

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Bojongsari Depok

Edi Junaedi¹⁾, Waluyo²⁾, Harjoyo³⁾
Universitas Pamulang^{1,2,3)}

dosen00809@unpam.ac.id, dosen00060@unpam.ac.id, dosen00808@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai serta mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Bojongsari Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Sampel penelitian sebanyak 65 orang dari total populasi 182 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random* sampling berdasarkan demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja yang menjadi topik penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 1014,529 dengan signifikansi 0,000. Pengujian dengan membandingkan $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, demikian juga pengujian melalui perbandingan nilai $F_{hitung} = 1014,529$. $F_{tabel} = 3,140$, juga menolak H_0 . Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah sesuai untuk menjelaskan kinerja.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, atau kelompok mana pun dalam suatu organisasi, sangat bergantung pada kualitas kepemimpinannya. Suatu organisasi menentukan kualitasnya sendiri. Pemimpin yang sukses mengantisipasi perubahan, memanfaatkan peluang secara agresif, memotivasi karyawannya untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mengatasi kinerja buruk, dan menggerakkan organisasi menuju tujuannya.

Namun kenyataannya di lingkungan kerja terkadang kita melihat pemimpin yang tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Terdapat pemimpin yang masih menerapkan gaya kepemimpinan yang cenderung mempertahankan statusquo dan takut terhadap perubahan, pemimpin tidak mau mendelegasikan wewenang dan menciptakan peluang bagi bawahan untuk mengembangkan dan meningkatkan efisiensi kerja dalam bekerja. Berbeda dengan yang disebutkan di atas ada pemimpin yang bersedia mendelegasikan wewenang dan menciptakan peluang bagi bawahan untuk mengembangkan

dan meningkatkan efisiensi kerja. Gaya kepemimpinan seperti ini disebut kepemimpinan transformasional. Saat ini, gaya kepemimpinan transformasional adalah yang paling banyak dicari. Pasalnya pemimpin tersebut mampu mendorong karyawan dan juga memiliki pandangan yang visioner.

Seorang pemimpin yang menerapkan *transformational leadership* biasanya memiliki pandangan *visioner* dan juga mampu memfasilitasi karyawan atau bawahannya untuk mengasah *skill* yang diperlukan. Surbakti dan Suharnomo (2013) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *variabel* kinerja pegawai. Penerapan kepemimpinan transformasional yang lebih baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan organisasi juga dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang mengacu pada sejumlah karakteristik yang dapat diukur pada lingkungan kerja atau suasana internal dalam suatu organisasi dan dialami secara langsung maupun tidak langsung oleh individu-individu yang bekerja di sana. Diasumsikan bahwa suasana internal suatu organisasi akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan organisasi sangat penting karena dengan lingkungan organisasi yang kondusif maka setiap individu, kelompok kerja dan pemimpin akan mengetahui, memahami dan melaksanakan proses kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, dan kedudukan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta kewenangannya dan tanggung jawab. tanggung jawab.

Karyana (2012) menyebutkan bahwa iklim organisasi meliputi aspek struktural, alur komunikasi, akuntabilitas, apresiasi, *reward* dan *punishment*, serta penggunaan teknologi. Teknologi informasi memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja.

Iklim organisasi dianggap menyenangkan jika karyawan mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat, menciptakan perasaan bernilai dan diakui. Iklim organisasi dikatakan menyenangkan jika karyawan mempunyai rekan kerja yang sifatnya bersemangat dan puas. Iklim organisasi dianggap menyenangkan jika karyawan diberi tanggung jawab dan kesempatan yang lebih besar untuk berhasil. Iklim organisasi dianggap menyenangkan jika pendapat karyawan didengarkan dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai dan bermartabat. Oleh karena itu, iklim organisasi merupakan suatu konsep sistemik yang mencerminkan gaya hidup suatu organisasi secara keseluruhan yang jika dikelola dan ditingkatkan sebagai bagian dari rencana jangka panjang kemungkinan besar akan mencapai peningkatan kinerja kerja yang terukur.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) dalam Waluyo, dkk (2021: 637) adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan ini.

Secara etimologis kinerja berasal dari kata kinerja dalam bekerja (*performa*). Sebagaimana dikemukakan (Mangkunegara, 2017), istilah kinerja berasal dari istilah prestasi kerja atau kinerja sebenarnya (*job performance* atau prestasi nyata yang dicapai seseorang), khususnya hasil kerja ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakannya. . fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Organisasi atau institusi yang dijadikan tempat penelitian adalah Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Bojongsari Depok. Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bisnis dan Pariwisata pada awalnya bernama Pusat Pengembangan Penataran Guru Kejuruan (PPPGK) menempati gedung Pusat Latihan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga (PL-PKK) yang didirikan pada tahun 1962, berfungsi sebagai penyelenggara program latihan bagi guru-guru PKK pada sekolah kejuruan, yang berlokasi di Jalan Taman Margasatwa, Ragunan, Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Pada tanggal 23 Januari 1990, PPPG Kejuruan di pindahkan ke lokasi baru di Jalan Raya Parung Km. 22-23, Bojongsari, Sawangan, Depok – Jawa Barat dan menempati lahan seluas ± 12 hektar dengan bangunan seluas 20.900 m².

Pada tahun 2020, sesuai dengan ketentuan Permendikbud No.26 Tahun 2020, PPPPTK Bisnis Pariwisata berganti nama menjadi Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bisnis dan Pariwisata yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Dirjen Vokasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: [1] Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Vokasi (BBPPMV) Bisnis dan Pariwisata Bojongsari Depok? [2] Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Vokasi (BBPPMV) Bisnis dan Pariwisata Bojongsari Depok? [3] Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi bersama-sama secara simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Vokasi (BBPPMV) Bisnis dan Pariwisata Bojongsari Depok?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam manajerial, karena dengan Kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Siagian (seperti dikutip dalam Hutahaean, 2021: 2), kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki keterampilan atau kemampuan untuk mempengaruhi tindakan orang lain atau anggotanya dan telah menduduki jabatan menjadi pemimpin sehingga mempengaruhi anggotanya untuk dapat bertingkah laku positif yang akan memberikan kontribusi nyata dalam rangka pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Selanjutnya menurut Wibowo (seperti dikutip dalam Lian, 2017: 15) , “Kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.”

Menurut Bass dalam Rivai (2013: 452) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan seorang Pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi dan pola kerja, serta nilai-nilai kerja yang dirasakan bawahan sehingga kinerja mereka lebih dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya pengertian kepemimpinan transformasional yang dikembangkan menurut Burns dalam Sagala (2018: 236-237) yaitu, Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan Pemimpin dalam memberdayakan anggota organisasi agar memiliki kinerja tinggi melalui pendekatan-pendekatan persuasif, psikologis dan edukatif atau disebut dengan pendekatan manusiawi yang dilakukan seorang pemimpin organisasi.

Melihat pendapat Salain (seperti dikutip dalam Miyv, dkk., 2020: 65), “Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan guru melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual atau pertimbangan individual

Berdasarkan pendapat dan pengertian tentang kepemimpinan transformasional di atas, dapat diketahui bahwa seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengubah lingkungan kerja yang ada, motivasi kerja para anggotanya, nilai-nilai kerja yang ada dan hal tersebut akan berdampak

pada peningkatan kinerja para anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Iklm Organisasi

Kata ‘iklim’ di dalam iklim organisasi merupakan sebuah metafora, ‘iklim’ sendiri dikenal luas sebagai suatu kualitas udara pada wilayah geografis alam yang bertahan lama dan memiliki pengaruh besar terhadap pola perilaku kehidupan warga masyarakat seperti cara berpakaian, bermukim, mencari nafkah, bekerja, dan pergaulan sosial (Hardjana, 2019: 238-239).

Menurut Liliweri (2014: 301), iklim organisasi tidak terlepas dari konsep iklim itu sendiri. Iklim yang dimaksud, yaitu setiap kondisi yang dapat berpengaruh terhadap kehidupan dan aktivitas kehidupan manusia secara individual ataupun secara berkelompok. Maka dari pengertian iklim sendiri diketahui bahwasanya iklim mempengaruhi kehidupan dan aktivitas kehidupan manusia baik itu secara individual maupun kelompok.

Selanjutnya, menurut Duha (2018: 2), organisasi merupakan sebuah kesatuan yang terbentuk dari beberapa orang dan sedikitnya memiliki beberapa kesamaan seperti kesamaan latar belakang, identitas, harapan, dan hal lainnya untuk dapat mencapai tujuannya secara bersama-sama.

Dari definisi tersebut dijelaskan bahwa organisasi adalah sekumpulan yang terdiri dari beberapa orang dan orang-orang tersebut memiliki beberapa kesamaan baik itu kesamaan latar belakang, identitas, harapan dan dengan maksud mencapai tujuannya secara bersama-sama.

Iklim organisasi tidak tiba-tiba terbentuk begitu saja, tentunya terdapat beberapa faktor yang bisa membentuk iklim organisasi. Selanjutnya, peneliti akan memaparkan faktor-faktor pembentuk iklim organisasi menurut beberapa ahli.

Menurut Zamzam dan Yustini (2021: 94-95), faktor yang mempengaruhi pembentukan iklim organisasi, baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap perilaku manusia yaitu: [1] Hakikat Pekerjaan. Hakikat pekerjaan organisasi dan alirannya mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku individu-individu dan kelompok dalam sistem urutan kerja; [2] Luas, bentuk dan susunan organisasi. Penambahan luas dan kompleksnya organisasi dapat mempengaruhi anggota- anggotanya; [3] Kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam suatu organisasi harus mampu memberikan kondisi kerja yang melindungi kesehatan dan keselamatan para pegawainya.

Menurut Richard dalam Zamzam dan Yustini (2021: 97) , komponen yang menentukan iklim organisasi yaitu: [1] Struktur kebijakan organisasi. Dalam hal ini, penempatan penugasan anggota ataupun karyawan dalam organisasi akan mempengaruhi

iklim organisasi; [2] Teknologi. Untuk menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, terciptanya kepercayaan, kreativitas dan penerimaan tanggung jawab pribadi bisa dibantu dengan teknologi yang dinamis sehingga nantinya bisa menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan' [3] Lingkungan luar organisasi. Lingkungan luar organisasi yang memiliki kaitan dengan karyawan dapat mempengaruhi suatu iklim organisasi; [4] Kebijakan dan praktek manajemen. Kebijakan dan praktek manajemen yang fleksibel akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa terdapat banyak faktor yang dapat membentuk iklim organisasi baik yang berasal dari internal maupun eksternal.

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan ini.

Kinerja menurut beberapa penulis lainnya sebagai berikut : [1] Menurut Griffin (seperti dikutip dalam Sinambela, 2016: 481) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja; [2] Menurut Hadari (seperti dikutip dalam Maulana, 2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksana suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/metal maupun no fisik/non mental; [3] Menurut Fahmi (seperti dikutip dalam Harjoyo, Zubaidah dan Waluyo, 2020:25) bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu; [4] Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dilaksanakan dalam suatu kegiatan selama periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Desain penelitian kuantitatif ada dua macam yaitu deskriptif dan eksperimental. Studi kuantitatif deskriptif melakukan pengukuran hanya sekali. Artinya relasi antar variabel yang diselidiki hanya berlangsung sekali. Sedangkan studi eksperimental melakukan pengukuran antar variabel pada sebelum dan sesudahnya untuk melihat hubungan sebab-akibat dari fenomena yang diteliti.. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Bojongsari Depok, yang berjumlah 182 orang.

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling* berdasarkan demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menjadi topik penelitian ini. Jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin dari jumlah populasi 182 orang adalah 65 orang.

Dalam penelitian ini proses pengumpulan data menggunakan 3 (tiga) metode pokok yang saling berkaitan dan melengkapi, yaitu: [1] Metode Wawancara, merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indep Interview (wawancara mendalam) dengan pegawai baik ASN, PPPK, dan Honorer di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Bojongsari Depok; [2] Teknik Angket/Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert; [3] Data Sekunder, merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber data atau objek penelitian di mana data sekunder merupakan data yang mendukung keperluan data primer, seperti literatur bacaan, buku, majalah, koran, artikel jurnal, ataupun laporan-laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Bojongsari Depok dari bulan Oktober 2023 sampai dengan Mei 2024.

Dari data yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji validitas dilakukan terhadap 65 sampel, dengan probabilitas 0,05 sehingga nilai r_{tabel} adalah 0,240. Nilai r_{hitung} setiap item dapat diketahui dari hasil uji *Pearson Correlation* yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nomor Item | r_{hitung} | Keterangan |
|------------------------------------|------------|--------------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | X1.1 | 0,801 | Valid |
| | X1.2 | 0,778 | Valid |
| | X1.3 | 0,799 | Valid |
| | X1.4 | 0,851 | Valid |
| Iklim Organisasi (X2) | X2.1 | 0,833 | Valid |
| | X2.2 | 0,876 | Valid |
| | X2.3 | 0,887 | Valid |
| | X2.4 | 0,865 | Valid |
| | X2.5 | 0,705 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1 | 0,817 | Valid |
| | Y2 | 0,839 | Valid |
| | Y3 | 0,829 | Valid |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 1. dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,240). Dengan demikian, seluruh item valid dan selanjutnya dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Uji Alpha Cronbach's. Instrumen reliabel apabila nilai Alpha Cronbach's $> 0,7$. Untuk menunjukkan pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 2. berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

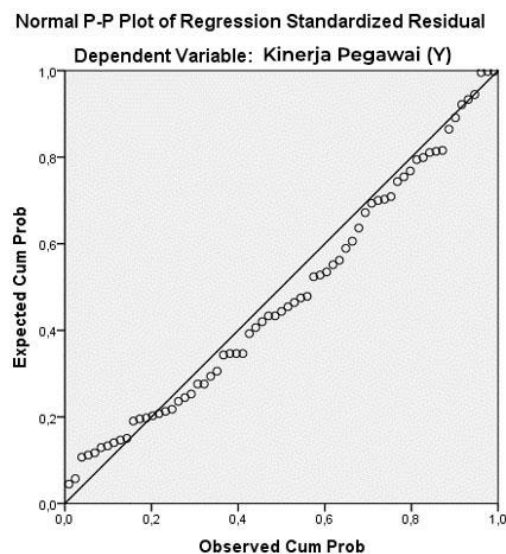
| Variabel | Jumlah Item | Alpha Cronbach's | Keterangan |
|------------------------------------|-------------|------------------|-----------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | 4 | 0,894 | Sangat Reliabel |
| Iklim Organisasi (X2) | 5 | 0,907 | Sangat Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 3 | 0,907 | Sangat Reliabel |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS)

Hasil pengujian menunjukkan nilai Alpha Cronbach's seluruh variabel penelitian berada dalam rentang 0,80 – 1,00 yang menunjukkan instrumen sangat reliabel.

3. Uji Normalitas

Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila titik data *standardized residual* mengikuti garis diagonal, serta hasil Uji Normalitas menggunakan *One sample Kolmogorov- Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas.



Gambar 4.7

Grafik Normal Probability Plot

(Sumber: *Output* Hasil SPSS)

Berdasarkan pengamatan pada grafik P-Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik *data standardized residual* tersebar mengikuti garis diagonal yang mengindikasikan data berdistribusi normal. Untuk memperkuat hasil observasi tersebut, dilakukan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--|-----------------------|--------------------------------|
| N | | 65 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | ,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1,50107446 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | ,089 |
| | <i>Positive</i> | ,089 |
| | <i>Negative</i> | -,074 |
| <i>Test Statistic</i> | | ,089 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | ,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: *Output Hasil SPSS*)

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi pengujian sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada variabel berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

| <i>Model</i> | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|--------------|------------------------------------|--------------------------------|------------|
| | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | <i>(Constant)</i> | | |
| | Kepemimpinan Transformasional (X1) | ,381 | 2,623 |
| | Efisiensi Iklim Organisasi (X2) | ,381 | 2,623 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

(Sumber: Hasil SPSS)

Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance 0,381 dan VIF 2,623. Karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

5. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Uji Glejser

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,172 | ,696 | | 1,683 | ,097 |
| | Kepemimpinan Transformasional (X1) | -,067 | ,044 | -,304 | -1,535 | ,130 |
| | Iklm Organisasi (X2) | ,067 | ,043 | ,311 | 1,566 | ,122 |

. a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

(Sumber: *Output Hasil SPSS*)

Hasil Uji Glejser menunjukkan regresi antara variabel independen dengan nilai Absolut Residual adalah tidak signifikan, karena hasil pengujian menunjukkan kedua variabel independen memiliki nilai Signifikansi 0,130 dan 0,122 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

6. Analisis Model Regresi

Metode regresi linier berganda (Multiple Linier Regression Analysis) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Iklm Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), dan memprediksi atau memperkirakan nilai variabel dependen berdasarkan pengaruh variabel independen. Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Bilangan konstanta regresi

b = slope (koefisien regresi) dari variabel independen

X1= Variabel Kepemimpinan Transformasional

X2= Variabel Iklm Organisasi

Berdasarkan pemrosesan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24, hasil analisis regresi linier berganda dapat diatur sesuai dengan nilai koefisien yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 6. Nilai Koefisien Regresi

| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> |
|---|------------------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 1,307 | 1,137 | |
| | Kepemimpinan Transformasional (X1) | ,454 | ,071 | ,463 |
| | Iklm Organisasi (X2) | ,506 | ,070 | ,524 |
| a. <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</i> | | | | |

(Sumber: *Output Hasil SPSS*)

Hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 6. menunjukkan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, sehingga persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut : $Y = 1,307 + 0,454X1 + 0,506X2$.

Interpretasi persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a = Konstanta sebesar 1,307 artinya jika tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,307 satuan.
- β_1 = Nilai koefisien regresi variabel X1 (kepemimpinan transformasional) adalah sebesar 0,454. hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan sedangkan variabel iklim organisasi bernilai konstan (0), akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,454 kali.
- β_2 = Nilai koefisien regresi variabel X2 (iklim organisasi) adalah sebesar 0,506. hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin meningkatnya iklim organisasi sebesar satu satuan, sedangkan variabel kepemimpinan transformasional bernilai konstan (0), akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,506 kali.

7. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama (simultan). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ \longrightarrow Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \beta \neq 0$ \longrightarrow Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak.

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima.

Nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 2$; $df_2 = 64$; dan $\alpha = 0,05$ adalah 3,140 sedangkan nilai F_{hitung} berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *Software* SPSS versi 24 dapat diketahui pada ANOVA tabel berikut ini :

Tabel 7. ANOVA^a

| <i>Model</i> | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | <i>Regression</i> | 1010,392 | 2 | 505,196 | 217,416 | ,000 ^b |
| | <i>Residual</i> | 148,713 | 64 | 2,324 | | |
| | <i>Total</i> | 1159,104 | 66 | | | |

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai(Y)

b. *Predictors:*(*Constant*),Iklim Organisasi(X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

(Sumber:*Output* Hasil SPSS)

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 217,416 dengan signifikansi 0,000. pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, demikian juga pengujian melalui perbandingan nilai $F_{hitung} = 217,416 > F_{tabel} = 3,140$, juga menolak H_0 .

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional dan

iklim organisasiterhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah *fit* (cocok) untuk dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai.

8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0:\beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

$H_1:\beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak.

Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 dengan $df = 64$, adalah 1,998. Nilai t_{hitung} dapat diketahui berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,307 | 1,137 | | 1,149 | ,255 |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | ,454 | ,071 | ,463 | 6,386 | ,000 |
| Iklm Organisasi (X2) | ,506 | ,070 | ,524 | 7,232 | ,000 |

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: Output Hasil SPSS)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $t_{hitung} = 6,386$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,386 > 1,998$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai thitung = 7,232 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel ($7,232 > 1,998$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan perubahan-perubahan pada variabel dependen, yang diukur dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana yang ditampilkan pada tabel *Model Summary* berikut ini.

Tabel 10. *Model Summary*^b

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|--------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ,934 ^a | ,872 | ,868 | 1,524 |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi(X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: *Output Hasil SPSS*)

Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan nilai R atau korelasi simultan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,934. Berdasarkan kategori nilai koefisien korelasi menurut Guilford dalam Indrawati (2015, 188), nilai tersebut berada dalam rentang 0,80 – 1,00 atau berada dalam kategori korelasi yang sangat tinggi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memiliki hubungan yang sangat tinggi dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,868 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi mampu menjelaskan perubahan-perubahan pada kinerja pegawai sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan terkait penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai

Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Bojongsari Depok”. Peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut: [1] Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari perhitungan statistik yaitu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,386 > 1,998$), sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai; [2] Iklim organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. semakin tinggi iklim organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik. dari hasil perhitungan statistik maka didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,232 > 1,998$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai; [3] Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hasil perhitungan skala likert skor kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi adalah 4,08 dan 4,03 yang dapat disimpulkan berada dalam kondisi cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta hasil uji hipotesis simultan yang ditampilkan pada tabel 7. menunjukkan nilai f_{hitung} adalah 217,416 dengan signifikansi 0,000, pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000 < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk perbaikan terkait kepemimpinan dan iklim organisasi di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Bojongsari Depok, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut: [1] Pimpinan lebih memperhatikan dan memberikan *reward* dan *punishment* untuk memotivasi kinerja pegawai ; [2] Pimpinan meningkatkan komunikasi dengan bawahan dan menciptakan pola hubungan yang memosisikan pimpinan sebagai *partner*, bukan sebagai Bos; [3] Pimpinan hendaknya menerapkan filsuf kepemimpinan Ki Hajar Dewantoro, “Ing Ngarso Sung Tulodo” artinya menjadi seorang pemimpin harus mampu memberikan suri tauladan bagi bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Duha, Timotius . (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hardjana, Andre . (2019). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.

- Hutahaean, Wendy Sepmady. (2021). *Buku Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang : Ahlimedia Press.
- Karyana, A. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(1), 67-83.
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Maulana, Agus .(2015). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miyv Fayzhall, dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kapabilitas Inovasi Guru dalam Perspektif Organizational Learning. *Journal of Education Psychology and Conseling*, Vol. 2, No.1, hlm. 65.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Cet.1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Surbakti, Marwan Petra & Suharnomo. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 2, No. 3. Hlm. 163-170.
- Waluyo, Harjoyo, Siti Zubaidah. (2021). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Efisiensi Kinerja Pegawai Terhadap Mutu Pelayanan di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, Sawangan-Depok. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 4, No. 2. Hlm. 633-641.
- Zamzam, Fakhry dan Tien Yustini. 2021. *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptian & Operasionalisasi)*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV. Budi Utama.