

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR DPR RI KOMISI X**

Oleh:

Rifki Hermiansyah<sup>1</sup>, Trizna Sondjaya<sup>2</sup>  
hermiansyahrifky@gmail.com, trisna@stiabanten.ac.id

Pascasarjana Administrasi Niaga, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

**Abstrak**

DPR RI dan memiliki tanggung jawab dalam mengurus ketenagakerjaan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. terkait dengan prestasi kerja pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI komisi X di Jakarta yang diperoleh dari hasil pengamatan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dilihat dari kepemimpinan transformasional di mana menunjukkan pimpinan dinilai masih kurang dalam menginspirasi pegawai lain untuk pencapaian tujuan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengujian construct validity melalui analisis faktor terhadap instrumen penelitian ditujukan untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Siswa Komisi X DPR RI. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional. skor total yang merupakan jumlah seluruh skor butir menggunakan rumus korelasi Product Moment dengan alpha 5%. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di DPR RI Komisi X Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional di DPR RI Komisi X berdasarkan perhitungan dengan SPSS menunjukkan terdapat hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai sebesar 0.146. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan perhitungan SPSS dapat nilai korelasi sebesar 0,332. Minat Berwirausaha Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan SPSS 27.0.1.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Pegawai.

**Abstract**

*The House of Representatives of the Republic of Indonesia (DPR RI) has the responsibility of managing employment, health, and social welfare. Related to the work performance of employees at the DPR RI Commission X office in Jakarta, observations indicate a decline attributed to several factors, particularly in transformational leadership, where the leadership is assessed as still lacking in inspiring other employees towards achieving goals. The approach in this research is quantitative. According to Sugiyono (2020:16), quantitative research methods can be defined as research methods based on positivist philosophy, used to study a specific population or sample, data collection using research instruments, data analysis being quantitative/statistical, with the aim of testing established hypotheses. The testing of construct validity through factor analysis of research instruments is intended to*

*measure the influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on the Performance of Employees of Commission X of the Indonesian House of Representatives (DPR RI). The variable used in this study is Transformational Leadership. The total score, which is the sum of all item scores, is calculated using the Product Moment correlation formula with an alpha of 5%. The results of the study indicate that Transformational Leadership in Commission X of the DPR RI, based on calculations with SPSS, shows a relationship between Transformational Leadership and Employee Performance of 0.146. The correlation of Organizational Culture with Employee Performance, based on SPSS calculations, yields a correlation value of 0.332. Entrepreneurial Interest Based on the results of data processing from research with the assistance of SPSS 27.0.1 calculations.*

*Key Word: Transformational Leadership, Organizational Culture, and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Di lingkungan kita, baik dilingkungan masyarakat, dalam organisasi formal, maupun non formal, selalu ada seseorang yang dianggap "lebih" dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses panjang. Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia.<sup>1</sup> Apakah orang-orang dalam masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin? Pemimpin diperlukan sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu: (a) karena banyak orang memerlukan figur pemimpin; (b) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya; (c) sebagai tempat pengambil-alihan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya; dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Pendekatan dan penelitian tentang kepemimpinan terus berkembang sejak munculnya istilah pemimpin dan kepemimpinan tersebut, maka muncul juga berbagai teori kepemimpinan. Ternyata berbeda dalam pendekatan teori kepemimpinan berbeda juga kriteria kepemimpinan yang baik atau kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan transformasional

memiliki banyak potensi untuk mendorong perubahan positif dalam organisasi, tetapi juga menghadapi berbagai masalah umum, antara lain: 1) kesulitan dalam mendistribusikan visi, meskipun pemimpin memiliki visi yang kuat, mereka mungkin menemui tantangan dalam menyampaikan visi tersebut kepada seluruh anggota tim atau organisasi, sehingga tidak semua orang merasa terlibat atau termotivasi; 2) Resistensi terhadap Perubahan: Banyak karyawan yang mungkin merasa nyaman dengan status quo dan bisa jadi menolak perubahan yang diusulkan oleh pemimpin transformasional. Penolakan ini bisa berasal dari ketakutan akan ketidakpastian atau kekhawatiran tentang dampak perubahan terhadap pekerjaan mereka; 3) Ketidakcocokan Budaya Organisasi: Visi dan pendekatan kepemimpinan transformasional kadang-kadang tidak sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Ini dapat menyebabkan kesulitan dalam penerapan ide-ide baru dan inisiatif; 4) Keterbatasan Sumber Daya: Inisiatif transformasional sering membutuhkan investasi sumber daya yang signifikan, termasuk waktu, tenaga kerja, dan uang. Jika organisasi tidak siap untuk mengalokasikan sumber daya tersebut, inisiatif ini dapat terhambat; 5) Keseimbangan antara Inspirasi dan Manajemen: Pemimpin transformasional perlu menemukan keseimbangan antara memotivasi tim dan mengelola operasi sehari-hari. Terlalu fokus pada visi jangka panjang bisa mengabaikan kebutuhan dan tantangan saat ini; 6) Kesulitan dalam Mengukur Hasil: Mengukur dampak dari kepemimpinan transformasional bisa sulit. Sukses sering kali bersifat jangka panjang dan tidak selalu dapat diukur dengan mudah, membuat sulit untuk menilai efektivitas pemimpin; 7) Keterbatasan Kemampuan Emosional: Pemimpin yang tidak memiliki kecerdasan emosional yang baik mungkin kesulitan dalam membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, yang merupakan komponen penting dari kepemimpinan transformasional; 8) *overdependence* pada pemimpin: ketika pengikut terlalu bergantung pada pemimpin, ini dapat menciptakan ketidakstabilan jika pemimpin tersebut tidak tersedia atau meninggalkan organisasi. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, penting bagi pemimpin

---

transformasional untuk mengenali dan mengatasi masalah ini untuk mencapai keberhasilan dalam upaya perubahan mereka.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi DPR RI sebagai parlemen utama di Indonesia, diperlukan suatu sistem pendukung yang akan memberikan dukungan keahlian, teknis dan administratif. Ketiga dukungan tersebut telah dilaksanakan oleh Sekretariat Jenderal DPR RI, akan tetapi beban kerja semakin meningkat pada individu anggota DPR RI. Berdasarkan UU No. 27 Tahun 2009 tentang MPR, DPR, DPD, dan DPRD dapat merekrut kelompok Ahli/Ahli yang bertugas memberikan dukungan ahli kepada anggota DPR RI untuk meningkatkan kinerja. Secara khusus, kelompok Ahli atau Tenaga Ahli ini dapat memberikan keahlian atau dukungan substansi kepada Anggota Dewan, perangkat Dewan, dan fraksi-fraksi di DPR dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Taufiq, Madhakomala, and Supriyati (2020) dalam disertasinya meneukan bahwa tingkat kehadiran Tenaga Ahli rendah. Perilaku rendahnya tingkat kehadiran, baik yang ditunjukkan oleh Anggota DPR RI sebagai pimpinan maupun Tenaga Ahli sebagai bawahan, menunjukkan masalah rendahnya budaya organisasi. Kritikan melalui media massa sering menyoroti rendahnya tingkat kehadiran Anggota DPR RI dalam sidang tertentu. Anggota DPR RI sebagai wakil rakyat dengan segala fasilitas yang didapat juga harus menunjukkan komitmen yang tinggi untuk memenuhi target yang diharapkan sehingga bermanfaat bagi masyarakat. Jika seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasinya karena dia percaya pada organisasinya.

Anggota DPR RI sebagai pemimpin harus menjadi contoh yang baik dan tidak menunjukkan budaya organisasi yang rendah. Pemimpin harus mampu memotivasi, mengarahkan, dan memberikan visi kepada bawahannya, dalam hal ini para tenaga ahli, untuk mencapai tujuan organisasi. Rendahnya target kerja yang dicapai menunjukkan bahwa para tenaga Ahli memiliki keterlibatan yang rendah, yang juga dapat berdampak negatif pada organisasi dan mempengaruhi produktivitas dan kinerja

organisasi. Beban kerja tenaga ahli yang berat dan kurangnya dukungan dari anggota DPR RI, serta konflik peran dalam melaksanakan tugas kerja menyebabkan stres kerja bagi tenaga ahli. Hal hal tersebut menimbulkan dampak stres bagi Staf Ahli dituntut untuk memberikan masukan dan dukungan yang berkualitas bagi Anggota DPR RI. Tugas yang sangat kompleks dan bervariasi harus menghasilkan kualitas yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional efektif untuk mendorong atau memotivasi pegawai (staf ahli) dan anggota DPR RI dapat menumbuhkan sikap positif, sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dan cepat beradaptasi dengan segala situasi.

Reformasi demokrasi di Indonesia saat ini, terdapat dorongan dari masyarakat yang menghendaki adanya pemerintahan yang baik dan transparan dalam pemerintahan. Reformasi ini akan membentuk kesadaran masyarakat Indonesia untuk berpartisipasi dalam pemerintahan sehingga akan memberikaan keterbukaan informasi publik yang menjadi ciri penting bagi kedaulatan rakyat guna membentuk penyelenggaraan negara yang baik serta bersih di mana keterbukaan informasi merupakan sarana dalam mengoptimalkan pengawasan dan partisipasi publik terhadap penyelenggaraan negara dan badan publik lainnya yang menggunakan anggaran negara, baik itu APBN maupun APBD. Salah satu fungsi dan peran yang menjadi penentu yang mempengaruhi reformasi demokrasi di Indonesia adalah Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) yakni merupakan lembaga legislatif di Indonesia yang berperan penting dalam sistem politik negara. DPR memiliki fungsi dan peran dalam proses reformasi negara di Indonesia di mana fungsi dan peran DPR dalam reformasi negara yakni sebagai pengawasan terhadap kinerja pemerintah di mana dalam konteks reformasi negara, DPR memainkan peran penting untuk mengawasi implementasi kebijakan dan program pemerintah. Selain itu dapat memeriksa tindakan pemerintah, memanggil menteri, atau pejabat negara dalam memberikan penjelasan serta memberikan saran dan rekomendasi guna memastikan agar

pemerintah menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan kepentingan rakyat.

Secara keseluruhan, DPR berperan penting dalam proses reformasi negara di Indonesia. Melalui fungsi tersebut, DPR dapat berkontribusi dalam menghasilkan kebijakan yang mendukung perubahan positif, memastikan kinerja pemerintah yang akuntabel, mewakili aspirasi rakyat, serta melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, salah satu upaya DPR dalam melancarkan aktivitasnya adalah memerlukan sumber daya manusia (SDM). SDM adalah aset penting bagi suatu organisasi sehingga sangat diperlukan pengelolaan manajemen SDM di mana manajemen sumber daya manusia menggambarkan bagaimana suatu organisasi dapat mengelola SDM secara tepat dan andal guna tujuan organisasi dapat tercapai. (Tiong, 2023). Salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan manajemen SDM adalah prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan, (2019) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dalam mencapai prestasi kerja yang baik, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi yakni kepemimpinan transformasional, perilaku kerja kerja, dan disiplin kerja. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yakni disiplin kerja di mana pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Dalam artian tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dalam mewujudkan tujuannya sehingga kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian oleh Siregar dkk (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Adapun penelitian oleh Wulandari (2015) tidak dapat membuktikan bahwa disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Terkait dengan peneliti yang sebelumnya ditemukan terdapat inkonsistensi yang dilakukan peneliti sebelumnya. Dengan demikian maka perlu dilakukan pengembangan penelitian sebelumnya. Masalah kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan transformasional yang dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (Suwatno, 2019). Berdasarkan pendapat terkait dengan kepemimpinan transformasional, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional diperlukan pada organisasi yang berupaya untuk meningkatkan kinerja organisasi ke taraf yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini didasari dari penelitian oleh Wen (2022), Sudarsono (2016), dan Arifin (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Namun Wollah dan Soegoto (2015) tidak dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan adanya riset gap karena terdapat inkonsistensi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah perilaku kerja. Perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja (Robbin & Judge, 2016) sehingga dalam penelitian terkait dengan pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dalam penelitian ini masih ditemukan adanya riset gap yakni belum adanya peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai Akbar dkk (2022). Manampiring & Kojo (2019) menemukan bahwa perilaku kerja mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hal ini yang menjadi kebaruan (novelty) dalam penelitian dengan memilih prestasi kerja sebagai variabel dependen. Hal ini memiliki alasan bahwa prestasi kerja pegawai pada

Kantor DPR di Jakarta berperan penting dalam menjalankan fungsi legislatif mengawasi pelaksanaan kebijakan publik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, masih kurangnya peneliti sebelumnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

DPR RI Komisi X di Jakarta merupakan salah satu bagian dalam organisasi yang berperan penting dalam struktur DPR RI yang berperan sebagai lembaga legislatif utama di Indonesia yang bertugas untuk mewakili kepentingan rakyat dan Komisi X merupakan salah satu dari 11 komisi yang terbentuk dalam DPR RI dan memiliki tanggung jawab dalam mengurus ketenagakerjaan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Fenomena terkait dengan prestasi kerja pegawai yang bekerja pada Kantor DPR RI komisi X di Jakarta yang diperoleh dari hasil pengamatan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dilihat dari kepemimpinan transformasional di mana menunjukkan pimpinan dinilai masih kurang dalam menginspirasi pegawai lain untuk pencapaian tujuan. Adapun dilihat dari perilaku kerja menunjukkan bahwa penempatan kerja pegawai yang dinilai masih belum berdasarkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa permasalahan tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor DPR RI Komisi X.

### **Metode Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**a. Operasionalisasi Variabel**

**1. Variabel**

Variabel penelitian adalah objek penelitian yang menjadi fokus penelitian. Menurut Arikunto (dalam Hermawan 2019:52). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a. Variabel Independen

Variabel independent yang digunakan dalam penelitian, yaitu: pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja pegawai (Y). Variabel dependen dipengaruhi oleh kedua variabel sebelumnya (X1 dan X2) menjadi tolak ukur dalam penelitian.

**2. Operasionalisasi Variabel**

Variabel yang dioperasionalkan berdasarkan indikator-indikator sehingga dapat diukur sesuai dengan skala yang dipergunakan, seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	James McGregor Burns., Bernard Bass (Stone et al, 2004), mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin berkewajiban juga untuk melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam usahanya memengaruhi	1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>Inspirational motivation</i> 3. <i>Intellectual stimulation</i> 4. <i>Individualized consideration</i>

		pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi, selalu terarah pada tujuan organisasi.	
2.	Budaya Organisasi (X2)	Robbins dan Coulter (2014:80), mendefinisikan budaya organisasi merupakan isu penting dalam penelitian akademis dan praktik manajemen karena merupakan faktor terpenting yang dapat membuat organisasi sukses atau gagal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi</li> <li>2. Detail</li> <li>3. Orientasi hasil</li> <li>4. Orientasi individu</li> <li>5. Orientasi tim</li> <li>6. Agresif</li> <li>7. Stabilitas</li> </ol>
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Mangkunegara (2007:9) kinerja juga merupakan penilaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Quantity of work</i> (jumlah kerja)</li> <li>2. <i>Quality of work</i> (kualitas kerja)</li> <li>3. <i>Job knowledge</i> (pengetahuan mengenai pekerjaan)</li> <li>4. <i>Creativeness</i> (kreatifitas)</li> <li>5. <i>Cooperation</i> (kerjasama)</li> </ol>

		legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.	6. <i>Dependability</i> (kemampuan untuk bisa dipercaya / diandalkan) 7. <i>Initiative</i> (inisitif) <i>Personal qualities</i> (kualitas kepribadian)
--	--	---	---

**b. Populasi dan Sampel Penelitian**

**1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020:126).

**2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2020:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

**c. Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah alat untuk mengukur, mengobservasi yang dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2020: 168) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan poin tertinggi yaitu 4

(empat) point dan terendah yaitu 1 (satu) poin. Urutan skor jawaban responden tersusun sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4

#### **d. Teknik Pengumpulan Data**

Data merupakan unsur terpenting dalam suatu penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua berdasarkan cara mendapatkannya, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung, sedangkan data sekunder adalah data yang tidak didapat secara langsung akan tetapi didapatkan dari lembaga tempat penelitian.

##### **1. Data Primer**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana responden diberikan atau dibagikan daftar pertanyaan dengan tujuan untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut. Responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner biasanya diberikan melalui kertas atau dalam bentuk *google form* dan responden menjawab pertanyaan tersebut menggunakan *link* yang sudah disebar.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah jenis data yang didapatkan bukan melalui sumber data utama penelitian. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang atau dokumen. Informasi digunakan untuk melengkapi data primer berupa buku referensi dan informasi yang diterbitkan dalam studi kepustakaan, jurnal dan lain sebagainya. Adapun sumber data sekunder yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian adalah jurnal dari peneliti terdahulu.

## e. Teknik Analisa Data

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel, yaitu: Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Analisis variabel tersebut dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara gejala x dan gejala y

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

Selanjutnya hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel korelasi *product moment* dengan tingkat kesalahan 5% dengan ketentuan:

- a. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan Y.
- b. Jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y.

### 2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk menentukan persentase variabel independent terhadap variabel dependen secara bersamaan. Koefisien disebut koefisien penentu karena dapat menjelaskan seberapa besar varians yang terjadi pada variabel dependen melalui varians yang terjadi pada variabel independent (Sugiyono, 2020). *R-Squared* berkisar antara 0 hingga 1, di mana:

- 1) *R-Squared* = 0 berarti bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi apa pun pada variabel dependen, sehingga model regresi tidak cocok atau tidak berguna.
- 2) *R-Squared* = 1 berarti bahwa variabel independen sepenuhnya dapat menjelaskan seluruh variasi pada variabel dependen, sehingga model regresi sangat sesuai dengan data.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji ketiga variabel penelitian, yaitu: Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat, dengan menggunakan rumus berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana:

$R_{y.x_1x_2}$  = Korelasi antara variabel X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi *Product Moment* antara X<sub>1</sub> dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi *Product Moment* antara X<sub>2</sub> dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi *Product Moment* antara X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub>

Adapun interpretasi tingkat keeratan hubungan antara variabel X dengan Y, digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2020:184) sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.899	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2020:184)

### 3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020), validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi butir skor total *product moment*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria

pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan *r hitung* dengan *r tabel* pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara gejala x dan gejala y

x = Skor butir item

y = Jumlah skor

n = Jumlah data

Masrun dalam Sugiyono (2020) menyatakan bahwa teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r = 0,3$ . Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2021, hlm. 348) yaitu instrumen yang reliabel berarti jika instrumen tersebut digunakan berulang kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Ghozali (2018, hlm. 45) mengungkapkan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menghitung reliabilitas dapat menggunakan rumus Alpha Cronbach:

- 1) menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

- 2) menentukan nilai varian total

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

3) menentukan realibilitas instrumen

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

X = Nilai skor yang dipilih

$\sigma_t^2$  = Varian total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

$r_{11}$  = Koefisien realibilitas instrumen

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6 (Sugiyono, 2020).

### 3.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan sebelum menerapkan model regresi linier atau regresi linier berganda. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian guna mendapatkan model analisis yang tepat. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 27.0.1 untuk mengolah data hasil penelitian. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang simetris dan berbentuk lonceng, dengan sebgaaian besar nilai berpusat di sekitar nilai rata-rata.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan suatu tes *goodness-of-fit*. Artinya, yang diperhatikan ialah tingkat kesesuaian antara distribusi teoritis. Uji ini menentukan apakah skor-skor dalam sampel secara masuk akal dianggap berasal dari populasi dengan distribusi tertentu. Berikut merupakan kriteria untuk melakukan uji Kolmogorov-Smirnov:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal

## **2) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Dalam mengidentifikasi adanya uji multikolinearitas, nilai cut off yang digunakan pada umumnya adalah ketika nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

## **3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketika perbedaan nilai residual antar pengamatan tidak konsisten atau tidak memiliki pola yang tetap, disebut heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, model regresi diartikan baik.

## **3.2 Pengujian Hipotesis**

### **3.2.1 Uji T (Parsial)**

Uji T menggambarkan sejauh mana pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen secara individual.

- a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
- b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai
- c. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- d. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### 3.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F menentukan setiap variabel independent (variabel X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel Y) secara bersama-sama.

- a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### 3.2.3 Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- a.  $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.  
 $H_1$  = Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
- b.  $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.  
 $H_1$  = Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- c.  $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_1$  = Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **Pembahasan**

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan (kuesioner) kepada sampel yang telah ditentukan sebanyak 35 orang. Dalam daftar pertanyaan ini memuat pernyataan-pernyataan yang mengacu pada ketiga variabel penelitian, yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Agar data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan, maka daftar pertanyaan tersebut dirancang agar memenuhi beberapa kriteria sebagai berikut:

- a) Pertanyaan disusun berdasarkan pada acuan teoritis, disesuaikan dengan dimensi dan indikator-indikator variabel sebagaimana yang diuraikan dalam definisi operasional variabel di Bab III terdahulu, dengan maksud untuk memberikan kejelasan kepada responden dalam memberikan jawaban secara objektif dan akurat;
- b) Setiap butir pernyataan yang diajukan mempunyai skala jawaban 1, 2, 3, dan 4. Untuk setiap pernyataan skor tertinggi adalah 4 dan skor terendah adalah 1;
- c) Setiap item pertanyaan responden, kemudian dipindahkan ke dalam format skor jawaban yang memuat item pernyataan dan skor jawaban responden, kemudian dilakukan penjumlahan skor untuk masing-masing variabel;
- d) Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor nilai untuk masing-masing variabel dari seluruh angket yang masuk, disusun ke dalam format rekapitulasi skor jawaban.

Secara keseluruhan, deskripsi untuk masing-masing statistik variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4-1:  
Deskripsi Statistik Variabel X1, X2 dan Y

Descriptive Statistics			
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	BUDAYA ORGANISASI (X2)	KINERJA PAGAWAI (Y)
N	35	35	35
Minimum	24	27	24
Maximum	32	36	32
Sum	1005	1054	884
Std. Deviation	3.140	3.066	1.704

Sumber: Olah Data SPSS

## 1. Uji Kualitas Data (Validitas dan Realibilitas)

### a. Uji Validitas

Pengujian *construct validity* melalui analisis faktor terhadap instrumen penelitian ditujukan untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Siswa Komisi X DPR RI. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Dari ketiga variabel tersebut dikembangkan menjadi 25 (dua puluh lima) butir pernyataan, yang kemudian pernyataan tersebut diberikan kepada 20 (dua puluh) orang anggota Komisi X DPR RI dengan karakteristik yang sama untuk menjawabnya.

Pengujian validitas tiap butir digunakan untuk mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah seluruh skor butir menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan alpha 5%. Menurut Sugiyono (2012) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 atau > nilai  $r_{tabel}$ , maka item tersebut dinyatakan valid. Berikut adalah hasil dari uji validitas terhadap variabel yang digunakan:

Tabel 4-2:

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

No. Item	Nilai $r_{Hitung}$	Nilai $r_{Tabel}$	Hasil
X1.1	0.9305	0.444	Valid
X1.2	0.9469	0.444	Valid
X1.3	0.9450	0.444	Valid
X1.4	0.9450	0.444	Valid
X1.5	0.9450	0.444	Valid
X1.6	0.9450	0.444	Valid
X1.7	0.9305	0.444	Valid
X1.8	0.9305	0.444	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel Kepemimpinan Transformasional adalah valid, hal ini dilihat dari nilai  $r$  dari setiap butir pernyataan tersebut lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,30$ ).

Tabel 4-3:

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

No. Item	Nilai $r_{Hitung}$	Nilai $r_{Tabel}$	Hasil
X2.1	0.9604	0.444	Valid
X2.2	0.9504	0.444	Valid
X2.3	0.9079	0.444	Valid
X2.4	0.9604	0.444	Valid
X2.5	0.9604	0.444	Valid
X2.6	0.9504	0.444	Valid
X2.7	0.9504	0.444	Valid
X2.8	0.8855	0.444	Valid
X2.9	0.8855	0.444	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel Budaya Organisasi adalah valid,

hal ini dilihat dari nilai  $r$  dari setiap butir pernyataan tersebut lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,30$ ).

Tabel 4-4:

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Nilai $r$ Hitung	Nilai $r$ Tabel	Hasil
Y.1	0.7609	0.444	Valid
Y.2	0.6842	0.444	Valid
Y.3	0.8674	0.444	Valid
Y.4	0.8412	0.444	Valid
Y.5	0.7609	0.444	Valid
Y.6	0.6842	0.444	Valid
Y.7	0.8674	0.444	Valid
Y.8	0.8412	0.444	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai adalah valid, hal ini dilihat dari nilai  $r$  dari setiap butir pernyataan tersebut lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,30$ ).

#### **b. Uji Realibilitas**

Setelah diuji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data, sedangkan pengujian reliabilitas melalui nilai koefisien alpha dengan dibandingkan nilai 0,60. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha di atas 0,60 dan sebaliknya (Imam Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS versi 27 dapat disajikan pengujian realibilitas terhadap variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel Y berikut ini:

Tabel 4-5:  
Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics					
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items			
.792	.948	9			

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.71	35.151	.748	.	.770
X1.2	54.00	34.235	.841	.	.761
X1.3	53.97	34.323	.819	.	.762
X1.4	53.97	34.323	.819	.	.762
X1.5	53.97	34.323	.819	.	.762
X1.6	53.66	35.173	.806	.	.769
X1.7	53.71	35.151	.748	.	.770
X1.8	53.71	35.151	.748	.	.770
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	28.71	9.857	1.000	.	.931

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Kesimpulan :

- a) Untuk setiap nomor pernyataan bisa dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai *corrected item-total correlation* sehingga dapat disimpulkan untuk masing-masing item pernyataan variabel X1 adalah reliabel.
- b) Nilai *cronbach's alpha* pengujian reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner sebesar 0.792
- c) Dengan hasil nilai alpha sebesar itu, maka dapat disimpulkan desain kuesioner Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) reliabel.

Tabel 4-6:  
Hasil Uji Realibilitas Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.948	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	57.03	33.382	.863	.	.758
X2.2	57.06	33.585	.871	.	.759
X2.3	57.03	33.617	.810	.	.760
X2.4	56.60	33.659	.649	.	.763
X2.5	56.60	33.659	.649	.	.763
X2.6	57.06	33.585	.871	.	.759
X2.7	57.06	33.585	.871	.	.759
X2.8	56.97	33.558	.747	.	.761
X2.9	56.54	33.785	.655	.	.764
BUDAYA ORGANISASI (X <sub>2</sub> )	30.11	9.398	1.000	.	.925

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Kesimpulan :

- a) Untuk setiap nomor pernyataan bisa dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai *corrected item-total correlation* sehingga dapat disimpulkan untuk masing-masing item pernyataan variabel X<sub>2</sub> adalah reliabel.
- b) Nilai *cronbach's alpha* pengujian reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner sebesar 0.784.
- c) Dengan hasil nilai alpha sebesar itu, maka dapat disimpulkan desain kuesioner Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) tersebut adalah reliabel.

Tabel 4-7:

Hasil Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.928	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	46.86	10.067	.429	.	.754
Y.2	47.49	10.845	.661	.	.760
Y.3	47.43	10.017	.841	.	.734
Y.4	47.46	10.314	.820	.	.743
Y.5	47.26	9.608	.657	.	.731
Y.6	47.49	10.845	.661	.	.760
Y.7	47.43	10.017	.841	.	.734
Y.8	47.46	10.314	.820	.	.743
KINERJA PAGAWAI (Y)	25.26	2.903	1.000	.	.844

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Kesimpulan :

- a) Untuk setiap nomor pernyataan bisa dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai *corrected item-total correlation* sehingga dapat disimpulkan untuk masing-masing item pernyataan variabel Y adalah reliabel.
- b) Nilai *cronbach's alpha* pengujian reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner 0.770.
- c) Dengan hasil nilai alpha sebesar itu, maka dapat disimpulkan desain kuesioner Kinerja Pegawai (Y) reliabel.

## **2. Hasil Analisis Data Penelitian / Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan sebelum menerapkan model regresi linier atau regresi linier berganda. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian guna mendapatkan model analisis yang tepat. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 27.0.1 untuk mengolah data hasil penelitian. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal.

Tabel di bawah ini secara berturut-turut merupakan hasil pengujian normalisasi data menggunakan metode Kolmogorov Smirnov Test dengan bantuan program SPSS Versi 27.0.1 terhadap ketiga variabel penelitian: Kepemimpinan Transformasional(X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y):

**Tabel 4-8:**  
 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
 Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional(X<sub>1</sub>)

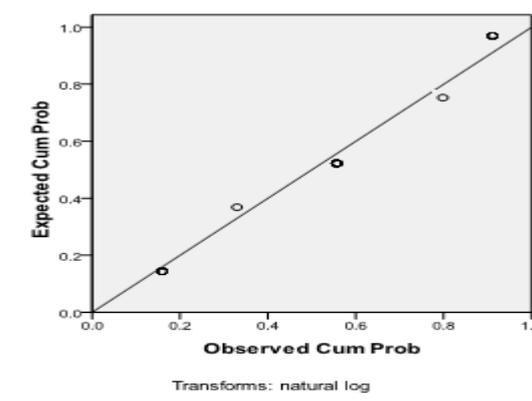
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X <sub>1</sub> )
N		35
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	28.71
	Std. Deviation	3.140
Most Extreme Differences	Absolute	.252
	Positive	.162
	Negative	-.252
Kolmogorov-Smirnov Z		1.493
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Sumber: Olah Data SPSS Ver. 27.0.1

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) = 0,23, ternyata Sig. > 0,05 maka Ho diterima, sehingga keputusannya adalah data variabel X<sub>1</sub> berdistribusi normal.

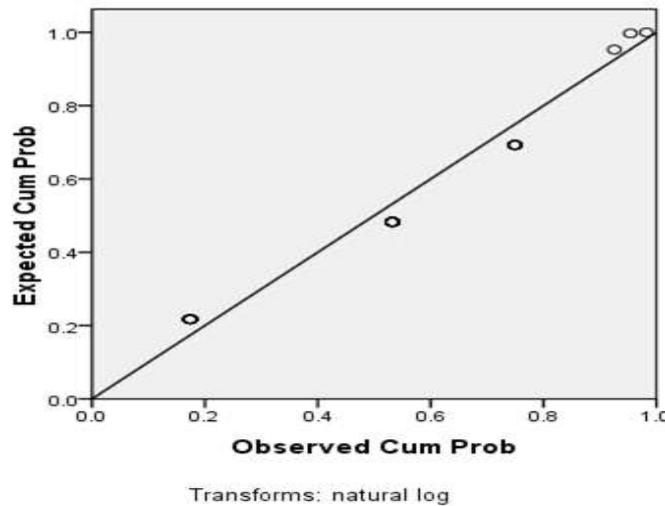
**Tabel 4-9:**  
 Uji Normalitas P-P Plot  
 Untuk Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)



Sumber: Olah Data SPSS Ver. 27.0.1

Berdasarkan grafik di atas terlihat data mendekati dan menempel pada garis diagonal. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel X<sub>2</sub> berdistribusi normal.

**Tabel 4-10:**  
 Uji Normalitas P-P Plot Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Sumber: Olah Data SPSS Ver. 27.0.1

Berdasarkan grafik di atas terlihat data mendekati dan menempel pada garis diagonal. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Y berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang linier antar variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas lainnya. Tabel di bawah ini memperlihatkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 27.0.1, sebagai berikut

**Tabel 4-11 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL (X1)	.929	1.076
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.929	1.076

a. Dependent Variable: KINERJA PAGAWAI (Y)

Sumber: Olah Data SPSS Ver. 27.0.1

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh angka tolerance untuk masing-masing variabel yaitu: Kepemimpinan Transformasional sebesar  $0,929 > 0,10$  dan Budaya Organisasi sebesar  $0,929 > 0,10$ .

Begitu juga dengan angka pada VIF yang berada di bawah 10 untuk masing-masing variabel dependen. Sehingga dengan melihat model regresi di atas, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskefastisitas.

Berikut adalah hasil uji Heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS versi 27.0.1:

**Tabel 4-12: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Ln X2	Ln Ei2
1	1	2.003	1.000	.00	.00	.00
	2	.997	1.418	.00	.00	1.00
	3	.000	80.764	1.00	1.00	.00

a. Dependent Variable: Ln\_X1

Sumber: Olah Data SPSS Ver. 27.0.1

**d. Uji Autokorelasi dengan Uji dhitung Durbin-Watson**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka didapat hasil untuk mendeteksi apakah terjadi Autokorelasi atau tidak dengan melihat tabel Model Summary sebagai berikut:

**Tabel 4-13: Hasil Uji Autokorelasi – Durbin-Watson**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.337 <sup>a</sup>	.114	.058	1.653	.909

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN\_TRANSFORMATIONAL (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PAGAWAI (Y)

Sumber: Olah Data SPSS Ver. 27.0.1

Dari hasil perhitungan di dapat nilai DW = 0,909 sementara berdasarkan tabel Durbin-Watson dengan n = 35 dan k = 3, didapat nilai dL = 1,2833 dan dU = 1,6528 dengan nilai  $d_{hitung} = 4 - dU = (4 - 1,6528) = 2,3472$ . Ternyata nilai  $d_{hitung} > dL > dU$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang yang diperoleh valid, dan tidak terjadi autokorelasi.

**e. Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana**

Seperti yang telah diutarakan di Bab III, korelasi sederhana dipergunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis ke dua, yaitu hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai dan hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Karl's Pearson (Sugiyono, 2012) nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel korelasi product moment, pada taraf kesalahan 5%. Berikut adalah hasil dari analisa korelasi sederhana yang dihitung menggunakan bantuan program SPSS Versi 27.0.1:

**Tabel 4-14: Hasil Uji Koefisien Korelasi Linier Sederhana**  
Correlations

		KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	BUDAYA ORGANISASI (X2)	KINERJA PAGAWAI (Y)
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	Pearson Correlation	1	.266	.146
	Sig. (2-tailed)		.122	.402
	N	35	35	35
BUDAYA ORGANISASI (X2)	Pearson Correlation	.266	1	.332
	Sig. (2-tailed)	.122		.051
	N	35	35	35
KINERJA PAGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.146	.332	1
	Sig. (2-tailed)	.402	.051	
	N	35	35	35

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan output di atas, dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi parsial antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai dengan asumsi bahwa Budaya Organisasi dianggap konstan atau tetap. Dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas, menunjukkan terdapat hubungan Kepemimpinan

Transformasional dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,146 menunjukkan mempunyai hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hubungan yang terjadi adalah positif.

Sedangkan untuk mengetahui koefisien determinasi parsial antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), dapat digunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \mathbf{KD} &= \mathbf{r^2 \times 100\%} \\ &= \mathbf{(0,146)^2 \times 100\%} \\ &= \mathbf{0,0213 \times 100\%} \\ &= \mathbf{2.13\%} \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai KD parsial di atas, berarti Kepemimpinan Transformasional (X1) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2.13%. Sedangkan sisanya sebesar 97.86% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Koefisien Korelasi parsial antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dengan asumsi Kepemimpinan Transformasional dianggap konstan atau tetap.

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai, dengan hubungan yang terjadi adalah kuat dan positif. Untuk mengetahui koefisien determinasi antara variabel Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), dapat digunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \mathbf{KD} &= \mathbf{r^2 \times 100\%} \\ &= \mathbf{(0,332)^2 \times 100\%} \\ &= \mathbf{0,1102 \times 100\%} \\ &= \mathbf{11.02\%} \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai KD parsial di atas, berarti Budaya Organisasi (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11.02%. Sedangkan sisanya sebesar 88.97% dipengaruhi oleh faktor lain.

**f. Analisa Koefisien Korelasi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan secara simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, yang dalam hal ini pengaruh yang diteliti adalah pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 27.0.1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4-15: Analisa Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 <sup>a</sup>	.114	.058	1.653

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN\_TRANSFORMATIONAL (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, diketahui bahwa nilai R adalah koefisien korelasi yang mengukur arah dan keeratan hubungan antara variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) dan X2 (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,337.

**g. Analisa Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel dependen dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari model summary yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4-16: Hasil Uji Analisa Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.337 <sup>a</sup>	.114	.058	1.653

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN\_TRANSFORMATIONAL (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,114. Maka dapat diperoleh keterangan bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi sebesar 11.4%, sedangkan sisanya 88.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

#### **h. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga nilai variabel Y dapat ditentukan atau diramalkan apabila nilai variabel X diketahui.

Adapun hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4-17: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.009	3.395		5.600	.000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	.034	.094	.062	.360	.722
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.175	.096	.316	1.828	.077

a. Dependent Variable: KINERJA PAGAWAI (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil output tersebut di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.009 + 0.034 X_1 + 0.175 X_2$$

Dengan mengacu pada persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta ( $a$ ) sebesar 19.009 hal ini berarti bahwa apabila nilai Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 19.009.
2. Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,034$  berarti bahwa apabila Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) naik sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami

peningkatan sebesar 34% dan sebaliknya apabila Kepemimpinan Transformasional (X1) terjadi penurunan sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 34%.

3. Nilai koefisien  $\beta_2 = 0,175$ , hal ini menerangkan apabila Budaya Organisasi (X2) naik sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya tetap maka tingkat Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 17.5,0% dan apabila Budaya Organisasi (X2) menurun sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 17.5,0%.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara parsial / individu mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menguji apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Setelah memperoleh nilai  $t_{hitung}$  selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf kesalahan atau  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan (dk) adalah  $n - 1 = 35 - 1 = 34$ . Maka didapat  $t_{tabel}$  dua arah sebesar 2,042.

Adapun perhitungan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS, didapat hasil perhitungan berikut:

**Tabel 4-18: Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.009	3.395		5.600	.000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL (X1)	.034	.094	.062	.360	.722
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.175	.096	.316	1.828	.077

a. Dependent Variable: KINERJA PAGAWAI (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka data tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengujian untuk koefisien Kepemimpinan Transformational

Dari hasil tabel coefficients di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.360 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n - 1 = 35 - 1 = 34$  adalah sebesar 2.042. Dalam hal ini, nilai  $t_{hitung}$  (0.360) <  $t_{tabel}$  (2.042), maka  $t_{hitung}$  berada di luar daerah penerimaan  $H_a$  atau  $H_0$  ditolak artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu sebesar 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05), berarti bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian untuk koefisien Budaya Organisasi

Dari hasil tabel coefficients di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.828 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n - 1 = 35 - 1 = 34$  adalah sebesar 2.042. Dalam hal ini, nilai  $t_{hitung}$  (1.828) <  $t_{tabel}$  (2.042), maka  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  atau  $H_0$  ditolak artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu sebesar 0,077 yang berarti angka ini lebih besar dari tingkat signifikansi (0,077 > 0,05), berarti bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian melalui metode uji F, adalah pengujian dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Hasil output dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4-19: Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.236	2	5.618	2.056	.145 <sup>a</sup>
	Residual	87.449	32	2.733		
	Total	98.686	34			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN\_TRANSFORMASIONAL (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PAGAWAI (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 2.056 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh derajat pembilang  $k = 2$  dan  $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.29. Hasil  $F_{hitung} (2.056) < F_{tabel} (3.29)$ , dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Selain dari tabel di atas, dapat dilihat nilai *probability value* sebesar 0,145 yang berarti angka ini lebih besar dari tingkat signifikansi ( $0,145 > 0,05$ ). Maka dengan demikian bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka hasil penelitian ini dapat di deskripsikan sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi parsial antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai dengan asumsi bahwa Budaya Organisasi dianggap konstan atau tetap menunjukkan angka 2.13% yang berarti Kepemimpinan Transformasional (X1) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2.13%. Sedangkan sisanya sebesar 97.86% dipengaruhi oleh faktor lain
2. Koefisien Korelasi parsial antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dengan asumsi Kepemimpinan Transformasional dianggap konstan atau tetap didapat nilai sebesar 11.02%, yang berarti Budaya Organisasi (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11.02%. Sedangkan sisanya sebesar 88.97% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Dari hasil perhitungan SPSS ver 27.0.1 didapat nilai  $R = 0.337$  dan Nilai R Square sebesar 0.114 yang menunjukkan arah dan keeratan

hubungan antara variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) dan X2 (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai). Hasil perhitungan tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

4. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,114. Maka dapat diperoleh keterangan bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi sebesar 11.4%, sedangkan sisanya 88.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.
5. Dari hasil perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda didapat hasil persamaan:  $Y = 19.009 + 0.034 X1 + 0.175 X2$ .
6. Hasil Uji t menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dan secara parsial Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai.
7. Hasil  $F_{hitung}$  menunjukan bahawa Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Simpulan**

Berdasarkan perhitungan dan analisis terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yakni Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) serta Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di DPR RI Komisi X Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional di DPR RI Komisi X berdasarkan perhitungan dengan SPSS menunjukkan terdapat hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai sebesar 0.146 menunjukkan mempunyai hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Sementara berdasarkan nilai KD, berarti Kepemimpinan Transformasional (X1)

mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2.13%. Sedangkan sisanya sebesar 97.86% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di DPR RI Komisi X.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan perhitungan SPSS dapat nilai korelasi sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara Praktik kerja lapangan dengan Minat berwirausaha, dengan hubungan yang terjadi adalah kuat dan positif. Sementara berdasarkan nilai KD, berarti praktik kerja lapangan (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11.02%. Sedangkan sisanya sebesar 88.97% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Minat Berwirausaha

Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program SPSS versi 27.0.1 diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,114 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2.056 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh derajat pembilang  $k = 2$  dan  $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 0.329. Hasil  $F_{hitung} (2.056) < F_{tabel} (3.29)$ , dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Selain dari tabel di atas, dapat dilihat nilai *probability value* sebesar 0,145 yang berarti angka ini lebih besar dari tingkat signifikansi ( $0,145 > 0,05$ ). Maka dengan demikian bahwa Kepemimpinan Transformasional dan praktik kerja lapangan secara bersama-sama signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPR RI Komisi X.

### Daftar Pustaka

Aplikasi Penelitian, dan. (n.d.). *Perilaku Organisasi*.

Brown, C. V, & Topi, H. (n.d.). *IS Management Handbook, 8th Edition*.

Efendi, S., & Fiton, M. K. (n.d.). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(3), 2022.  
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

Goldsmith, M., Morgan, H., Ogg, A. J., Fitzgerald, N., & Hesselbein, F. (n.d.). *Leading Organizational Learning Harnessing the Power of Knowledge*.

- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). *Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Law, Sue., & Glover, Derek. (2001). *Educational Leadership and Learning: Practice, Policy And Research*. Open U.P.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang)* (Vol. 5, Issue 1).
- Panagiotopoulos, G., Zogopoulos, C., & Karanikola, Z. (2018). *The Learning Organization According to Senge: Recording and Validation of The Park Research Tool in Primary Education Schools in The Prefecture of Iliia*. In Global Journal of Human Resource Management (Vol. 6, Issue 5). [www.eajournals.org](http://www.eajournals.org)
- Ridho, A. M., Fajar, T., Yanti, S., & Pelayaran Banten, P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik Pelayaran Banten* (Vol. 5, Issue 1).
- Roni Harsoyo. (2022). *Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Saskia, A., Ulfianty, S., Al Rasyid, H., Yuliandari, P., & Utomo, T. P. (n.d.). (2022) 228 *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. 1(2).
- TEORI KEPEMIMPINAN*. (n.d.).