicate that organizational culture and transformational leadership style have a significant influence on employee performance. This suggests that implementing a strong organizational culture and an effective transformational leadership style can improve overall employee performance. This research contributes to the development of human resource management science, particularly in the context of implementing organizational culture and leadership in the workplace. These findings can also serve as a reference for policymakers at the Makassar Region V Airport Authority Office in managing human resources to improve organizational performance.*

*Keywords: organizational culture; leadership style; transformational*

## **1. Pendahuluan**

Dalam era globalisasi, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas guna bersaing secara efektif di pasar yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan praktik yang menjadi landasan perilaku di dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada perubahan, inovasi, dan inspirasi, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini berfokus pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam mengelola dan mengawasi operasional bandara di wilayah tersebut. Mengingat pentingnya peran SDM dalam memastikan kelancaran operasi dan pelayanan di sektor ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Dengan memahami hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai, diharapkan temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dari sampel yang lebih besar secara efisien, serta memberikan kemampuan untuk melakukan analisis statistik yang dapat diandalkan. Alat bantu yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional stratified random sampling, diperoleh sampel sebanyak 50 sampel yang mewakili berbagai strata dalam organisasi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik.

### 3.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

|                               |       |
|-------------------------------|-------|
| <i>Test Statistic</i>         | 0,110 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0,180 |

Sumber: Output SPSS 26, data sekunder diolah 2024

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa nilai *Test Statistic* sebesar 0,110 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,180 yang nilainya lebih dari 0,05 hal ini menunjukkan data tersebut berdistribusi normal.

### 3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model                                   | Collinearity Statistics |       | Ket.                   |
|-----------------------------------------|-------------------------|-------|------------------------|
|                                         | Tolerance               | VIF   |                        |
| Budaya Organisasi (X1)                  | 0,224                   | 4,461 | Bebas Multikolinierita |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 0,224                   | 4,461 | Bebas Multikolinierita |

Sumber: Output SPSS 26, data sekunder diolah 2024

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari multikolinieritas.

### 3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| (Constant)                              | 1,241                       | 1,094      |                           | 1,134  | 0,262 |
| Budaya Organisasi (X1)                  | -0,20                       | 0,051      | -0,124                    | -0,405 | 0,687 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 0,021                       | 0,035      | 0,184                     | 0,599  | 0,552 |

a Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Output SPSS 26, data sekunder diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen nilai *Absolut Residual (Abs\_RESI)*. Semua variabel mempunyai probabilitas signifikansi  $>0,05$ , sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 3.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

| Model   | dU     | Durbin Watson | 4-dU   | Keterangan                  |
|---------|--------|---------------|--------|-----------------------------|
| Model 1 | 1.6283 | 2.138         | 2.3717 | Tidak terdapat autokorelasi |

Sumber: Output SPSS 26, data sekunder diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel uji autokorelasi dapat dilihat bahwa nilai DW terletak diantara batas atas (Du) dan (4-dU) sehingga dinyatakan terbebas dari autokorelasi.

### 3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji variabel bebas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)                              | 0,521                       | 1,817      |                           | 0,287 | 0,776 |
| Budaya Organisasi (X1)                  | 0,167                       | 0,084      | 0,169                     | 1,993 | 0,052 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 0,550                       | 0,058      | 0,809                     | 9,507 | 0,000 |

a. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS 26, data sekunder diolah 2024

Tabel menunjukkan model regresi linier berganda:  $Y = 0,521 + 0,167X_1 + 0,550X_2 + \varepsilon$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,521 yang artinya jika variabel bebas (X) budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) bernilai 1 maka kinerja pegawai (Y) adalah tetap sebesar 0,521 satuan.
2. Koefisien (X1) sebesar 0,167 yang artinya jika variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,167. Ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,167 satuan.
3. Koefisien (X2) sebesar 0,550 yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,550. Ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,550.

### 3.6 Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

| Model                                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                                         | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)                              | 0,521                       | 1,817      |                           | 0,287 | 0,776 |
| Budaya Organisasi (X1)                  | 0,167                       | 0,084      | 0,169                     | 1,993 | 0,052 |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | 0,550                       | 0,058      | 0,809                     | 9,507 | 0,000 |

a. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS 26, data sekunder diolah 2024

Berdasarkan tabel uji t diatas, pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar  $0,052 > 0,05$ , maka berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel (X1) terhadap variabel (Y).
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka berarti ada pengaruh signifikan variabel (X2) terhadap variabel (Y)

Tabel 7. Hasil Uji F

| Model |            | Sum of Squares | dF | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 2781,385       | 2  | 1390,693    | 284,885 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 229,435        | 47 | 4,882       |         |                   |
|       | Total      | 3010,820       | 49 |             |         |                   |

a. *Dependen Variabel: Kinerja Pegawai*

b. *Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi*

Sumber: Output SPSS 26, data sekunder diolah 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA di atas, maka nilai F sebesar 284,885 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau  $< 0,05$  maka secara simultan variabel (X1) dan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y).

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, dimana t hitung variabel budaya organisasi sebesar  $1,993 < 2,67793$  (t tabel) dan nilai signifikan sebesar  $0,052 > 0,05$ .
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, dimana t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar  $9,507 > 2,67793$  (t tabel), dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar, dimana nilai F hitung sebesar  $284,885 > F$  tabel, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### 5. Daftar Pustaka

- Andi Ridho M, Teuku Fajar, Sri Yanti. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik Pelayaran Banten.
- Bella Sevila Aprilliani (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak).
- Elvira (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Kalimantan Barat.

- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2): 146.
- Mei Ayu Widi Pangestu (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah)
- Reinhart Cancera Damanik (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Wiranta Bahana Raya).
- Robbins dan Judge (2015). *Perilaku Organisasi* edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmadi (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang).
- Ummul Hairi (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Ilmu Administrasi* 5 (1).
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.