PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN LAMONGAN JAWA TIMUR

Heri Swandana¹; Dewa Ketut Raka Ardiana²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya^{1,2}

Email : heriswandana230503@gmail.com¹; ardiana@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK

Riset ini dilakukan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja, budaya organisasi pada kinerja serta stress kerja pada kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Teknik sampling jenuh digunakan dalam riset ini dengan seluruh populasi yaitu 70 pegawai diikutsertakan sebagai sampel. Riset menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulannya datanya melalui kuesioner. Analisis data dilakukan melalui uji t, uji f serta metode regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Hasil perolehan riset, didapatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif signifikan terhadap kinerja yang artinya dapat meningkatkan produktivitas serta hasil kerja pegawai. Adapun Budaya organisasi dan stress kerja menunjukkan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kedua variabel tidak memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dalam riset ini. Namun, secara simultan, ketiga variabel tersebut menunjukkan dampak baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kombinasi dari ketiga variabel ini dapat memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan dampak masing-masing variabel secara individu. Riset ini menyarankan perlunya penguatan Budaya organisasi yang lebih adaptif dan pengelolaan stress kerja yang efektif untuk mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasi; Stress Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the influence of transformational leadership style on performance, the influence of organizational culture on performance, and the influence of work stress on employee performance in the sports youth office in Lamongan Regency, East Java. This study uses a saturated sampling technique and the entire population, namely 70 employees, is included as a sample. This study uses a quantitative approach and data collection is carried out through questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using t-test, F-test, and multiple linear regression methods to test the hypothesis. The results show that transformational leadership style has a significant positive influence on performance. This means that you can improve employee productivity and job outcomes. At the same time, company culture and work stress are proven to have a small and negative impact on employee performance. This means that the two variables in this study do not really contribute to the improvement or decrease of employee performance. However, simultaneously, these three variables show a good and significant impact on employee performance. This means that the combination of these three variables can

have a greater impact than the impact of each variable individually. This research suggests the need to strengthen a more adaptive organizational culture and effective work stress management to support employee performance optimally.

Keywords : Transformational Leadership Style; Organizational Culture; Work Stress; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial dan tidak dapat dipisahkan dari aktivitas organisasi dalam kehidupan sehari-hari. Keterlibatan ini tampak dalam berbagai elemen kehidupan, mulai dari keluarga hingga dunia kerja, di mana individu menjadi bagian dari organisasi untuk mencapai keinginan bersama. Organisasi di lingkungan kerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya tenaga kerja, baik dari sisi kepemimpinan maupun pegawai. Kedua pihak memiliki peran utama dalam menyusun strategi dan melaksanakan tugas untuk mencapai target organisasi. Oleh karena itu, pengembangan potensi sumber daya tenaga kerja menjadi elemen penting untuk memastikan kemampuan organisasi.

Salah satu masalah yang kerap muncul di lingkungan kerja yaitu kurangnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota tim. Gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan motivasi, inspirasi, dan dukungan emosional dapat menjadi solusi. Namun, tanpa komunikasi yang jelas dan transparan, pegawai mungkin merasa kebingungan, kurang termotivasi, dan tidak terlibat secara optimal dalam pencapaian keinginan organisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya pemimpin untuk membangun komunikasi terbuka, mendengarkan masukan, dan membentuk lingkungan kerja yang kolaboratif.

Budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung. Budaya yang baik, yang mencakup nilai-nilai seperti saling menghargai, inovasi, dan kolaborasi, dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kepuasan pegawai. Organisasi perlu menyediakan ruang bagi pegawai untuk mengekspresikan ide dan pendapat mereka. Dengan mengedepankan budaya yang inklusif dan adaptif, pegawai akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan mampu berkontribusi maksimal. Selain itu, budaya yang sehat juga dapat mengurangi tingkat stress kerja, yang sering kali muncul akibat tuntutan tinggi dan ketidakjelasan peran di lingkungan kerja (Mardiani & Sepdiana, 2021).

Pengelolaan stress kerja menjadi elemen lain yang perlu diperhatikan, karena stress yang tidak terkendali dapat mengganggu kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional mampu membantu dengan memberikan dukungan emosional dan fleksibilitas kerja. Dengan membentuk Budaya organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan pegawai, stress dapat diminimalkan sehingga produktivitas meningkat. Oleh karena itu, perpaduan gaya kepemimpinan transformasional, budaya yang baik, dan pengelolaan stress yang efektif dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Riset sebelumnya mendukung pentingnya variabel-variabel tersebut dalam memengaruhi kinerja pegawai. Rokhim dan Prijati (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan dampak baik dan signifikan pada kinerja pegawai, sementara stress kerja memberikan dampak buruk yang signifikan. Riset lain oleh Hogianto et al. (2023) menunjukkan stress kerja tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja pegawai dalam beberapa konteks, sementara studi Dhillon et al. (2023) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan stress dapat berdampak baik pada kinerja jika dikelola dengan baik.

Kinerja pegawai, menurut Santir & Ardiana (2019), merupakan perolehan kerja individu dalam suatu organisasi, yang mencakup elemen kuantitas, kualitas, efektivitas, dan efisiensi sesuai tanggung jawabnya. Faktor dalam seperti motivasi, keterampilan, dan pengetahuan, serta faktor luar seperti Budaya organisasi dan dukungan manajemen, sangat memengaruhi kinerja. Dengan kata lain, kinerja pegawai adalah indikator penting kemampuan organisasi dan mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian keinginan lembaga (Irman et al., 2021).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi karyawan dengan mendukung mereka, percaya pada potensi mereka, dan mendorong perubahan positif (Risa & Endratno, 2023). Salah satu elemen kunci dari gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk membangkitkan rasa kepercayaan, kekaguman, dan rasa hormat di antara para pengikutnya. Pemimpin transformasional menggunakan dampak pribadi dan kharisma

untuk membentuk relasi yang lebih dalam dengan anggota tim, sehingga mendorong rasa saling percaya yang kuat. Dengan cara ini, para pengikut tidak hanya bekerja demi imbalan materi atau prestasi individual, tetapi juga terdorong untuk mencapai keinginan bersama yang lebih besar. Pemimpin transformasional sering kali memotivasi pengikut untuk melihat nilai intrinsik dari pekerjaan mereka, meningkatkan dedikasi dan kepuasan kerja (Angelia & Astiti, 2020). Selain itu, pemimpin transformasional mendorong pegawai untuk berpikir kritis dan mandiri, memungkinkan mereka untuk menyumbangkan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan fokus pada pembinaan dan pemberdayaan individu, gaya kepemimpinan transformasional mampu membentuk perubahan baik dalam diri pegawai maupun organisasi secara keseluruhan (Yanthy et al., 2020).

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan keyakinan dipegang oleh para anggota dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini memengaruhi cara pandang dan tindakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya setiap hari. Budaya ini tidak hanya mencakup elemen formal seperti visi dan misi organisasi, tetapi juga mencakup norma informal yang berdampak pada interaksi antara individu. Paais dan Pattiruhu (2020) mengemukakan bahwa Budaya organisasi terdiri dari berbagai elemen, termasuk simbol, ritual, nilai-nilai dasar hingga norma-norma yang dipegang oleh anggota organisasi. Menurut Paais dan Pattiruhu, Budaya organisasi berfungsi sebagai kekuatan pengikat yang berdampak pada cara orang bekerja sama dan bagaimana mereka merespons perubahan di lingkungan luar. Dengan kata lain, Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan cara-cara berperilaku di dalam organisasi, tetapi juga membentuk iklim yang mendukung atau menghambat pencapaian keinginan. Budaya yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, sedangkan budaya yang buruk dapat menyebabkan konflik dan ketidakpuasan (Paais & Pattiruhu, 2020).

Stress Kerja

Stress kerja adalah keadaan tertekan yang sedang dirasakan saat menghadapi tuntutan atau tekanan dalam pekerjaan (Lestari et al., 2020). Stress kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi buruk yang sedang dirasakan pegawai ketika mereka merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Faktor pemicu stress kerja bervariasi, mulai dari tenggat waktu yang ketat, perubahan organisasi yang cepat,

hingga tekanan untuk mencapai target yang tinggi. Gejala stress kerja dapat mencakup perilaku agresif, ketidakmampuan untuk rileks, serta gangguan emosional seperti sering marah atau mudah merasa frustrasi. Stress yang tidak tertangani dengan baik dapat berdampak buruk pada kesejahteraan mental dan fisik pegawai, serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (Makkira et al., 2022). Astuti et al (2022) juga menjelaskan bahwa stress kerja bisa memengaruhi berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan seseorang dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Jadi, sangat penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi hal apa saja faktor yang menjadi penyebab stress kerja dan menerapkan strategi untuk mengurangi dampaknya, seperti memberikan dukungan emosional, mengelola beban kerja, dan membentuk lingkungan kerja yang sehat (Astuti et al., 2022).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perolehan kerja yang dicapai. Kinerja baik tidak hanya dilihat dari output yang diperoleh, tetapi juga dari bagaimana ia melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup ketepatan prosedur, keefektifan dalam penggunaan sumber daya, dan keterampilan komunikasi serta kolaborasi dengan tim. Kinerja yang baik dalam konteks proses kerja menekankan pentingnya konsistensi, efisiensi, serta kemampuan beradaptasi terhadap situasi yang dinamis di lingkungan kerja (Sutrisno et al., 2022). Soehardi et al (2020) memberikan pernyataan bahwa dalam sebuah organisasi, situasi atau lingkungan dapat memengaruhi kinerja pegawai. Galanti et al (2021) menambahkan bahwa kinerja pegawai juga didampaki oleh faktor-faktor luar dan dalam. Faktor dalam mencakup motivasi, keterampilan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor luar meliputi lingkungan kerja, Budaya organisasi, dan dukungan dari manajemen. Dalam hal ini, organisasi perlu membentuk kondisi yang mendukung bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada mewujudkan perubahan positif dalam organisasi melalui motivasi dan inspirasi. Relasi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai sangat erat. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka cenderung memperoleh kinerja yang lebih baik. Pemimpin transformasional cenderung memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan memberdayakan pegawai untuk

berkontribusi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini meningkatkan rasa kepemilikan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kreativitas. Ketika pegawai merasa dihargai dan diakui, mereka lebih termotivasi untuk mencapai keinginan organisasi dan meningkatkan perolehan kinerja (Budi et al., 2020). Sejalan dengan riset terdahulu dari Rokhim dan Prijati (2020), Daeli et al. (2024), serta Silaban dan siregar (2020).

H1: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi ialah sekumpulan keyakinan yang dianut bersama dalam suatu organisasi dan memengaruhi perilaku pegawai. Organisasi yang mendorong inovasi, kolaborasi, serta pengakuan terhadap kontribusi individu cenderung melihat pegawainya berkinerja lebih baik. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendorong keterbukaan dan komunikasi cenderung merasa lebih percaya diri dalam mengungkapkan gagasan dan berkontribusi secara proaktif. Organisasi dengan budaya yang kuat memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih optimal (Jufrizen & Ramadhani, 2020). Sejalan dengan riset terdahulu dari Rokhim dan Prijati (2020), Daeli et al. (2024), serta Zeindra dan lukito (2020).

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stress kerja adalah respons emosional dan fisik yang muncul sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau situasi kerja yang tidak menguntungkan. Pegawai yang mengalami stress berat seringkali mengalami penurunan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas kerja, yang berujung pada perolehan yang tidak memuaskan bagi organisasi. Relasi antara stress kerja dan kinerja pegawai sangat kompleks. Pada tingkat tertentu, stress bisa menjadi pendorong untuk mencapai keinginan, mendorong individu untuk bekerja lebih keras. Namun, ketika stress mencapai ambang batas tertentu, efeknya menjadi merugikan. Pegawai yang merasa tertekan cenderung mengalami penurunan motivasi dan komitmen, yang mengakibatkan produktivitas menurun. Pegawai yang mengalami stress berlebih lebih mungkin untuk absen dari pekerjaan, tidak fokus saat bekerja, dan menunjukkan tingkat kesalahan yang lebih tinggi. Ini membentuk siklus buruk yang dapat merugikan baik individu maupun organisasi secara keseluruhan (Aniversari, 2022). Sejalan dengan riset terdahulu dari Dhillon et al. (2023) dan Wicaksono (2022).

H3: stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai, yang merupakan perolehan dari interaksi antara gaya kepemimpinan, Budaya dalam organisasi, serta stress kerja dapat dinilai berdasarkan berbagai aspek seperti produktivitas, tingkat kepuasan, dan retensi pegawai. Di sisi lain, pegawai yang mengalami stress tinggi dan merasa tidak didukung oleh pemimpin atau Budaya organisasi yang tidak kondusif dapat mengalami penurunan kinerja, yang dapat memengaruhi keseluruhan produktivitas organisasi. Relasi antara ketiga variabel independen dan kinerja pegawai menunjukkan pentingnya sinergi di antara ketiga elemen tersebut. Pemimpin transformasional yang efektif dapat membentuk Budaya organisasi yang baik dan mendukung, yang pada gilirannya dapat mengurangi stress kerja di kalangan pegawai. Sejalan dengan riset terdahulu dari Wicaksono (2022).

H4: gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi serta stress kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Desain riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi riset ini mencakup seluruh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lamongan. Teknik sampling jenuh diterapkan untuk menentukan sampel. Kuesioner akan digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel yang digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Data akan dianalisis dengan teknik statistik, seperti analisis regresi berganda. Software SPSS digunakan sebagai alat untuk mengolah data dan menguji relasi antara variabel yang diteliti. Perolehan analisis diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas tentang dampak variabel independen terhadap variabel dependen di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lamongan. Selain itu, perolehan riset juga dapat memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen untuk mengoptimalkan kinerja pegawai melalui strategi kepemimpinan yang efektif serta Budaya organisasi yang mendukung. Dengan demikian, desain riset ini tidak hanya berfokus pada pengumpulan data, tetapi juga pada penerapan perolehan riset untuk perbaikan kinerja di lingkungan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pada tabel 1, seluruh indikator yang digunakan mengukur variabel pada riset ini telah dihitung dengan nilai r tabel (0,235) lebih rendah dari nilai r hitung. Maka semua data dikatakan valid serta dapat diterima sebagai instrumen dalam riset ini.

Uji Reliabilitas

Pada tabel 2, nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel semuanya di atas 0,60. Maka bisa dikatakan, semua variabel dinyatakan terpercaya atau reliabel.

Uji Normalitas

Pada tabel 3, seluruh variabel dinyatakan berdistribusi normal karena perolehan pengujian normalitas pada 70 pegawai menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Pada Tabel 4, seluruh nilai VIF variabel berada di bawah batas toleransi VIF < 10. Nilai toleransi setiap variabel juga lebih tinggi dari 0,10, yaitu 0,365 untuk gaya kepemimpinan transformasional, 0,363 untuk Budaya organisasi, dan 0,991 untuk stress kerja. Hal ini membuktikan antar variabel independen tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada Tabel 5, tingkat signifikansi keseluruhan variabel independen menunjukkan nilai terlampaui tinggi dari 0,05. Hal ini berarti model terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah pernyataan persamaan regresi yang diperoleh dari tabel 6 :

$$Y = 5,450 + 0,456X_1 + 0,034X_2 + 0,023X_3$$

- 1) Konstanta 5,450 menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja pegawai (Y). Jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 dalam keadaan konstan maka Y sebesar 5,450.
- 2) Koefisien regresi X_1 menunjukkan nilai yang baik yaitu 0,456. Artinya setiap peningkatan 1 satuan pada X_1 akan berpengaruh sebesar 0,456 terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap.

- 3) Koefisien regresi X2 menunjukkan nilai yang baik yaitu 0,034. Artinya bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada X2 akan berpengaruh sebesar 0,034 terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien regresi X3 menunjukkan nilai yang baik yaitu 0,023. Artinya bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada X3 akan berpengaruh sebesar 0,023 terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T (Parsial)

Pada Tabel 7, nilai signifikansi X1 terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai 6,991 (t-hitung) $>$ nilai 1.99656 (t-tabel) artinya gaya kepemimpinan memiliki dampak pada kinerja pegawai. Sedangkan nilai signifikansi X2 terhadap Y yaitu 0,768 lebih dari 0,05 dengan nilai 0,296 (t-hitung) $<$ nilai 1.99656 (t-tabel). Ini berarti Budaya organisasi tidak memiliki dampak pada kinerja pegawai. Nilai signifikansi X3 terhadap Y yaitu $0,671 > 0,05$ dengan nilai 0,427 (t-hitung) $<$ nilai 1.99656 (t-tabel) artinya stress kerja tidak memiliki dampak pada kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Pada Tabel 8, nilai Sig. variabel independen terhadap variabel dependen yaitu 0,000 kurang dari 0,05 dengan nilai 47,868 (F-Hitung) $>$ nilai 2,74 (F-Tabel), artinya secara simultan ketiga variabel independen memiliki dampak terhadap kinerja pegawai atau variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Pada Tabel 9, nilai (0,685) berarti 68,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan ketiga variabel independen dan sisanya 31,5%, didampaki oleh variabel lain dari luar model riset ini.

Pembahasan

Perolehan riset memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai 6,991 (t-hitung) $>$ nilai 1,99601 (t-tabel) artinya gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan gaya kepemimpinan secara signifikan juga menaikkan kinerja pegawai. Perolehan ini sejalan dengan riset sebelumnya oleh Prijati (2020), Daeli et al. (2024), serta Silaban dan Siregar (2020), gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Perolehan riset menunjukkan tingkat signifikansi $0,768 > 0,05$ serta nilai 0,296 (t-hitung) $<$ nilai 1,99656 (t-tabel) artinya Budaya Organisasi berdampak negatif

terhadap kinerja. Hal ini juga menunjukkan variable tersebut tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai dalam konteks riset ini. Perolehan ini bertentangan dengan riset sebelumnya oleh Rokhim dan Prijati (2020), Daeli et al. (2024), serta Zeindra dan Lukito (2020), Budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja pegawai.

Perolehan riset menunjukkan tingkat signifikansi $0,427 > 0,05$ serta nilai $0,427$ (t-hitung) $<$ nilai $1,99656$ (t-tabel) artinya stress kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa variable tersebut juga tidak berdampak sig. pada kinerja pegawai dalam riset ini. Temuan ini tidak mendukung perolehan riset sebelumnya oleh Dhillon et al. (2023) dan Wicaksono (2022), stress kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Perolehan riset menunjukkan tingkat signifikansi yang didapatkan yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai $47,868$ (F-Hitung) $>$ nilai $2,74$ (F-Tabel) artinya ketiga variabel independent memiliki dampak positif serta signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penemuan ini mendukung riset sebelumnya oleh Wicaksono (2022), gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, dan stress kerja secara simultan berdampak positif pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan perolehan riset, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Sebaliknya Budaya organisasi dan Stress kerja berdampak negatif pada kinerja pegawai. Kesimpulan ini mengindikasikan semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin meningkat kinerja. Selain itu, perlunya perhatian lebih terhadap Budaya organisasi agar dapat memberikan dampak baik pada kinerja dan semakin tinggi stress kerja, semakin besar kemungkinan kinerja akan menurun. Melalui simultan, variabel independen memberikan dampak positif serta signifikan kepada variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Riset ini bisa menjadi acuan bagi riset selanjutnya menggunakan beberapa saran. Pertama, disarankan buat memperluas jumlah sampel agar perolehan riset bisa digeneralisasi secara lebih luas. Kedua, riset berikutnya bisa mengembangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, sehingga memberikan wawasan lebih komprehensif mengenai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, D., & Astuti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187-195.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
- Dhillon, A. S. K., Hardiyanti, S. N., & Nasution, N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi oleh Kepuasan Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 2(3), 137-147.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426-e432.
- Hogianto, W., Mustafa, Muh. Y., Utari, M., Aminuddin, N. A., & Tauhid, Muh. R. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jawa Barat, Tbk Cabang Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Iphank, F. L. H., & Ardiana, I. D. K. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru. *Media Mahardhika*, 16(1), 39-52. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v16i1.6>
- Irman, I., Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PRAKARSA Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Mimbar Agribisnis*, 7(1), 159-168.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Noratta, S., Masriah, I., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovator*, 11(2), 341-350.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588.
- Risa, F. N., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Retensi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Perawat RSUD Dr. M. Ashari Pematang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(1), 34-43. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i1.162>
- Rokhim, D. F., & Prijati, P. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENGURUSAN STNK. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(12).
- Santir, Y. K., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17)*, 4.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Soehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Pegawai Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 1-14.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Wicaksono, S. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Merak Oxygen Indonesia. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 135-154.
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.
- Zeindra, F. A., & Lukito, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT Semen Padang dengan

kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(2), 335-350.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

TABEL

Tabel 1. Perolehan Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel
	1	0.782	0,235
	2	0.723	0,235
	3	0.810	0,235
	4	0.760	0,235
	5	0.800	0,235
Gaya	6	0.681	0,235
Kepemimpinan	7	0.570	0,235
Transformasional	8	0.770	0,235
	9	0.630	0,235
	10	0.728	0,235
	11	0.735	0,235
	12	0.777	0,235
	13	0.743	0,235
	1	0.798	0,235
	2	0.459	0,235
	3	0.565	0,235
	4	0.752	0,235
Budaya organisasi	5	0.235	0,235
	6	0.574	0,235
	7	0.556	0,235
	8	0.722	0,235
	9	0.541	0,235
	10	0.557	0,235
	1	0.596	0,235
	2	0.714	0,235
	3	0.569	0,235
	4	0.392	0,235
	5	0.604	0,235
Stresss Kerja	6	0.672	0,235
	7	0.485	0,235
	8	0.448	0,235
	9	0.802	0,235
	10	0.794	0,235
	11	0.457	0,235
	12	0.432	0,235
	1	0.698	0,235
	2	0.823	0,235
	3	0.761	0,235
Kinerja Pegawai	4	0.805	0,235
	5	0.722	0,235
	6	0.619	0,235
	7	0.735	0,235
	8	0.537	0,235

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 2. Perolehan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0.927	13
X2	0.788	10
X3	0.819	12
Y	0.774	9

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 3. Perolehan Uji Normalitas
One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	70
Asymp.Sig.(2-tailed)	.200 ^c

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 4. Perolehan Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	0.365	2.742
X2	0.363	2.753
X3	0.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 5. Perolehan Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	0.000
X1	0.053
X2	0.287
X3	0.470

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 6. Perolehan Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B
(Constant)	5.450
X1	0.456
X2	0.034
X3	0.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 7. Perolehan Uji Signifikasi Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)		
X1	6.991	0.000
X2	0.296	0.768

X3	0.427	0.671
----	-------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 8. Perolehan Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	47.868	.000 ^b

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber : Data diolah 2024

Tabel 9. Perolehan Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary		
Model	R	R-Square
1	.828 ^a	0.685

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X3

Sumber : Data diolah 2024