

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PENGADILAN TINGGI BANDA ACEH**

Akmal Renanda

(Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

Febyolla Presilawati

Sulfitra

(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

ABSTRAK

Lembaga pemerintahan yang menjalankan tugasnya dalam pelayanan masyarakat, dituntut untuk memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang handal, secara berkesinambungan diperlukan adanya perbaikan dan pengembangan pada seluruh aspek organisasi pemerintahan. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional merupakan pilihan tepat untuk diterapkan pada institusi pemerintahan. Beragam penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja. Penelitian ini bertujuan menguji kembali Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang diberikan kepada 70 orang pegawai Pengadilan Tinggi Banda Aceh, penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 21 dengan teknik analisis regresi berganda dan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi; budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; sedangkan, kepemimpinan transformasional melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Institusi pemerintahan yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan fungsi

untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien, maka setiap institusi pemerintahan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan,

mampu secara berkesinambungan mengelola organisasi secara baik, perbaikan dan peningkatan mutu birokrasi dan lebih responsif terhadap permintaan serta kebutuhan masyarakat, hingga tercipta kualitas pelayanan publik yang memuaskan.

Apabila pelayanan masyarakat telah terlaksana dengan baik, maka tujuan suatu organisasi pemerintahan telah tercapai, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja handal dari pegawai pemerintahan, karena pegawai pemerintahan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi pemerintahan yang memiliki interaksi terdekat dengan masyarakat.

Pegawai pemerintahan juga merupakan pilar terkuat yang menentukan perkembangan suatu organisasi pemerintahan. Standar dalam kemajuan sebuah organisasi pemerintahan dapat ditandai dengan pemenuhan pelayanan publik, hal ini erat kaitannya dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tersebut.

Menurut Dessler (2015 : 165) berpendapat, Kinerja adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan pegawai, prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Para ahli dan praktisi organisasional meyakini bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem yang

tearcipta dari pola keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki setiap individu dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi tindakan-tindakan yang dilakukan dalam kinerjanya pada organisasi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2013) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai (values), keyakinan (beliefs), asumsi (assumptions), atau norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya. Setiap pegawai dalam organisasi telah menjiwai budaya organisasi dalam keseharian aktifitas kerjanya, maka menjadi tantangan tersendiri bagi pemimpin dalam organisasi pemerintahan untuk mengarahkan budaya organisasi menuju jalur positif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Dalam membentuk budaya organisasi yang baik dibutuhkan karakter kepemimpinan yang baik pula. Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam organisasi sektor publik, para pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk membawa organisasinya dalam memaksimalkan pelayanan berkualitas, sehingga mencapai kepuasan masyarakat secara signifikan.

Kepemimpinan yang baik dalam hal ini dapat membantu memberikan arahan dan penyatuan persepsi diantara para pegawai mengenai pencapaian visi-misi organisasi pemerintahan. Yang kemudian memberikan output berupa etos kerja yang tinggi pada

pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, para pemimpin dituntut untuk mampu mempengaruhi pegawai agar bertindak dengan inisiatif dan kreatifitas tinggi serta tetap menjunjung tinggi profesionalitas.

Menurut Bass dan Avolio dalam Ismail et al., (2011) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang lebih baik, moralitas dan motivasi.

Kepemimpinan transformasional mengutamakan pemberdayaan dan peningkatan kualitas kinerja pegawai. Pemimpin transformasional melakukan transformasi pada organisasinya, memberikan perubahan positif pada aspek yang diperlukan, kemudian menjelaskan kepada pegawai tentang pentingnya perubahan tersebut, pemimpin transformasional senantiasa bersinergi dengan para pegawai, menerapkan strategi manajemen secara terbuka untuk kemudian melibatkan seluruh pegawai dalam visi-misi organisasi yang diterapkannya.

Dalam kepemimpinan transformasional, bawahan diberikan kebebasan untuk berinisiatif dan meningkatkan kreatifitas, memunculkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, sehingga memberikan output dalam budaya organisasi berkinerja tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam membangun budaya organisasi yang baik dan kepemimpinan transformasional

dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Oleh sebab itu, penelitian ini mengambil objek penelitian pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh pada kepemimpinan H. Chaidir, SH. MH, yang telah menjabat selama tiga tahun sebagai ketua Pengadilan Tinggi Banda Aceh, yang dipercaya untuk bertanggung jawab atas pembenahan dan perbaikan organisasi birokrasi pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh. Sejak menjadi ketua Pengadilan Tinggi Banda Aceh pada 2013, beliau telah melaksanakan program-program nasional yang berasal dari Mahkamah Agung, antara lain : penerapan dan pengembangan E-Learning (untuk pertama kalinya di Aceh) yang berfungsi sebagai pendidikan dan pelatihan SDM, serta telah berhasil melaksanakan rencana strategis Pengadilan Tinggi Banda Aceh, diantaranya : pertama, Terciptanya Keterjangkauan Pelayanan Pengadilan Tinggi Banda Aceh kepada Masyarakat, hal ini terbukti berhasil karena indikatornya adalah Peningkatan Aksesibilitas Masyarakat Terhadap Peradilan (Access to Justice) yang mengalami kenaikan persentase pada dua poin penting, yaitu : Persentase Putusan Perkara Yang Menarik Perhatian Masyarakat Yang Dapat Diakses Secara Online Dalam Waktu 1 (satu) hari Kerja sejak Diputus dan Persentase Pencari Keadilan Golongan Tertentu (Miskin) Yang mendapat Layanan Bantuan Hukum. Kedua, Terciptanya Pengawasan Yang Efektif dan Efesien, dalam hal ini juga terjadi peningkatan dalam kualitas pengawasan. Ketiga, Terwujudnya Tertib Administrasi Dan

Manajemen Peradilan Yang Efektif Dan Efesien, hal ini ditunjukkan dengan terjadi peningkatan pada Tertib Administrasi Teknis Dan Sekretariat dengan peningkatan persentase pada Persentase Perkara Yang Diajukan Lengkap, Persentase Perkara Yang Diregister Yang Siap Diajukan Ke Majelis Hakim dan Persentase Laporan Bulanan, Semester dan Tahunan Yang Tepat Waktu dan Valid.

Melalui data tersebut dapat memberikan informasi bahwa Pengadilan Tinggi Banda Aceh dalam tiga tahun dibawah kepemimpinan H. Chaidir, SH. MH, mengalami peningkatan kualitas pelayanan publik serta mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dengan etos kerja dan etika luhur. Berdasarkan keberhasilan ketua Pengadilan Tinggi Banda Aceh tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh”.

TINJAUAN

KEPUSTAKAAN

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011 : 260) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus

dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Terdapat pula definisi kinerja yang dikemas lebih kompleks melalui pemikiran Rivai (2014) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Michael Armstrong dalam Setiawan dan Muhith (2013: 24) Kepemimpinan transformasional memberdayakan pengikutnya dan mendorong untuk melakukan sesuatu melebihi yang diharapkan, memotivasi pengikutnya untuk tampil pada tingkat yang lebih tinggi untuk mengerahkan usaha yang lebih besar dan untuk menunjukkan lebih banyak komitmen.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011: 520) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Jadi dapat diartikan pula bahwa budaya organisasi menunjukkan karakteristik pada sebuah organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya maka hubungan antar variabel penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

- Hipotesis penelitian ini adalah:
- H1 : Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.
 - H2 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
 - H3 : Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
 - H4 : Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai melalui Budaya Organisasi sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh, Jl. Alaidin Mahmudsyah No.10, Kp. Baru, Baiturrahman, Banda Aceh, Aceh 23116, responden penelitian ini adalah pegawai pada Pengadilan

Tinggi Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2012) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

**Tabel III-1
Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional memberdayakan pengikutnya dan mendorong untuk melakukan sesuatu melebihi yang diharapkan, memotivasi pengikutnya untuk tampil pada tingkat yang lebih tinggi untuk mengerjakan usaha yang lebih besar dan untuk memajukan lebih banyak kontribusinya. Michael Armstrong dalam Setawan dan Muhih (2013: 24)	1. Inspirasi 2. Kekaguman 3. Pemberdayaan 4. Empati 5. Menjelakkan misi dengan menarik 6. Memajukan keyakinan 7. Meningkatkan image 8. Memberi peluang untuk sukses	Interval 1-5	A1 - A8
2	Kinerja	Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja sesuai proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan) Sedarmayanti (2011: 200)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Kreatifitas 5. Kemampuan bekerjasama dalam tim 6. Keteguhan 7. Inisiatif 8. Kualitas Pribadi	Interval 1-5	A1 - A8
3	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Robbins dan Judge (2011: 520)	1. Menerima masukan dari orang lain 2. Kepuasan menaati atasan 3. Kemampuan dalam kerjasama tim 4. Loyalitas terhadap tim 5. Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan 6. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 7. Kemampuan introspeksi terhadap kesalahan 8. Kemampuan memberikan motivasi 9. Komunikasi dua arah	Interval 1-5	A1 - A9

Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis Regresi Linear Berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS 21. Analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk melihat

pengaruh dari suatu variabel yang diperlukan sebagai akibat :

$$Z = \beta X + e$$

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 Z + e$$

Dimana :

X = Kepemimpinan Transformasional

Y = Budaya Organisasi

Z = Kinerja Pegawai

$\beta_1 = \beta_2$ = Koefisien Regresi

e = Error Term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Untuk lebih jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada Tabel IV-1 berikut ini:

Tabel IV-1
Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah		Cronbach's Alpha		Keterangan
		Item	Hitung	Standar		
1	Kepemimpinan Transformasional	8	0,787	0,60		Handal
2	Budaya Organisasi	9	0,716	0,60		Handal
3	Kinerja Pegawai	8	0,707	0,60		Handal

Dari hasil pengujian seperti tabel diatas diperoleh nilai alpha hitung untuk 25 pertanyaan yang membentuk dan digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kredibilitas standar Cronbach's Alpha yang telah ditetapkan yaitu dengan nilai alpha standar 0,60. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam 3 (tiga) variabel tersebut telah dapat memenuhi aspek konsistensi dan terpercaya.

Uji Validitas

Pengukuran validitas kuesioner ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment pearson. Instrumen

penelitian dikatakan valid apabila korelasinya (rxy) melebihi nilai tabel kritis pada taraf signifikansi 0,235. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-2 berikut ini:

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		Korelasi	Nilai Kritis r N = 70	Keterangan
A1	Kepemimpinan Transformasional	0,240	0,235	Valid
A2		0,511		
A3		0,573		
A4		0,785		
A5		0,446		
A6		0,753		
A7		0,316		
A8		0,382		
B1	Budaya Organisasi	0,274	0,235	Valid
B2		0,317		
B3		0,497		
B4		0,462		
B5		0,517		
B6		0,346		
B7		0,445		
B8		0,329		
B9		0,315		
C1	Kinerja Pegawai	0,614	0,235	Valid
C2		0,544		
C3		0,279		
C4		0,417		
C5		0,299		
C6		0,467		
C7		0,332		
C8		0,253		

Hasil Analisis

Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel IV-3
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta	2,239	0,344		6,507	0,000
Kepemimpinan Transformasional(X)	0,505	0,076	0,629	6,666	0,000
Koefisien korelasi	0,629				
R Square	0,395				
F Hitung	44,433				
Sig	0,00				

Dari hasil output SPSS pada tabel IV-3 di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho X + e1$$

$$Y = 0,629X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi beta pengaruh Kepemimpinan Transformasional sebesar = 0,629 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepemimpinan transformasional maka akan dapat meningkatkan pula Budaya Organisasi pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh sebesar 0,629. Dengan demikian, jika Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan maka Budaya Organisasi pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh akan meningkat pula.
- b. Koefisien korelasi $R = 0,629$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Budaya Organisasi (Y) pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh dengan keeratan 62,9%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
- c. Koefisien determinasi $R^2 = 0,395$ menjelaskan peran variabel Kepemimpinan

Transformasional dalam meningkatkan Budaya Organisasi Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh 39,5%, artinya terdapat nilai residu 60,5% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan Budaya Organisasi pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.

Tabel IV-4
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta	0,798	0,512	Beta	1,760	0,018
Kepemimpinan Transformasional(X)	0,028	0,100	0,035	3,097	0,704
Budaya Organisasi(Y)	0,801	0,165	0,795	2,467	0,000
Koefisien korelasi	0,817				
Adjusted R Square	0,658				
F Hitung	67,422				
Sig	0,00				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho X + \rho Y + e$$

$$Z = 0,035X + 0,795Y$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

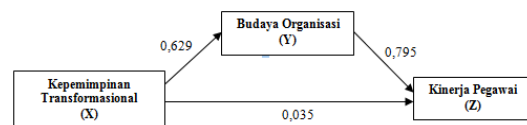
- a. Koefisien Regresi beta pengaruh Kepemimpinan Transformasional sebesar = 0,035 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan pula Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh sebesar

0,035. Maka, dengan meningkatnya Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan pula Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.

- b. Koefisien Regresi beta pengaruh Budaya Organisasi sebesar = 0,795 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan pula Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh sebesar 0,795. Maka, dengan meningkatnya budaya organisasi akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.
- c. Koefisien Korelasi $R = 0,817$ menjelaskan hubungan positif Kepemimpinan Transformasional (X) dan Budaya Organisasi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh, dengan keeratan hubungan 81,7%. Hubungan tersebut dinyatakan sangat kuat.
- d. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) = 0,658 Peran variabel Kepemimpinan Transformasional (X) bersama-sama dengan variabel Budaya Organisasi (Y) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Z) pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.

**Gambar IV-1
Path Analysis**



Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel IV-5
Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Diagram Jalur**

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta
Pengaruh langsung			
1	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi	X-Y	0,629
2	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai	X-Z	0,035
3	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Y-Z	0,795
Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening	X-Y-Z	$(0,629 \times 0,792) = 0,500$

Tabel tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan budaya organisasi, kemudian kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai selanjutnya budaya organisasi berpengaruh langsung

terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan peran tidak langsung terhadap kinerja dengan nilai masing-masing 0,629 dan 0,792.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja (3) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan (4) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening.

berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.
3. Kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.
4. Kepemimpinan transformasional melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.

**Tabel IV-6
Pengujian Hipotesis**

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi	0,629	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,035	0,704	Menerima Ho Menolak Ha
3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,795	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening	0,500		Menolak Ho Menerima Ha

PENUTUP

Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1. Jakarta: PT Indeks.

Ismail, Azman., Muhammed, Hasan A., Sulaiman, Ahmad Z., Muhammad, Hamran M., Yusuf, Munirah, H. (2011). *An Empirical Study Of The Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment And Organization Commitment*. Business

And Economics Research
Journal

Robbins, Stephen P. & Timoty
A.Judge. (2011). Perilaku
Organisasi. Jakarta:
Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2011).
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Reformasi
Birokrasi Dan Manajemen
Pegawai Negeri Sipil,
Cetakan Kelima. Bandung:
PT Refika Aditama.

Setiawan, B.A & Abd. Muhith.
(2013). Transformational
leadership: Ilustrasi di
Bidang Organisasi
Pendidikan. Jakarta: PT.
Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2013). Metode
Penelitian Kuantitatif dan
R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Statistika Untuk
Penelitian. Cetakan ke 20,
Bandung: Alfabeta.