

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAH DI KECAMATAN TIGANDERKET DENGAN VARIABEL INTERVENING KUALITAS KERJA

Adi Ebenezer Silitonga
NIM 243304811046

Ketidakjelasan dalam pembagian tugas juga membuat evaluasi kinerja menjadi tidak objektif. Pegawai menjadi tidak tahu target apa yang harus dicapai, sehingga tidak ada dorongan untuk bekerja secara maksimal atau meningkatkan kualitas layanan. Dalam jangka panjang, kondisi ini menurunkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap hasil kerja, terutama dalam hal layanan publik yang seharusnya menuntut efisiensi, akurasi, dan akuntabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kualitas kerja, pada Kantor Camat Tiganderket. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 36 responden yang merupakan pegawai aktif di lingkungan Kantor Camat Tiganderket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dan kinerja pegawai. Demikian pula, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, kualitas kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,520 terhadap Kualitas Kerja. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,311 terhadap kualitas kerja. Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,588 terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,167 terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kualitas Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,426 terhadap Kinerja Pegawai. Besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pegawai (Y) sebesar 41,3%, sementara sisanya 58,7% merupakan kontribusi dari pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z). Besar pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Tiganderket terdiri dari pengaruh langsung sebesar 18,9% dan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kualitas Kerja (Z) sebesar 81,1%. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menciptakan kualitas kerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kualitas Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN GOVERNMENT AGENCIES IN TIGANDERKET DISTRICT WITH THE INTERVENING VARIABLE OF WORK QUALITY

Adi Ebenezer Silitonga
NIM 243304811046

Unclear division of tasks also makes performance evaluation less objective. Employees are unclear about the targets to be achieved, thus lacking motivation to perform optimally or improve service quality. In the long term, this condition reduces the sense of responsibility and concern for work results, especially in public services that should demand efficiency, accuracy, and accountability. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance, both directly and indirectly through work quality, at the Tiganderket Sub-district Office. The research method used is a quantitative approach with path analysis techniques. Data were obtained by distributing questionnaires to 36 respondents who are active employees at the Tiganderket Sub-district Office. The results show that transformational leadership has a significant effect on work quality and employee performance. Similarly, organizational culture also has a significant effect on work quality and employee performance. In addition, work quality is proven to act as a mediating variable that strengthens the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance. The Transformational Leadership variable has a regression coefficient value of 0.520 on Work Quality. The Organizational Culture variable has a regression coefficient value of 0.311 on work quality. The Transformational Leadership variable has a regression coefficient of 0.588 on Employee Performance. The Organizational Culture variable has a regression coefficient of 0.167 on Employee Performance. The Work Quality variable has a regression coefficient of 0.426 on Employee Performance. The effect of Transformational Leadership (X1) on Employee Performance (Y) at the Tiganderket District Office (Y) is 41.3%, while the remaining 58.7% is contributed by the indirect effect through job satisfaction (Z). The effect of Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y) at the Tiganderket District Office consists of a direct effect of 18.9% and an indirect effect of Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y) through Work Quality (Z) of 81.1%. These findings emphasize the importance of leadership and organizational culture in creating high work quality to improve overall employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Quality, Employee Performance