

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ASAHAN

Zulkarnain Lubis¹, Surya Bakti²

Universitas Asahan, Kisaran

Email: ¹zzz_lubis@yahoo.co.id, ²suryabakti@una.ac.id

Abstract: This study aims to determine the simultaneous and partial effects of transformational leadership, organizational culture, work environment, and organizational commitment on employee performance. The sample consisted of 87 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of the analysis produced the regression equation: $Y = 1.135 + 0.263X_1 + 0.217X_2 + 0.237X_3 + 0.605X_4$. The F-test result showed $F_{count} (258.357) > F_{table} (2.48)$, indicating that transformational leadership, organizational culture, work environment, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on performance. The t-test results revealed that transformational leadership has a positive effect on employee performance with $t_{count} (2.433) > t_{table} (1.98896)$; organizational culture has a positive effect on employee performance with $t_{count} (3.606) > t_{table} (1.98896)$; work environment has a positive effect on employee performance with $t_{count} (3.462) > t_{table} (1.98896)$; and organizational commitment has a positive effect on employee performance with $t_{count} (4.510) > t_{table} (1.98896)$. The coefficient of determination test (R^2) showed an Adjusted R Square value of 0.623, indicating that transformational leadership, organizational culture, work environment, and organizational commitment explain 62.3% of the variance in employee performance, while the remaining 37.7% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: transformational leadership, organizational culture, work environment, organizational commitment, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel sebanyak 87 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 1,135 + 0,263X_1 + 0,217X_2 + 0,237X_3 + 0,605X_4$. Uji-F menghasilkan nilai Fhitung (258,357) > Ftabel (2,48), artinya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil uji-t, secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karena thitung (2,433) > ttabel (1,98896), budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karena thitung (3,606) > ttabel (1,98896), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena thitung (3,462) > ttabel (1,98896), komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karena thitung (4,510) > ttabel (1,98896). Hasil uji-R², nilai Adjusted R Square yaitu 0,623, artinya variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja sebesar 62,3%, sedangkan sisanya 37,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam instansi pemerintahan, sumber daya manusia dituntut mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional agar pelayanan publik dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai yang dimiliki. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin baik pula pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah maka tujuan organisasi akan sulit tercapai secara optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut di antaranya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk memberikan motivasi, arahan, serta dorongan kepada pegawai agar bekerja lebih maksimal. Budaya organisasi juga berperan dalam membentuk sikap disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan loyalitas serta keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan merupakan unsur staf pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah. Dalam menjalankan tugas tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar pelayanan administrasi pemerintahan dapat berjalan secara

optimal. Namun, berdasarkan hasil observasi awal peneliti, masih ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di lapangan, seperti masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurang optimalnya kerja sama antarpegawai, komunikasi kerja yang belum berjalan dengan baik, serta masih terdapat pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang kurang mendukung juga diduga memengaruhi semangat kerja pegawai.

Kepemimpinan transformasional dalam organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pemimpin dituntut mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian kepada pegawai. Budaya organisasi juga diperlukan sebagai pedoman perilaku pegawai dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang disiplin dan harmonis. Selain itu, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Komitmen organisasi juga menjadi faktor penting karena pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung bekerja lebih maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan”.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang dipakai menggunakan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017; 118) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh gambaran tentang keadaan,

proses, prosedur, dan sebagainya dari suatu fenomena yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan yang beralamatkan di Jl. Jenderal Sudirman No.5, Kisaran, Kelurahan Kisaran Baru, Kec. Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan selama bulan Maret sampai Juni 2026.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan yang berjumlah 87 orang. Dan menggunakan sampel yang di peroleh adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan yang berjumlah 87 orang. Menurut Sugiyono (2017;85) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua populasi di jadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitaian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini di jadikan sampel.

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Data Primer, didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan dan hasil wawancara pada Kepala Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan. Dan data Sekunder, yaitu diperoleh melalui data-data dan dokumen-dokumen dari Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (*questionnaire*), yang diberikan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan yang menjadi responden dalam penelitian ini, wawancara (*interview*), yang dilakukan secara langsung kepada Kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan, dan studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan, berupa sejarah singkat berdirinya instansi, struktur organisasi, tugas dan wewenang serta jumlah pegawai pada instansi tersebut.

Metode analisis data yang

dipergunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan Transformatif

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Lingkungan Kerja

X₄ = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformatif

b₂ = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

b₃ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b₄ = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

e = Term of error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

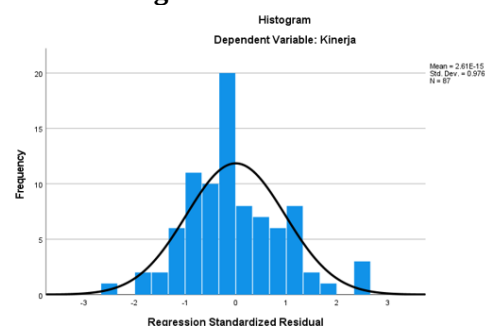
Uji Normalitas

Penentuan uji normalitas telah dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui grafik dan statistik yang dapat dilihat melalui hasil sebagai berikut:

Uji Melalui Grafik

Pengujian melalui grafik dilakukan dengan dua jenis, yaitu mengamati *histogram* dan *P-P Plot*.

Grafik Histogram



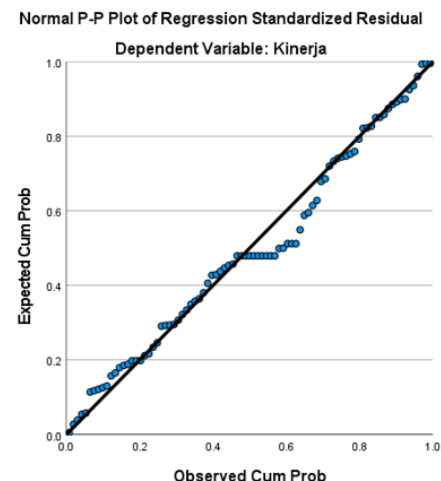
Gambar 1 Grafik Histogram

Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan grafik histogram di atas, dijelaskan bahwa diagram yang terbentuk merupakan tanggapan seluruh responden terhadap item pernyataan pada kuesioner dan terlihat garis lengkungan membentuk lonceng melewati seluruh

diagram sehingga kesimpulan uji normalitas menggunakan grafik histogram menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Hasil Uji P-Plot



Gambar 2 Uji Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan P-PPlot, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik (tanggapan responden) mengikuti garis diagonal yang terbelah dari angka 0,0 pada sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Uji Melalui Statistik

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.9310345
	Std. Deviation	5.55230779
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.067
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.283
	99% Confidence Interval	Lower Bound .271
		Upper Bound .294

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan kolmogorov smirnov test di atas, nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > signifikansi 0,05 maka disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

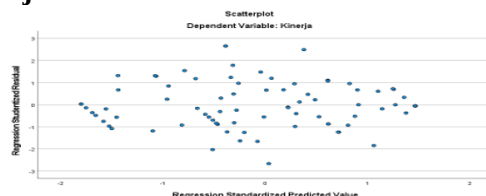
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformatif	.164	6.083
	Budaya Organisasi	.182	5.503
	Lingkungan Kerja	.138	7.222
	Komitmen Organisasi	.199	5.028

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2026)

Melalui hasil uji multikolinearitas di atas, dijelaskan bahwa nilai tolerance setiap variabel bebas seperti kepemimpinan transformatif (0,164), budaya organisasi (0,182), lingkungan kerja (0,138), komitmen organisasi (0,199), > 0,1. Sedangkan nilai VIF variabel kepemimpinan transformatif (6,083), budaya organisasi (5,503), lingkungan kerja (7,222), komitmen organisasi (5,028), < 10. Berdasarkan data nilai toleransi dan VIF tersebut, disimpulkan bahwa data penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas karena nilai setiap variabel bebas berada pada jalur kriteria yang ditentukan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, titik-titik tersebar pada seluruh bagian titik 0 pada sumbu X dan Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	1.135	.709
	Kepemimpinan Transformatif	.263	.108
	Budaya Organisasi	.217	.060
	Lingkungan Kerja	.237	.068
	Komitmen Organisasi	.605	.134

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2026)

Tabel statistik di atas menghasilkan persamaan regresi. Adapun penjelasan persamaan tersebut yaitu:

$$Y = 1,135 + 0,263X_1 + 0,217X_2 + 0,237X_3 + 0,605X_4$$

1. Nilai konstanta adalah 1,135, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) sama dengan nol, maka nilai kinerja (Y) tetap atau konstan sebesar 1,135.
2. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah 0,263, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional (X_1), maka akan meningkatkan nilai kinerja (Y), sebesar 0,263 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X_2) adalah 0,217, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan pada variabel budaya organisasi (X_2), maka meningkatkan nilai kinerja (Y), sebesar 0,217 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 0,237, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_3), maka meningkatkan nilai kinerja (Y), sebesar 0,237 satuan.
5. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi (X_4) adalah 0,605, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan pada variabel komitmen organisasi (X_4), maka meningkatkan nilai kinerja (Y), sebesar 0,605 satuan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2651.218	4	662.805	258.357	.000 ^b
	Residual	210.368	82	2.565		
	Total	2861.586	86			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil output statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} (258,357) > F_{tabel} (2,48) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.191	.849
Kepemimpinan Transformasional	2.433	.017
Budaya Organisasi	3.606	.001
Lingkungan Kerja	3.462	.001
Komitmen Organisasi	4.510	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2026)

Uraian hasil pengujian parsial (uji-t) pada setiap variabel bebas, yaitu:

1. Nilai t_{hitung} (2,433) > t_{tabel} (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,017 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t_{hitung} (3,606) > t_{tabel} (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Nilai t_{hitung} (3,462) > t_{tabel} (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai t_{hitung} (4,510) > t_{tabel} (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diantara tiga variabel bebas dalam

studi ini, komitmen organisasi paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terlihat berdasarkan nilai thitung (4,510) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), yang merupakan nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.626	.623	1.60171

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2026)

Dari hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui nilai Adjusted R Square yaitu 0,623, artinya variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja sebesar 62,3%, sedangkan sisanya 37,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini melalui hasil uji simultan, nilai Fhitung (258,357) > Ftabel (2,48) dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Kepemimpinan transformasional memberikan arah, budaya organisasi memberikan nilai, lingkungan kerja memberikan fasilitas, dan komitmen organisasi memberikan pemberdayaan emosional. Ketika keempat elemen ini berjalan beriringan secara harmonis, maka deviasi atau hambatan kerja dapat diminimalisir, yang pada akhirnya secara simultan mendorong pencapaian kinerja organisasi ke tingkat tertinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Afzan Arslan Djunaid dkk (2024), Imam Baihaqi dan Saifudin (2021), dan

Maylinda Wijayanti dkk (2025) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial, nilai variabel kepemimpinan transformasional (X1) thitung (2,433) > ttabel (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,017 < 0,05$), artinya secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik ini membuktikan bahwa secara parsial, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai secara nyata. penguatan karakteristik kepemimpinan transformasional di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan mutlak diperlukan sebagai strategi utama dalam memulihkan serta mengoptimalkan kembali capaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Achmad Afzan Arslan Djunaid dkk (2024) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini melalui uji parsial, budaya organisasi dengan nilai thitung (3,606) > ttabel (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat dan sehat budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan instansi, maka akan mendorong peningkatan

kinerja pegawai secara nyata. Penguatan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan merupakan langkah strategis yang mutlak dipertahankan demi menciptakan tata kelola pemerintahan yang responsif dan berkinerja tinggi.

Temuan ini juga sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imam Baihaqi dan Saifudin (2021) serta Achmad Afzan Arslan Djunaid dkk (2024), yang sama-sama menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Belrdasarkan hasil yang dipelroleh pada pelnellitian ini mellalui uji parsial, lingkungan kerja delngan nilai thitung (3,462) > ttabel (1,98896) dan nilai signifikansi (0,001 < 0,05), artinya selcara parsial lingkungan kerja belrpeIngaruh positif dan signifikan telrhadaP kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif, nyaman, dan memadai lingkungan kerja yang disediakan oleh instansi, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara nyata. Upaya berkelanjutan dalam memelihara keharmonisan hubungan kerja serta mengoptimalkan sarana prasarana fisik di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan merupakan langkah taktis yang harus diprioritaskan.

Temuan ini juga sejalan dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Imam Baihaqi dan Saifudin (2021) serta Achmad Afzan Arslan Djunaid dkk (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan dalam memicu produktivitas serta kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Belrdasarkan hasil yang dipelroleh pada pelnellitian ini mellalui uji parsial, komitmen organisasi delngan nilai thitung (4,510) > ttabel (1,98896) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), artinya selcara

parsial komitmen organisasi belrpeIngaruh positif dan signifikan telrhadaP kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa loyalitas, keterikatan emosional, dan rasa memiliki pegawai terhadap instansi, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara nyata. Oleh sebab itu, menjaga keterikatan emosional dan loyalitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Asahan merupakan strategi mendasar yang harus terus dipelihara.

Temuan ini juga sejalan dan memperkuat penelitian terdahulu seperti penelitian oleh Achmad Afzan Arslan Djunaid dkk (2024) serta Maylinda Wijayanti dkk (2025), yang menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi cenderung memberikan kontribusi kinerja yang maksimal demi kemajuan organisasi.

SIMPULAN

Belrdasarkan hasil pelnellitian dan pelmbahasan maka pelnellitian ini dapat disimpulkan selbagai belrikut:

1. Regresi linier berganda mengasihkan persamaan $Y = 1,135 + 0,263X_1 + 0,217X_2 + 0,237X_3 + 0,605X_4$ artinya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan komitmen organisasi (X_4) melnghasihkan koelfisieln relgreIsi positif telrhadaP kinerja (Y).
2. Hasil uji-F dengan nilai Fhitung (258,357) > Ftabel (2,48) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berPengaruh selcara simultan telrhadaP kinerja.
3. Hasil uji-t pada variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai thitung (2,433) > ttabel (1,98896) dan nilai signifikansi (0,017 < 0,05) artinya selcara parsial kepemimpinan transformasional

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil uji-t pada variabel budaya organisasi dengan nilai thitung (3,606) > ttabel (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 5. Hasil uji-t pada variabel lingkungan kerja dengan nilai thitung (3,462) > ttabel (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 6. Hasil uji-t pada variabel komitmen organisasi dengan nilai thitung (4,510) > ttabel (1,98896) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 7. Uji-R² menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,623, artinya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja sebesar 62,3%, sedangkan sisanya 37,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Diantara, L., Desmawati, & Tamrin. 2022. “Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja karyawan di PT. Kredo Keramindo Sejahtera Pekanbaru.”
- Djunaid, A. A. Mahirun, & Satrio, D. 2024. “Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.” *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5 No.2.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Baihaqi, & Saifudin. 2021. “Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening.”
- Luthans, F. 2018. *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. 2017. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijayanti, M., Fauzi, A., & Setyawati, N. W. 2025. “Pengaruh kepemimpinan transformational dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi pada pusat pengembangan benih dan proteksi tanaman DKI Jakarta.”
- Windy, E. A. 2025. “Pengaruh transformational leadership, budaya organisasi dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.”

Yuki, G. 2020. Leadership In Organizations. New York: Pearson Education.

.