



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur

Amanda Andriana Putri^{1*}, Rinda Sandayani Karhab², Vera Anitra³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: 2111102431161@umkt.ac.id¹, rsk934@umkt.ac.id², va674@umkt.ac.id³

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi penulis: 2111102431161@umkt.ac.id

Abstract. This research aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance at the Department of Energy and Mineral Resources (ESDM) of East Kalimantan Province. The background of this research is based on the importance of the ESDM Department's role in the sustainable management of natural resources, as well as the challenges faced in improving employee performance. This research uses a quantitative approach with a survey method (Questionnaire). Data was collected through questionnaires distributed to 68 employees of the ESDM Department of East Kalimantan Province. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The research results show that transformational leadership and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.162 indicates that 16.2% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. This research concludes that improving transformational leadership and organizational culture can enhance employee performance at the ESDM Department of East Kalimantan Province. This research has limitations in the use of quantitative methods only, a sample limited to one agency, and limited independent variables. Suggestions for further research include using a mixed-methods approach (quantitative and qualitative), expanding the sample to other agencies, and adding other relevant independent variables.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Transformational Leadership

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Kalimantan Timur. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran Dinas ESDM dalam pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan, serta tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Kuesioner). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 68 pegawai Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Timur. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.162 menunjukkan bahwa 16.2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas ESDM Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan metode kuantitatif saja, sampel yang terbatas pada satu instansi, dan variabel independen yang terbatas. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif), memperluas sampel ke instansi lain, dan menambahkan variabel independen lain yang relevan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepemimpinan Transformasional

1. LATAR BELAKANG

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Kalimantan Timur memiliki posisi strategis sebagai lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya alam, khususnya energi dan mineral, secara berkelanjutan. Peran

institusi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan pendapatan daerah, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kesejahteraan sosial dan kualitas hidup masyarakat di wilayah tersebut. Melimpahnya potensi energi dan mineral yang dimiliki Kalimantan Timur menuntut penerapan sistem pengelolaan yang efisien, akuntabel, serta berorientasi pada keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, kualitas Kinerja pegawai di lingkungan Dinas ESDM menjadi aspek fundamental yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan dan program kerja instansi, khususnya dalam konteks tata kelola sumber daya alam yang berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika global maupun regional.

Dalam menjalankan fungsinya, Dinas ESDM juga dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk meningkatnya ekspektasi publik, tuntutan efisiensi birokrasi, serta kompetisi antar daerah dalam pengelolaan sumber daya strategis. Untuk itu, peningkatan Kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompetensi individual semata, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel organisasi, seperti gaya Kepemimpinan dan Budaya kerja yang berkembang dalam institusi tersebut. Salah satu pendekatan yang relevan dalam mendukung peningkatan Kinerja adalah model Kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merujuk pada suatu pendekatan di mana pemimpin berfokus pada penciptaan perubahan positif baik di tingkat individu maupun organisasi. Model ini mendorong pemimpin untuk tidak hanya memperhatikan hasil kerja, tetapi juga memfasilitasi pengembangan personal, membangun kepercayaan, serta menumbuhkan semangat kolaboratif dalam tim kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Putra et al., (2022), Kepemimpinan transformasional menekankan pada peran pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi anggotanya agar dapat melampaui ekspektasi organisasi melalui pertumbuhan dan pencapaian Kinerja yang lebih tinggi. Umro'atin et al. (2023) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki empat elemen penting: kharismatik, stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan motivasi inspirasi.

Dalam konteks Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, membangun Budaya organisasi yang positif menjadi krusial dalam rangka mendukung pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan. Dinas ini memegang peran strategis dalam mengatur dan mengawasi pemanfaatan energi serta sumber daya mineral di wilayahnya. Oleh karena itu, penerapan Budaya kerja yang menekankan inovasi, kolaborasi, serta kepatuhan terhadap peraturan menjadi kebutuhan mendesak. Budaya yang menjunjung nilai-nilai transparansi, komunikasi terbuka, dan partisipasi aktif dari setiap pegawai akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap Budaya organisasi, maka motivasi dan semangat kerja

akan meningkat, mendorong terciptanya kebijakan yang lebih adaptif, efisien, serta berpihak pada prinsip-prinsip pembangunan keberlanjutan. Dengan demikian, Budaya organisasi yang kuat tidak hanya akan meningkatkan Kinerja individu, tetapi juga akan menguatkan komitmen terhadap misi dan visi Dinas dalam mengelola sumber daya yang berkelanjutan demi kesejahteraan masyarakat Kalimantan Timur.

Kinerja pegawai merupakan cerminan dari sejauh mana individu mampu melaksanakan tanggung jawab dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak positif pada individu itu sendiri, melainkan juga memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas tim dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Seperti diungkapkan oleh Yusuf (2023), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam organisasi, yang dijalankan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Kinerja tersebut harus dilakukan secara sah, sesuai dengan aturan yang berlaku, dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika serta moral. Menurut Palan (2013) dalam Dwinanda (2022), menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang efektif, ada tiga unsur penting yang perlu diperhatikan, yaitu kemampuan setiap individu, tugas yang dijalankan, serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut dan juga situasi dan kondisi organisasi tempat pekerjaan itu dilakukan. Oleh karena itu, membangun sistem penilaian Kinerja yang objektif dan berbasis nilai organisasi menjadi hal penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat fondasi organisasi dalam jangka panjang.

Dalam konteks Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, peran strategis pegawai menjadi semakin signifikan mengingat tugas utama instansi ini berkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya alam yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan. Dinas ini bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan dan regulasi di bidang energi dan sumber daya mineral. Oleh karena itu, keberadaan pegawai yang kompeten dan berkinerja tinggi sangat berkontribusi dalam pencapaian tujuan institusi. Pemberian pelatihan yang relevan dan dukungan Kepemimpinan yang adaptif akan mempersiapkan pegawai dalam merespons dinamika perubahan regulasi serta kemajuan teknologi. Lebih jauh, bila pegawai merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, keterlibatan emosional yang kuat, dan komitmen terhadap misi organisasi. Keadaan ini akan memperkuat kerja sama tim dalam pelaksanaan tugas-tugas strategis seperti pengawasan, pengeluaran izin, serta penyusunan kebijakan yang mendukung kelestarian sumber daya alam. Dengan demikian, kualitas Kinerja pegawai secara langsung

berdampak pada peningkatan efisiensi operasional instansi serta memberikan kontribusi nyata bagi kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan di wilayah Kalimantan Timur.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional, yaitu tipe pemimpin yang dapat memotivasi dan memberikan dampak yang besar kepada pengikutnya. Tipe Kepemimpinan ini merujuk kepada pemimpin yang mampu mendorong pegawai untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka melalui pengaruh yang ideal, pemberi inspirasi, rangkasan pemikiran, atau perhatian individu (Regiasa, 2023). Menurut O'Leary (2001) yang dikutip dalam Suriagiri (2020: 68), Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang diterapkan oleh seorang manajer ketika ia ingin agar suatu tim melampaui batas-batas yang ada dan mencapai Kinerja yang lebih baik dari biasanya atau meraih tujuan organisasi yang baru. Pada dasarnya, Kepemimpinan transformasional mendorong pegawai untuk melampaui kemampuan yang ada, dengan cara ini dapat meningkatkan kepercayaan diri bawahan yang berdampak positif pada peningkatan Kinerja. Berkaitan dengan Kepemimpinan transformasional, Anggita et al. (2024) mengatakan sebagai berikut:

Transformational leadership is about leaders working to inspire and motivate their team members. They do this by providing a clear vision, maintaining strong ethical standards, and communicating effectively.

Menurut Jufrizen & Lubis (2020) dalam Husnulhotimah et al. (2024) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi Kepemimpinan transformasional: (1) perhatian terhadap anggota, (2) mengubah pola pikir, (3) menarik partisipasi, (4) membangun anggota.

Budaya Organisasi (X2)

Menurut Moeljono, (2008) dalam Sumartik et al. (2022: 4) Budaya organisasi dapat dipahami sebagai aturan-aturan yang ditentukan dalam sebuah organisasi. Aturan ini berfungsi sebagai panduan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Dengan kata lain, Budaya organisasi adalah cara berperilaku yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, yang terbentuk dari pemikiran, tingkah laku, dan pandangan yang diajarkan kepada setiap generasi penerus. Menurut Situru et al. (2024) menyatakan bahwa “Budaya organisasi terbentuk setelah proses waktu yang Panjang. Ini biasanya terjadi karena tindakan yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi, sehingga kebiasaan tersebut akhirnya menjadi bagian dari Budaya organisasi”.

Berkaitan dengan Budaya organisasi, Denison & Neale (1996) dalam Rojak et al. (2024) mengatakan sebagai berikut :

Anyone, whether they are single persons or groups, can develop organizational culture, and this can originate from either the bottom or the top of the organization.

Menurut Giawa et al. (2024), terdapat beberapa indikator yang dapat diukur, yaitu: (1) kebebasan berpendapat, (2) kerjasama tim, (3) kepastian peraturan, (4) penyelesaian konflik.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah suatu indikator yang menilai seberapa efektif tujuan dapat dicapai dan efisiensi, yang diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Robbins, 1996: 24) dalam (Suwindia & Wati, 2021: 42). Berkaitan dengan Kinerja pegawai, Putri & Meria (2022) mengatakan sebagai berikut:

The performance of employees is a key link connecting transformational leadership, satisfaction in their jobs, and commitment to the organization.

Menurut Edison *et.al.*, (2016: 195) dalam Jalil. M. et al. (2024), Kinerja pegawai dapat dievaluasi melalui sejumlah indikator utama. (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas.

3. METODE PENELITIAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan memakai metode yang sesuai untuk mengolah, menganalisis, dan menafsirkan data yang didapat dari kuesioner yang disebarkan menggunakan Google Form kepada instansi terkait. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menemukan pola, hubungan, dan informasi penting mengenai dampak Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini, populasi yang dijadikan sasaran adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, dengan jumlah total sebanyak 68 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis keterkaitan antara Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur, penelitian ini melibatkan 68 pegawai dalam survei yang bersifat kuantitatif.

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dari para responden, yang dibagikan melaluo Google Form. Dalam penelitian ini, ada beberapa karakteristik yang diambil oleh peneliti seperti jenis kelamin dan usia.

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin melalui data identitas mereka yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	38	55,9%
2	Perempuan	30	44,1%
	Jumlah	68	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 38 pegawai, yang berarti 55,9%. Di sisi lain, responden perempuan tercatat sebanyak 30 pegawai atau 44,1%.

Karakteristik Responden Menurut Usia

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia melalui data identitas mereka yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30 tahun	41	60,3%
2	31-40 tahun	14	20,6%
3	41-50 tahun	12	17,6%
4	51-60 tahun	1	1,5%
	Jumlah	68	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 3.2, menggambarkan bahwa mayoritas pegawai adalah pegawai dengan rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah 41 orang (60,3%), sedangkan untuk usia 31-40 tahun terdapat 14 pegawai (20,6%), usia 41-50 tahun sebanyak 12 pegawai (17,6%), dan usia 51-60 tahun hanya 1 pegawai (1,5%).

Hasil Analisis Data

Analisis data merupakan langkah terstruktur yang dilakukan untuk mengumpulkan, menyusun, dan mengevaluasi informasi dalam rangka memperoleh wawasan yang berarti. Tujuan utama dari analisis data adalah untuk membantu membuat keputusan yang lebih baik, menemukan pola serta kecenderungan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Melalui analisis data, organisasi dapat menciptakan strategi yang lebih baik, memperkirakan hasil di

masa mendatang, dan meningkatkan pengalaman pelanggan. Salah satu teknik yang biasa dipakai dalam analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memahami keterkaitan antara satu variabel dependen (Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi) dengan variabel independent (Kinerja pegawai). Dengan penerapan regresi linier berganda, kita dapat mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi hasil tertentu dan mengukur seberapa besar dampak dari masing-masing variabel.

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 27 untuk melaksanakan pengujian validitas. Rincian hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Variabel	Rhitung	Rtabel	keterangan
X1.1	0.873	0.239	VALID
X1.2	0.857	0.239	VALID
X1.3	0.818	0.239	VALID
X1.4	0.890	0.239	VALID

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X1 (Kepemimpinan transformasional) yang terlihat dalam tabel di atas, semua item yang ada pada variabel X1, dapat dianggap sebagai valid. Ini karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh (Rhitung) untuk setiap item lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel (Rtabel), yang dalam konteks ini adalah 0.239.

Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Rhitung	Rtabel	keterangan
X2.1	0.752	0.239	VALID
X2.2	0.784	0.239	VALID
X2.3	0.781	0.239	VALID
X2.4	0.807	0.239	VALID

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X2 (Budaya organisasi) yang terlihat dalam tabel di atas, semua item yang ada pada variabel X2, dapat dianggap sebagai valid. Ini karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh (Rhitung) untuk setiap item lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel (Rtabel), yang dalam konteks ini adalah 0.239.

Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Rhitung	Rtabel	keterangan
Y1	0.867	0.239	Valid
Y2	0.824	0.239	Valid
Y3	0.803	0.239	Valid
Y4	0.827	0.239	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Y (Kinerja pegawai) yang terlihat dalam tabel di atas, semua item yang ada pada variabel Y, dapat dianggap sebagai valid. Ini karena koefisien korelasi yang diperoleh (Rhitung) untuk setiap item lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel (Rtabel), yang dalam konteks ini adalah 0.239.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 27 untuk melaksanakan pengujian reliabilitas. Rincian hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.878	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.785	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.840	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut: variabel Kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.878, variabel Budaya organisasi (X2) sebesar 0.785 dan variabel Y sebesar 0.840. Angka-angka ini mengindikasikan bahwa tingkat reliabilitas untuk semua item yang diuji sangat tinggi (Cronbach's Alpha > 0.60).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, IBM SPSS Statistics versi 27 digunakan untuk melakukan uji normalitas melalui One Sample Kolmogorov Test. Rincian hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00132264
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.096
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.060

Sumber : Data diolah, 2025

Dari hasil pengujian normalitas yang didapat, nilai Asymp Sig. (2-tailed) tercatat sebesar 0.060. karena nilai tersebut lebih tinggi dari 0.05, ini mengindikasikan bahwa data dalam analisis ini cenderung mengikuti pola distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi mengenai normalitas distribusi data dapat diterima, yang memungkinkan untuk melanjutkan analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 27 untuk melaksanakan pengujian multikolinieritas. Rincian hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

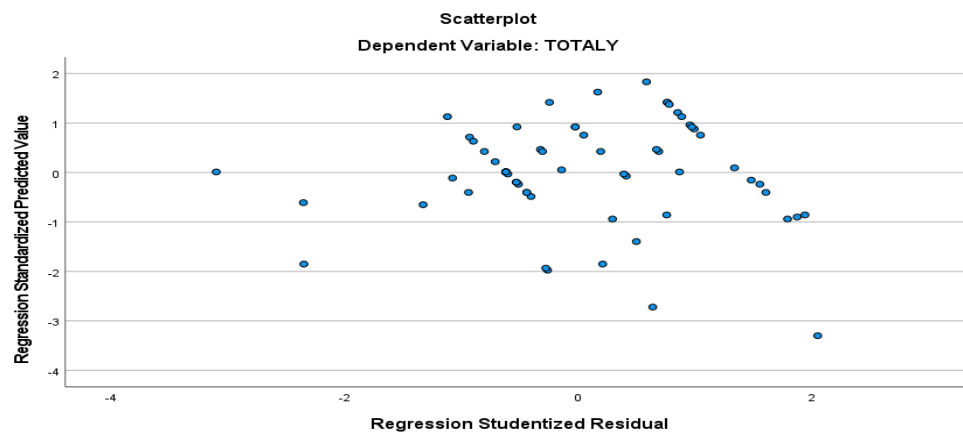
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity	Statistics
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.992	1.008
	Total Budaya Organisasi (X2)	0.992	1.008

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa Total Kepemimpinan transformasional (X1) dan Total Budaya organisasi (X2) memiliki Tolerance yang bernilai 0.992 dan VIF sebesar 1.008. hal ini menandakan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan, karena tolerance yang hamper 1 dan VIF yang di bawah angka 5. Jadi, kedua variabel ini dapat dipakai dalam analisis regresi tanpa rasa khawatir akan pengaruh buruk dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan kata lain, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas yang muncul, yang berarti model regresi ini dapat digunakan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 27 untuk melaksanakan pengujian regresi linier berganda. Rincian hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized	Coefficients
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	10.837	1.845
	Total Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.219	0.082
	Total Budaya Organisasi (X2)	0.182	0.088

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data uji regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = q + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.837 + 0.219 + 0.182 + 0,05 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta tercatat sebesar 10.837 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Total Kepemimpinan transformasional dan Total Budaya organisasi) dianggap tidak ada (nilai 0), maka nilai dari variabel dependen (Kinerja pegawai) diperkirakan akan menjadi 10.837. Angka positif ini menandakan bahwa meskipun tidak ada sumbangan dari variabel bebas (Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi), variabel terikat (Kinerja pegawai) masih memiliki nilai dasar yang positif, mencerminkan keadaan awal dari variabel tersebut.

Koefisien Total Kepemimpinan transformasional (X1) yang sebesar 0.219 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel Total Kepemimpinan transformasional (X1) secara matematis akan menyebabkan nilai dari meningkat sebesar 0.219 unit, dengan asumsi bahwa variabel lain (Total Budaya organisasi) tetap tidak berubah. Hal ini menunjukkan bahwa Total Kepemimpinan transformasional (X1) memberikan dampak positif terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai), di mana peningkatan pada Total Kepemimpinan transformasional (X1) berkontribusi pada hasil yang lebih baik.

Dengan koefisien Total Budaya organisasi (X2) sebesar 0.182, ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Total Budaya organisasi (X2) dapat menambah nilai variabel terikat (Kinerja pegawai) sebesar 0.182 unit, dengan syarat bahwa variabel lain (Total Kepemimpinan transformasional) tetap konstan. Ini juga menunjukkan bahwa Total Budaya organisasi (X2) memberikan kontribusi positif terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai), dan peningkatan pada Total Budaya organisasi (X2) juga berperan dalam meningkatkan hasil yang diharapkan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Dalam penelitian ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 27 untuk melaksanakan uji T. Rincian hasil uji T dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.874	0.000
	Total Kepemimpinan Transformasional (X1)	2.677	0.009
	Total Budaya Organisasi (X2)	2.069	0.043

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data uji t diatas dapat dilakukan analisis pada dampak setiap variabel independen (Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi) terhadap

variabel dependen (Kinerja pegawai) secara terpisah dengan menggunakan uji t. berikut adalah penjelasan mengenai hasil dari uji t yang telah diperoleh:

1. Konstanta: Nilai t yang diperoleh adalah 5.874, dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Konstanta menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen (Kinerja pegawai), yang berarti saat semua variabel independen (Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi) bernilai nol, variabel terikat (Kinerja pegawai) bisa diperkirakan dengan akurat oleh konstanta tersebut. Karena nilai Sig. jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa dapat menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dan dapat menerima hipotesis alternative (H_1), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.
2. Variabel Total Kepemimpinan transformasional (X_1), nilai t_{hitung} yang didapat adalah 2.677, dan nilai signifikan (Sig.) adalah 0.009. Karena nilai signifikansi ini kurang dari 0.05 ($0.009 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa dapat menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dan dapat menerima hipotesis alternative (H_1), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.
3. Variabel Total Budaya organisasi (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.069 dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.043. karena nilai signifikansi Total Budaya organisasi (X_2) lebih kecil dari 0.05 ($0.043 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa dapat menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dan dapat menerima hipotesis alternative (H_1), yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

Uji F

Dalam penelitian ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 27 untuk melaksanakan uji F. Rincian hasil uji F dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	6.283	0.003 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan uji t diatas, diperoleh nilai F sebesar 6.283, yang menunjukkan bahwa model regresi memiliki variabilitas yang signifikan. Nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh dapat ditolak, sedangkan hipotesis alternative (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini memanfaatkan IBM SPSS Statistics versi 27 untuk melaksanakan uji F. Rincian hasil uji F dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.403 ^a	0.162	0.136

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil dari analisis regresi ini memperlihatkan bahwa nilai R^2 yang mencapai 0.162 menunjukkan bahwa sekitar 16.2% perubahan dalam variabel dependen (Kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi) yang ada dalam model ini. Walaupun terdapat hubungan yang signifikan, jumlah variasi yang dapat dijelaskan cukup rendah, mengindikasikan bahwa kemungkinan ada faktor lainnya yang bisa memengaruhi variabel dependen (Kinerja pegawai) tetapi tidak tercakup dalam analisis ini.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji hubungan anatar Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berdampak positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Dari uji T, diperoleh nilai T untuk Kepemimpinan transformasional adalah 2.677 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.009, yang lebih rendah dari 0.05. ini berarti bahwa jika Kepemimpinan transformasional meningkat satu unit, maka Kinerja pegawai akan bertambah 0.219 unit, dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa Kepemimpinan transformasional yang efektif berkontribusi signifikan terhadap Kinerja pegawai. Indikator perhatian terhadap anggota, mengubah pola pikir, menarik partisipasi dan membangun anggota.

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

Budaya organisasi juga menunjukkan dampak signifikan pada Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil uji t, diperoleh nilai t untuk variabel Budaya organisasi sebesar 2.069 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.043, yang juga dibawah 0.05. ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam Budaya organisasi akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.182 unit, dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah. Oleh karena itu, Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa Budaya organisasi yang efektif berkontribusi signifikan terhadap Kinerja pegawai. Indikator kebebasan berpendapat, kerjasama tim, kepastian peraturan dan penyelesaian konflik.

3. Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

Secara keseluruhan, baik Kepemimpinan transformasional maupun Budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 6.283 dengan signifikansi (Sig.) 0.003, yang juga di bawah 0.05. ini berarti bahwa model regresi yang dibuat valid dan dapat digunakan untuk menganalisis dampak Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai.

Nilai R^2 yang mencapai 0.162 menunjukkan bahwa sekitar 16.2% perubahan pada Kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi. Meski ada hubungan yang signifikan, angka ini menunjukkan bahwa kemungkinan ada faktor lain yang memengaruhi Kinerja pegawai yang tidak tercover di analisis ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: Kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Budaya organisasi juga menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. Secara keseluruhan, Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, karimuddin, Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Ardiawan, M. K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <https://repository.ar-raniry.ac.id/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>
- Affandy, R., & Hairudinor. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(2), 153–161. <https://doi.org/https://doi.org/10.20527/4jte7q36>
- Andriyanis, M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Cakra Guna Cipta Di Kendalpayak, Kabupaten Malang)*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/44533/>
- Anggita, S. V., Fitriati, A., Astuti, H. J., & Widhiandono, H. (2024). Mediation Test Of Affective Commitment On The Influence Of Perceptions Of Organizational Support And Transformational Leadership On Employee Performance. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)* (Vol. 7, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ijse.v7i1.4495>
- Arniah, & Setiawan, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Paser. *Journal Publicuho*, 7(2), 439–448. <https://doi.org/https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i2.377>
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi Dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 4(3), 215.

<https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2555>

- Firmansyah, R., & Kurniawan, D. T. (2021). *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Instansi Pemerintahan* (Vol. 7, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30739/istiqro.v7i1.765>
- Giawa, W., Gulo, D., & Tampubolon, K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 409–420. <https://doi.org/https://doi.org/10.61290/gm.v15i1.971>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif*. https://www.unmermadiun.ac.id/repository_jurnal_penelitian/Mintarti%20Indartini/BI%20DANG%20B%20PELAKSANAAN%20PENDIDIKAN/BUKU%20NASIONAL/Buku%20Analisis%20Data%20Kuantitatif-22%20Jan%2024-compressed.pdf
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). In / *Jurnal Manajemen* (Vol. 14). <https://doi.org/https://doi.org/10.30738/jm.v14i1.4101>
- Karnain, R., & Sijabat, S. G. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Bakamla Dengan Sinergi Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Yang Optimal. *Modus*, 36(2), 244–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.24002/modus.v36i2.8624>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai Melalui Penerapan Aplikasi E-Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128>
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Untari, R. S. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)* (M. T. Multazam, Ed.). UMSIDA PRESS. <https://doi.org/https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241–253. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Putra, Y. P., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1189–1206. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1559https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i3.1559>
- Putri, N., & Meria, L. (2022). The Effect Of Transformational Leadership On Employee Perfomance Through Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Iaic*

- Transactions On Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 4(1), 8–21.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34306/itsdi.v4i1.565>
- Setiawati, F., & Ferry Bastian, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang). *Jeb Ekonomi Bisnis*, 27(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33592/jeb.v27i2.2058>
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (E. Murniarti, Ed.). UKI Press.
<http://repository.uki.ac.id/13063/>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*.
- Situru, F. R., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. *Journal Of Management Small And Medium Enterprises (SME's)*, 17(1), 227–240.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35508/jom.v17i1.14001>
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com
- Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi* (M. T. Multazmam & M. D. K. Wardana, Eds.). UMSIDA PRESS.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Zulfa, D. S., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Budaya Orgasasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang. *Malia: Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 127–141.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35891/ml.v14i1.3793>