

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hernawan

Institusi Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, 2) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan Dinas Pariwisata, dan 3) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif, sampel 57 ASN, teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu analisis kuantitatif, asumsi klasik, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Populasi dan sampel adalah seluruh PNS Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, ASN yang berjumlah 57 orang. Pengujian hipotesis penelitian diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja PNS dengan koefisien regresi sebesar 17,9%, 2) secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja PNS dengan koefisien regresi sebesar 19,8%, dan 3) secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS dengan koefisien korelasi R sebesar 55,6%. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,309 (30,9 %) menunjukkan adanya kontribusi variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebanyak 69,1% kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Faktor lain seperti motivasi kerja, tunjangan kinerja daerah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara.*

Abstract

This research aims to find out: 1) The effect of Transformational Leadership on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Tourism Office of South Sulawesi Province, 2) Organizational Culture on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Tourism Office of South Sulawesi Province Tourism Office, and 3) The effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Tourism Office of South Sulawesi Province. Quantitative approach, quantitative method, sample 57 ASN, data collection techniques with questionnaires, interviews and documentation. Data analysis techniques, namely quantitative analysis, classical assumptions, normality, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation, the research used is quantitative methods. The data collection technique used a questionnaire. Data analysis using multiple regression analysis. The population and sample were all civil servants of the South

Sulawesi Provincial Tourism Office, ASN, totaling 57 people. Research hypothesis testing is processed with the SPSS program. The results of this study indicate that: 1) partially transformational leadership has a positive effect on civil servant performance with a regression coefficient of 17.9%, 2) partially organizational culture has no positive effect on civil servant performance with a regression coefficient of 19.8%, and 3) simultaneously transformational leadership and organizational culture have a positive and significant effect on civil servant performance with a correlation coefficient R of 55.6%. The coefficient of determination (R^2) of 0.309 (30.9%) indicates the contribution of independent variables consisting of Transformational Leadership and Organizational Culture to the Performance of the State Civil Apparatus (ASN). As much as 69.1% of the performance of the State Civil Apparatus is influenced by other variables outside this study. Other factors such as work motivation, regional performance allowances, achievement motivation, and work environment.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, State Civil Apparatus Performance.*

Copyright (c) 2022 Hernawan

✉ Corresponding author :

Email Address : hernawan@nobel.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batas yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan (Lapiņa et al., 2015) . Akibat interaksi dengan karakteristik masing-masing dan berbagai kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etos kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari esensi nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang pada akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus seimbang dan selaras agar organisasi dapat terus eksis.

Organisasi umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan, mereka harus berjuang untuk kinerja individu tertinggi, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja menurut (Hwang & Choi, 2017) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Penilaian kinerja pegawai biasanya didasarkan atas uraian tugas yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawannya (Macías Fernández et al., 2016) . Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat adanya perubahan arah kebijakan pemerintah seperti yang diinginkan oleh semangat reformasi untuk memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah dan aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah

kebijakan ini berimplikasi pada profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Austin et al., 2017). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan prestasi kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kinerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Indikator kinerja menurut (Wibowo, 2010) yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah 1) tujuan, 2) standar, 3) umpan balik, 4) alat atau fasilitas, 5) kompetensi, 6) motif dan 7) peluang. Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai untuk menentukan berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar kerja sebagai tolak ukur. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikenal dengan Target Kerja Pegawai (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil). Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dengan unsur-unsur yang terkandung didalamnya, antara lain: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama Tim dan Kepemimpinan.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Abbas & Ali, 2021) serta keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga masalah pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti di bidang perilaku organisasi. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pimpinan wajib memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar volume dan beban kerja terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang serius terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan berujung pada kepuasan kerja yang tinggi (Malak et al., 2022). Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, karyawan akan memiliki kesempatan untuk

mempelajari perilaku yang sesuai untuk pekerjaan mereka. Begitu juga dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya, karena kedudukan pemimpin mendominasi segala kegiatan yang dilakukan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argumentasi bahwa seorang pemimpin memiliki kewenangan dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi perilaku karyawan. Pemimpin organisasi dapat memengaruhi perilaku dengan menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan individu, kebutuhan kelompok, dan kebutuhan organisasi. (Hariyanti et al., 2020), dalam penelitiannya meneliti lima perilaku kepemimpinan (tantangan proses, inspirasi, visi bersama, memungkinkan orang lain untuk bertindak, mencontohkan cara, mendorong semangat). Penelitian ini kemudian mengidentifikasi hubungan (baik korelasional maupun prediktif) antara penggunaan perilaku kepemimpinan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Penelitian ini mendukung adanya hubungan positif antara penggunaan perilaku kepemimpinan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. (Rafique et al., 2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah situasi di mana para pengikut pemimpin transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan semula. Menurut (Farrukh et al., 2022) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta memiliki kharisma. Menurut (Amankwaa et al., 2022) indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: 1) Pengaruh ideal (influence), 2) Motivasi inspirasi, 3) Stimulasi intelektual, 4) Pertimbangan individual

Di lingkungan instansi pemerintah diketahui adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, sebagai budaya, budaya kerja aparatur negara dapat diidentifikasi berupa nilai-nilai yang terkandung didalamnya, lembaga atau sistem kerja, dan sikap serta perilaku sumber daya manusia aparatur pelaksananya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dalam putusan diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang dilandasi oleh nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat dan kebiasaan dalam menjalankan tugas dan kewajiban. pekerjaan sehari-hari.

Budaya kerja aparatur negara diharapkan dapat memberikan manfaat pribadi bagi aparatur negara dan satuan kerjanya, dimana secara individu memberikan peluang untuk berpartisipasi, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan secara kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama. Permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan permasalahan yang patut menjadi perhatian setiap organisasi yaitu masalah kinerja pegawai, karena kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu

organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja PNS, karena menciptakan interaksi antara PNS dan pola perilaku bagi PNS untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai bersama dalam organisasi membuat PNS merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas serta membuat PNS berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja PNS, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi dalam mendorong profesionalisme kerja PNS.

Untuk mewujudkan budaya organisasi yang sesuai bagi suatu organisasi, diperlukan dukungan dan partisipasi dari seluruh anggota dalam lingkup organisasi tersebut. PNS membentuk persepsi secara keseluruhan berdasarkan beberapa indikator budaya organisasi menurut (Roux et al., 2021) yaitu 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian terhadap detail, 3) orientasi hasil, 4) orientasi individu, 5) tim orientasi, 6) agresivitas dan 7) Stabilitas. Budaya organisasi secara realistis mempengaruhi profesionalisme kerja PNS. Kesadaran pimpinan organisasi atau PNS terhadap pengaruh budaya organisasi instansi/lembaga dapat memberikan semangat yang kuat untuk menjaga, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang menjadi pendorong kuat bagi kemajuan organisasi instansi/lembaga.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan pegawai yang patuh terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi dan memiliki disiplin yang tinggi maka akan tercipta suasana organisasi yang lebih kondusif sehingga berdampak positif bagi kegiatan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi memiliki harapan agar pegawai organisasi dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Salah satu instansi yang terkait dengan kepemimpinan dan budaya organisasi adalah Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Jika dilihat dari kinerja masing-masing pegawai, masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan aturan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah melalui peraturan daerah. Masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Masalah yang dialami oleh instansi pemerintah Dinas Pariwisata adalah sumber daya manusia. Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pariwisata khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan. Masalah yang dialami adalah menurunnya kinerja pegawai yang bekerja di instansi tersebut.

Selain itu dari hasil observasi peneliti juga menemukan permasalahan pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yaitu kurangnya keselarasan kegiatan antar bidang sehingga kegiatan yang dilakukan di masing-masing bidang terkesan berjalan sendiri-sendiri, kurangnya kerjasama dan sikap apatis aparatur sipil negara di masing-masing bidang, sehingga kegiatan yang dilakukan di satu bidang kurang mendukung bidang lain, disiplin ilmu yang beragam sehingga dapat mempengaruhi kinerja satu sama lain.

Selain itu dari pengamatan peneliti bahwa tingkat kehadiran tanpa informasi yang dilakukan oleh ASN masih sangat besar dalam kurun waktu 6 bulan dari Juli hingga Desember, hal ini menjelaskan bahwa kedisiplinan ASN di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan masih rendah dengan pelanggaran yang sering dilakukan. oleh pegawai, ketidakhadiran pegawai dapat menyebabkan kinerja dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik karena dapat mengganggu kinerja ASN lainnya karena diberikan tugas yang bukan

menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, disiplin kerja yang diukur dengan absensi pegawai tetap menjadi tolok ukur besar kecilnya tunjangan kinerja yang diterima oleh masing-masing ASN terlepas dari beban kerja dan tanggung jawabnya. Artinya keberadaan pegawai sangat penting dalam suatu organisasi khususnya di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Dilihat dari latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Warrick, 2017). Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Adakah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara simultan pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan?

METODOLOGI

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 57 ASN. Dalam penelitian ini, semua individu yang akan menjadi objek penelitian dan semua individu tersebut setidaknya harus memiliki satu ciri yang sama. Penelitian yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 57 ASN. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi literatur.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Data Responden
1	Jenis kelamin	Pria : 20 Orang Perempuan : 37 orang
2	Tingkat pendidikan	SMA: 8 Orang D3 : 8 Orang S1 : 28 Orang S2 : 12 Orang S3 : 1 Orang
3	Peringkat/Kelas	Sasaran II: 12 Orang Sasaran III: 36 Orang Sasaran IV : 9 Orang
4	Masa kerja	0 – 10 Tahun: 11 Orang 11 – 20 Tahun : 38 Orang 21 – 30 Tahun : 8 Orang

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Penguji validitas menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dan dapat juga menggunakan rumus teknik korelasi product moment.

a. Rumus Korelasi Momen Produk Pearson

$$r = \frac{n(\sum X) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Di mana :

r : koefisien korelasi

n : jumlah observasi/responden

X : skor pertanyaan

Y : skor total

b. Tentukan tingkat nyata

Batas toleransi minimal untuk tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% dan untuk ketidakpercayaan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

c. Kriteria tes

$P_{\text{Value}} < \alpha$ atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$: memiliki hubungan yang signifikan dan valid

$P_{\text{Value}} > \alpha$ atau $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$: tidak memiliki hubungan yang signifikan dan tidak valid

Di mana :

P_{Value} = tingkat signifikan

α = 5% atau 0,05 kendur/batas kesalahan

r_{hitung} = nilai yang dihitung (korelasi pearson / product moment)

r_{tabel} = nilai tabel (buku statistik)

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor setiap item dalam kuesioner dengan skor total yang ingin diukur yaitu dengan menggunakan Koefisien Korelasi Pearson di SPSS. Jika level P_{Value} lebih besar dari α maka tidak memiliki hubungan yang signifikan. Sebaliknya, jika level P_{Value} lebih kecil dari α maka memiliki hubungan yang signifikan. Perhitungan lain membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} , jika nilainya r_{hitung} lebih kecil dari nilainya r_{tabel} maka tidak memiliki hubungan yang signifikan sebaliknya jika nilainya r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} maka memiliki hubungan yang signifikan.

2. *Pengujian Realibilitas*

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari Cronbach dengan rumus Umar (2003:96):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right) \text{ dan } \sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Di mana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian barang

σ_b^2 = varian total

n = jumlah responden

X = nilai skor yang dipilih

Kriteria Uji:

Setelah semua pertanyaan valid, analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Untuk menentukan reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai r hasil dengan r tabel. Pada uji reliabilitas sebagai nilai r hasilnya adalah nilai "Cronbach's Alpha". Syaratnya: jika $r \text{ Alpha} > r \text{ tabel}$, maka soal tersebut reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Tabel 2. Skala Likert pada pernyataan-pernyataan tertutup dalam kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Tidak setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dapat dilakukan agar model regresi yang digunakan dapat memberikan hasil yang representatif. Uji asumsi ini dapat digunakan dengan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions).

2. Pengujian Normalitas

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi Normal. Sebaliknya, jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang tidak normal Ghazali (2001).

3. Pengujian Multikolinearitas

Model yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas dan tidak ortogonal atau nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF), nilai Tolerance yang berada di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen Ghazali (2001).

4. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pembentukan pola tertentu atau teratur adalah untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, sebaliknya jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2001).

5. Pengujian Autokorelasi

Pengujian autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi level 1 (first order autocorrelation) dan hanya membutuhkan intersep (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag antar variabel independen. Metode ini menyatakan bahwa jika nilai menunjukkan

sekitar angka 2 yang umumnya dijadikan patokan untuk menyimpulkan independensi residual, Ghozali (2009).

Hipotesis Statistik

Untuk mengetahui signifikansi hipotesis, dalam penelitian ini perlu dilakukan beberapa pengujian, yaitu sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan

H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan

H_3 : Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan

Hipotesis pertama:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0$$

Hipotesis kedua:

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 > 0$$

hipotesis ketiga

$$H_0 : \beta_{y.12} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y.12} > 0$$

1. Pengujian uji -t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh independen individu terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel dependennya adalah kas, Sulaiman (2004). Uji t digunakan dengan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and service solutions). Tahapan yang digunakan dalam pengujian parsial:

a. Merumuskan hipotesis parsial

- 1) $H_0 : \beta_1 \leq 0$, yaitu X1 tidak berpengaruh positif terhadap Y.
- 2) $H_1 : \beta_1 > 0$, yaitu X1 berpengaruh positif terhadap Y.
- 3) $H_0 : \beta_2 \leq 0$, yaitu X2 tidak berpengaruh positif terhadap Y.
- 4) $H_1 : \beta_2 > 0$, yaitu X2 berpengaruh positif terhadap Y.

b. Tentukan tingkat nyata

Batas toleransi minimal untuk tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% dan untuk ketidakpercayaan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

Derajat kebebasan "db" = n - k

Di mana :

n = Jumlah sampel responden

k = Jumlah variabel penelitian

c. Mencari t hitung

$$t_{hitung} = \frac{b_i - (\beta_i)}{Se(b_i)}$$

Di mana :

b_i = koefisien variabel-i

β_i = parameter ke-I yang dihipotesiskan

$Se(b_i)$ = kesalahan standar b_i

d. Kriteria Uji

$P_{value} < \alpha$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

$P_{value} > \alpha$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

e. Cara Menguji

Pengaruh signifikan dapat diestimasi dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} nilai. Jika nilainya t_{hitung} lebih besar dari nilai tersebut t_{tabel} maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilainya t_{hitung} lebih kecil dari nilai tersebut t_{tabel} maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen, uji lain juga membandingkan p_{value} dan α dengan melihat uji kriteria.

Pengujian F

Tahapan yang digunakan dalam pengujian simultan:

a. Merumuskan hipotesis simultan

1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ yaitu variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

2) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, yaitu variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen

b. Tentukan probabilitas

Batas toleransi minimum untuk tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% dan tingkat probabilitasnya adalah 5% atau 0,05df = Regresi dan Residual

1) Kolom regresi adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi.

2) Kolom residual adalah jumlah dari varians kuadrat yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi.

c. Mencari F hitung

$$F_{hitung} = \frac{\sum(Y-\hat{Y})^2 / k}{\sum(Y-\hat{Y})^2 / (N-k-1)} = \frac{MS_{regresi}}{MS_{residual}}$$

Di mana :

Y = nilai pengetahuan

Nilai Y = Y diestimasi menggunakan model regresi

Y = nilai rata-rata observasi

N = jumlah pengamatan/sampel

K = jumlah variabel independen

d. Kriteria tes

$P_{\text{Value}} < \alpha$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 $P_{\text{Value}} > \alpha$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Rumusnya adalah sebagai berikut:

Pengukuran regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Informasi :

Y : Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (*variabel dependen*)

X_1 : Kepemimpinan Transformasional (*variabel bebas*)

X_2 : Budaya Organisasi (*variabel bebas*)

a : Konstan

β_1 : Kepemimpinan transformasional

β_2 : Budaya organisasi

e : kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki dua variabel berupa variabel X dan variabel Y yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y). Daftar pertanyaan yang dibagikan kepada sejumlah responden telah diuji validitasnya sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya. Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap indikator pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas (X_1)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Pernyataan Kuesioner	r Tabel	r Hitung	Informasi
1	0,256	0,527	Valid
2	0,256	0,527	
3	0,256	0,403	
4	0,256	0,408	
5	0,256	0,342	
6	0,256	0,359	
7	0,256	0,590	
8	0,256	0,342	
9	0,256	0,590	
10	0,256	0,722	
11	0,256	0,607	
12	0,256	0,656	
13	0,256	0,389	
14	0,256	0,656	

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) yang terdapat pada daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

b. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan Kuesioner	r Tabel	r Hitung	Informasi
1	0,256	0,421	Valid
2	0,256	0,520	
3	0,256	0,505	
4	0,256	0,321	
5	0,256	0,607	
6	0,256	0,262	
7	0,256	0,607	
8	0,256	0,461	
9	0,256	0,525	
10	0,256	0,632	
11	0,256	0,490	
12	0,256	0,602	
13	0,256	0,312	
14	0,256	0,602	

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator dimensi pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi (X2) yang terdapat pada daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

c. Hasil Uji Validitas Kinerja ASN (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja ASN (Y)

Pernyataan Kuesioner	r Tabel	r Hitung	Informasi
1	0,256	0,316	Valid
2	0,256	0,648	
3	0,256	0,345	
4	0,256	0,349	
5	0,256	0,362	
6	0,256	0,333	
7	0,256	0,844	
8	0,256	0,347	
9	0,256	0,402	
10	0,256	0,775	
11	0,256	0,863	
12	0,256	0,568	
13	0,256	0,863	
14	0,256	0,595	

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan mengenai variabel Kinerja ASN (Y) yang terdapat pada daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi kuesioner. Dasar pengambilan keputusan adalah:

Alpha $>$ r tabel = konsisten (dapat diandalkan)

Alpha $<$ r tabel = tidak konsisten (tidak dapat diandalkan)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alfa	r Tabel	Informasi
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,730	0,256	dapat diandalkan
Budaya Organisasi (X_2)	0,478	0,256	dapat diandalkan
Kinerja ASN (Y)	0,807	0,256	dapat diandalkan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21.2019

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki alpha $>$ r tabel yaitu di atas 0,256 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua konsep pengukuran untuk setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga nantinya indikator untuk masing-masing variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Tes normalitas

Tabel 6. Tes normalitas

		Residu yang tidak standar
N		57
Parameter Normal ^{a,b}	Cara	.0000000
	std. Deviasi	4.03176558
Perbedaan Paling Ekstrim	mutlak	.118
	Positif	.101
	Negatif	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.890
asimp . Sig. (2-ekor)		.407
A. Distribusi uji normal.		
B. Dihitung dari data.		

Jika nilai signifikan yang dihasilkan oleh pengujian tersebut adalah 0,05, maka distribusi data dapat dikatakan normal. Sebaliknya jika nilai signifikan yang dihasilkan $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Pada keluaran data ini terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan tingkat signifikan lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$) yaitu 0,407 $>$ 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Ini terkait dengan grafik di

bawah ini yang menunjukkan data/titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti yang membuktikan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Cara lain untuk menentukan multikolinearitas adalah dengan:

- a) *toleransi* adalah tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik
- b) Nilai *faktor inflasi varians* (VIF) adalah standar deviasi faktor inflasi kuadrat. *toleransi* (a) dan *variance inflation factor* (VIF) dapat dicari sebagai berikut:
 - a) Besar *nilai toleransi* (a): $a = 1/VIF$
 - b) Nilai *variance inflation factor* (VIF): $VIF = 1/a$
 - Variabel independen mengalami multikolinearitas jika VIF dihitung.
 - Variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas jika hitung $> a$ dan VIF hitung $< VIF$.

Tabel 7. Koefisien α dan Uji Multikolinearitas VIF

Koefisien ^a								
Model		Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Sig.	Statistik kolinearitas	
		B	std. Kesalahan	Beta			toleransi	VIF
1	(Konstan)	67.806	8.865		7.649	.000		
	Kepemimpinan transformasional	1.788	.384	1.507	4.661	.000	.122	8.163
	Budaya organisasi	-1.979	.403	-1.587	4.910	.000	.122	8.163
A. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan								

		Kepemimpinan Transformasional	Budaya organisasi
Kepemimpinan transformasional	Korelasi Pearson	1	.937 **
	Sig. (2-ekor)		.000
	N	57	57
Budaya organisasi	Korelasi Pearson	.937 **	1
	Sig. (2-ekor)	.000	
	N	57	57
**. Korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed).			

Melihat besarnya koefisien korelasi antar variabel independen, terlihat bahwa koefisien korelasi antar variabel independen sebesar $0,937 > 0,60$ sehingga disimpulkan antara variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi) terdapat multikolinearitas. Menggunakan besaran *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF) jika menggunakan α /tolerance = 10% atau 0.10 maka $VIF = 10$. Dari hasil output VIF perhitungan kedua variabel = $8.163 < VIF = 10$

dan semuanya toleransi variabel bebas adalah $0,122 = 12,2\%$ diatas 10% maka dapat disimpulkan antara variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi) tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil uji-T

Koefisien ^a								
Model		Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Sig.	Statistik kolinearitas	
		B	std. Kesalahan	Beta			toleransi	VIF
1	(Konstan)	67.806	8.865		7.649	.000		
	Kepemimpinan Transformasional	1.788	.384	1.507	4.661	.000	.122	8.163
	Budaya organisasi	-1.979	.403	-1.587	-4.910	.000	.122	8.163

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Uji koefisien Kepemimpinan Transformasional

1) Tentukan Hipotesis

a) $H_0: \beta_1 \leq 0$, yaitu X1 tidak berpengaruh positif terhadap Y.

Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara .

b) $H_1: \beta_1 > 0$, yaitu X1 berpengaruh positif terhadap Y.

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara .

2) Tentukan Tingkat Sebenarnya

Batas toleransi minimal untuk tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% dan untuk ketidakpercayaan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$.

Derajat kebebasan "db" = $n - k - 1$

Maka "db" = $57 - 2 - 1 = 54$

3) Tentukan t hitung

Berdasarkan output SPSS di atas, nilai t hitung adalah $0,039$. Tabel distribusi t didapatkan pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $57 - 2 - 1 = 54$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan uji 2 sisi (signifikansi = $0,025$), diperoleh hasil untuk t tabel adalah $2,005$ (cari di Ms. Excel dengan mengetikkan sel kosong = $\text{tinv}(0.05,65)$ lalu enter).

4) Kriteria Uji

a) Jika $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b) Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

5) Cara Menguji

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -t hitung dan nilai -t tabel. Nilai -t hitung (4,661) > Nilai -t tabel (- 2,005) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan .

Hasil penelitian diatas dapat diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan tentang Apakah Kepemimpinan Transformasional Pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik? dia berkata bahwa:

“ Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, karena pimpinan selalu memperhatikan pegawai yang bekerja tidak maksimal, bekerja tidak sesuai SOP untuk diberikan arahan atau masukan dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan”

b. uji koefisien regresi budaya organisasi

1) Tentukan Hipotesis

a) $H_0: \beta_1 \leq 0$, yaitu X 2 tidak berpengaruh positif terhadap Y.

Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara .

b) $H_1: \beta_1 > 0$, yaitu X 2 berpengaruh positif terhadap Y.

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara .

2) Tentukan Tingkat Sebenarnya

Batas toleransi minimal untuk tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% dan untuk ketidakpercayaan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 .

Derajat kebebasan “db” = $n - k$

Di mana :

n = Jumlah sampel responden

k = Jumlah variabel penelitian

Jadi, “db” = $57 - 2 - 1 = 54$

3) Tentukan t hitung

Berdasarkan output SPSS di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,910. Tabel distribusi t didapatkan pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $57 - 2 - 1 = 54$ (n adalah banyaknya kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan uji 2 sisi (signifikansi = 0,025), diperoleh hasil untuk t tabel adalah 2,005 (cari di Ms. Excel dengan mengetikkan sel kosong = $\text{tinv}(0.05, 65)$ lalu enter).

4) Kriteria Uji

a) Jika -t hitung > -t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b) Jika -t hitung < -t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

5) Cara Menguji

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -t hitung dan nilai -t tabel. Nilai -t hitung (4.910) > Nilai -t tabel (2,005) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

1 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian diatas bertolak belakang dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengenai apakah pegawai memahami budaya organisasi yang ada pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan? dia berkata bahwa:

“Di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan masih banyak pegawai yang belum memahami budaya organisasi sehingga banyak pegawai atau pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga tujuan dan visi misi organisasi tidak tercapai 100%”

Hasil Uji Simultan (f)

Tabel 9. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Rata-Rata	F	Sig.
1	Regresi	257.219	2	128.609	12.069	.000 ^b
	sis	575.448	54	10.656		
	Total	832667	56			
<i>a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional</i>						
Sumber: Data Primer Diolah SPSS 21.2019						

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis Simultan

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ yaitu variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara.
- 2) $H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ yaitu variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara.

b) Menentukan Probabilitas

Tingkat signifikansinya adalah $\alpha = 5\%$ (5% atau 0,05 adalah standar ukuran yang sering digunakan dalam penelitian)

c) Mencari F Hitung

Berdasarkan output SPSS di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 12,069. Menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2,

dan $df = 2 (nk-1)$ atau $57 - 2 - 1 = 54$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel bebas), diperoleh hasil untuk F tabel adalah 3,17 (cari di Ms. Excel dengan mengetikkan sel kosong = $finv(0.05, 2, 65)$ lalu enter).

d) Kriteria Uji

- 1) Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

e) Cara Menguji

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai F hitung (12,089) $>$ nilai F tabel (3,17) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Maka dari hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil ini juga didukung oleh wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan tentang apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Dia menyatakan bahwa:

“ bahwa hasil penelitian ini benar karena kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memang harus mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan”

Hasil Uji Akurasi Model R^2

Tabel 10. Regresi linier berganda

Model	R	R persegi	R Square yang disesuaikan	std. Kesalahan Perkiraan	Durbin-Watson
1	.556 sebuah	.309	.283	3.264	.558
<i>a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional</i>					
<i>b. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</i>					

Koefisien ^a								
Model		Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Sig.	Statistik kolinearitas	
		B	std. Kesalahan	Beta			toleransi	VIF
1	(Konstan)	67.806	8.865		7.649	.000		
	Kepemimpinan transformasional	1.788	.384	1.507	4.661	.000	.122	8.163
	Budaya organisasi	-1.979	.403	-1.587	4.910	.000	.122	8.163
<i>a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</i>								

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Informasi:

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN (*Variabel Dependen*))

X₁ = Kepemimpinan Transformasional (*variabel bebas*)

X₂ = Budaya Organisasi (*variabel bebas*)

a = konstan

B₁ = koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional

B₂ = koefisien regresi variabel Budaya Organisasi

e = *kesalahan*

Berdasarkan hasil keluaran komputer melalui program SPSS dari koefisien-koefisien di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 67.806 + 1.788X_1 + 1.979X_2 + 8.865$$

Berdasarkan model persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Koefisien korelasi R sebesar 0,556 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antar variabel dependen sebesar 55,6%. Artinya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi memiliki hubungan sedang terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 55,6%. Hal ini sesuai dengan pedoman Sugiyono (2007) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,59 = sedang

0,60 - 0,79 = kuat

0,80 - 1 = sangat kuat

- b) koefisien determinasi (R²) sebesar 0,309 (30,9%) menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) cukup besar. Sebanyak 69,1% kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Faktor lain seperti motivasi kerja, tunjangan kinerja daerah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja.

- c) Koefisien regresi (B):

(1) Jumlah konstanta *Unstandardized Coefficient* pada penelitian ini adalah 67.806. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada nilai tambah pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂), maka total variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) adalah 67.806.

(2) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dengan koefisien positif sebesar 17,9. Nilai tersebut berarti bahwa setiap

penambahan 1% budaya organisasi maka kinerja aparatur sipil negara sebesar 17,9 atau 17,9%.

- (3) Variabel Sistem Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dengan koefisien positif sebesar 19,8. Nilai tersebut berarti setiap penambahan 1% Motivasi Kerja maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) meningkat sebesar 19,8 atau 19,8%.

- d) *error term* $100\% - 88,65\% = 11,35\%$ atau 1,135 menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain di luar model yang juga mempengaruhi variabel utama Kinerja Aparatur Sipil Negara.

1. Tes Pertama

H_1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian dengan SPSS menghasilkan keluaran sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Tes Pertama

Koefisien ^a								
Model		Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Sig.	Statistik kolinearitas	
		B	std. Kesalahan				Beta	toleransi
1	(Konstan)	67.806	8.865		7.649	.000		
	Kepemimpinan transformasional	1.788	.384	1.507	4.661	.000	.122	8.163
	Budaya organisasi	-1.979	.403	-1.587	-4.910	.000	.122	8.163

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Untuk Hipotesis H_1 dan H_2

Jika nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima

Jika nilai Sig.>0,05 maka hipotesis ditolak

Data di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk Kepemimpinan Transformasional adalah 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis diterima artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya untuk Budaya Organisasi, data di atas menunjukkan nilai Sig. untuk Budaya Organisasi sebesar 0,000 dan untuk hipotesis kedua ($p < 0,05$) hipotesis diterima artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Tes Kedua

H_3 : Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Tes Kedua

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Rata-Rata	F	Sig.
1	Regresi	257.219	2	128.609	12.069	.000 ^b
	sisia	575.448	54	10.656		
	Total	832667	56			
<i>a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional</i>						

Untuk Hipotesis H₃

Jika nilai Sig.F < 0,05 maka hipotesis diterima

Jika nilai Sig.F > 0,05 maka hipotesis ditolak

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai Sig.F sebesar 0,000 (p<0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian hipotesis di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2015) dalam tesis berjudul Analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa hasil pengujian (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai CR sebesar 3,231 dengan probabilitas 0,001. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai CR sebesar 3,192 dengan probabilitas sebesar 0,001. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,406 dengan probabilitas sebesar 0,016. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,621 dengan probabilitas sebesar 0,009. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,104 dengan probabilitas sebesar 0,035. Hasil penelitian diatas dapat diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang telah memaparkan hasil penelitian sebelumnya tentang Apakah Kepemimpinan Transformasional Pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik? dia berkata bahwa:

“ Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, karena pimpinan selalu memperhatikan pegawai yang bekerja tidak maksimal, bekerja tidak sesuai SOP untuk diberikan arahan atau masukan dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan”

Dari hasil penelitian di atas dapat dikemukakan bahwa dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan unsur yang paling penting, karena memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan manusia lain untuk bekerja mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung kepada manajernya (pemimpin). (Morf & Bakker, 2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah situasi dimana para pengikut pemimpin transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang mereka harapkan semula. Pemimpin mengubah dan memotivasi pengikut dengan membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil kerja, mendorong mereka untuk memprioritaskan organisasi atau tim di atas kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Menurut (Kaur Bagga et al., 2022) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta memiliki karisma. Sedangkan menurut (Pachler et al., 2019) pemimpin transformasional memiliki komponen perilaku tertentu, antara lain integritas dan keadilan, menetapkan tujuan yang jelas, memiliki harapan yang tinggi, memberikan dukungan dan pengakuan, membangkitkan emosi pengikut, dan membuat orang melihat sesuatu di luar dirinya. kepentingan diri sendiri untuk mencapai sesuatu yang mustahil.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan memiliki peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus memiliki kemampuan menyelaraskan visi masa depan dengan bawahannya, serta mengangkat kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi dari yang mereka butuhkan. Interaksi yang timbul antara pemimpin dengan bawahannya ditandai dengan adanya pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan berkualitas. Pemimpin mempengaruhi pengikut mereka sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian hipotesis di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desselle et al., 2022) dalam tesis berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung, 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung, 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung dan 4) Secara simultan budaya

organisasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung. Koefisien regresi variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi bertanda positif (+) menunjukkan adanya hubungan yang searah, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung. Korelasi atau hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi dengan kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung cukup kuat ($r = 0,591$) dan koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square sebesar 0,321.

Hasil penelitian diatas bertolak belakang dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti yang telah memaparkan hasil penelitian sebelumnya tentang pegawai yang memahami budaya organisasi di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan? dia berkata bahwa:

“Di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan masih banyak pegawai yang belum memahami budaya organisasi sehingga banyak pegawai atau pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga tujuan dan visi misi organisasi tidak tercapai 100%”

Dari hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan benar, sehingga dapat digunakan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan oleh pegawai. Budaya organisasi yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain selalu kreatif dalam mengambil inisiatif dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, karena budaya organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu organisasi.

Pada penelitian ini digunakan beberapa indikator untuk mengukur budaya organisasi di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh faktor budaya yang akan berfungsi sebagai kekuatan pendorong dalam mencapai tujuan, beberapa dari berbagai orang tersebut memiliki banyak anggota atau pegawai dan juga aktif dalam setiap kegiatan. kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh organisasi. Jika suatu organisasi memiliki banyak anggota atau pegawai yang masih aktif, hal ini merupakan bukti keberhasilan organisasi dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat dalam kegiatan organisasi sehari-hari, pengikat kekompakan antar individu dalam organisasi dan sebaliknya. Organisasi membutuhkan tim yang kompak, handal dan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, dan itulah yang diinginkan oleh para pemimpin di setiap organisasi. Dalam kelangsungan pelaksanaan program tersebut, pimpinan wajib memperhatikan kondisi pegawai maupun pengurus, baik dari segi kemajemukan maupun perkembangan atau perubahan tata nilai setiap pegawai yang secara otomatis

akan mempengaruhi perkembangan. dari nilai-nilai dalam organisasi. Budaya akan berfungsi sebagai pengikat satu orang atau lebih untuk bergabung dan aktif serta mengikat sesama karyawan untuk menciptakan tim yang kohesif. Selain itu, budaya organisasi juga mampu membangkitkan kinerja pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, selama pegawai masih senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja pegawai terhadap organisasi akan tetap dirasakan dan peluang keberhasilan organisasi akan semakin besar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dilihat secara langsung.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Holcomb et al., 2011) dalam tesis berjudul Analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa hasil pengujian (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai CR sebesar 3,231 dengan probabilitas 0,001. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai CR sebesar 3,192 dengan probabilitas sebesar 0,001. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,406 dengan probabilitas sebesar 0,016. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,621 dengan probabilitas sebesar 0,009. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,104 dengan probabilitas sebesar 0,035. Hasil penelitian ini juga didukung dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang telah menjelaskan hasil penelitian sebelumnya, tentang apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? dia menyatakan bahwa:

" bahwa hasil penelitian ini benar karena kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memang harus mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan"

Dari hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dapat ditingkatkan dan ditingkatkan kinerja pegawai Transformational Leadership dan budaya organisasi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dan tujuan Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dapat tercapai sebagaimana ditetapkan. Seperti yang dinyatakan (Zuo et al., 2022)

menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran pencapaian implementasi/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi, (Galnoor & Oser, 2015) menjelaskan bahwa kompetensi adalah keterampilan dan keberdayaan yang mengacu pada kondisi atau kualitas karena mampu dan sesuai.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar yang telah ditetapkan. Telah dijelaskan di atas, bahwa manusia dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerjanya harus dinilai. Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur keaslian program seleksi dan pengembangan. melalui evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi tujuan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka. Selanjutnya evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi reward (Bakker et al., 2022) Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja juga ditunjukkan dari bagaimana pegawai memberikan pelayanan publik. Pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan dari kewajiban aparatur sipil negara. Oleh karena itu pengembangan kinerja pelayanan publik selalu melibatkan tiga unsur pokok pelayanan publik, yaitu: unsur kelembagaan penyelenggara pelayanan, proses pelayanan dan sumber daya manusia penyelenggara pelayanan. Sehubungan dengan itu, upaya peningkatan kinerja pelayanan publik selalu dibarengi dengan pengembangan ketiga unsur utama tersebut. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil observasi peneliti bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dan hasil penelitian ini sesuai dengan observasi yang dilakukan dan sejalan dengan latar belakang permasalahan sebelumnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Kantor. Koefisien regresi untuk pengujian hipotesis pertama yaitu positif. Nilai t yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pariwisata

Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien regresi untuk pengujian hipotesis pertama adalah positif. Nilai t yang positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. (3) Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,309 (30,9%) menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Faktor lain seperti motivasi kerja, tunjangan kinerja daerah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka implikasi dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang lebih baik maka organisasi akan berjalan dengan baik sesuai dengan harapan Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Apabila budaya organisasi semakin baik dan mengikuti prosedur operasional sistem (SOP), maka kinerja aparatur sipil negara akan semakin baik dan tujuan organisasi pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan akan tercapai. (3) Apabila kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat dioptimalkan sesuai tujuan organisasi dan sesuai SOP yang ada maka tujuan, visi dan misi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan akan tercapai. Saran penelitian ini adalah: (1) Bagi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan kinerja aparatur perlu ditingkatkan dengan menerapkan budaya kerja, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya serta memberikan motivasi secara terus menerus akan membantu organisasi mencapai target kinerja. (2) Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan pimpinan yang aktif melakukan pengawasan terhadap pegawai dan dengan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan hasil kerja aparatur di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. (3) Bagi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan agar lebih memperhatikan kinerja pegawai agar tidak menyimpang dari SOP Sistem Operasional Prosedur sehingga tujuan organisasi dan visi misi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan tercapai.

Referensi :

- Abbas, M., & Ali, R. (2021). Gaya kepemimpinan transformasional versus transaksional dan kesuksesan proyek: Tinjauan meta-analitik. *Jurnal Manajemen Eropa*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.011>
- Asriati, N., Syamsuri, S., Thoharudin, M., Wardani, S. F., & Kusuma Putra, A. H. P. (2022). Analysis of business behavior and HRM perspectives on post-COVID-19 SME business sustainability. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2115621.
- Amankwaa, A., Seet, P.-S., & Susomrith, P. (2022). Mengatasi perputaran karyawan hotel: Analisis mediasi yang dimoderasi dari kepemimpinan transformasional, keterikatan organisasi, dan keterikatan komunitas. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 51, 67-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.02.029>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, LM (2022). Suatu pendekatan terhadap prestasi kerja karyawan melalui variabel lingkungan kerja dan perilaku kepemimpinan. *Jurnal Riset Bisnis*, 140, 361-369. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Austin, JM, Demski, R., Callender, T., Lee, KHK, Hoffman, A., Allen, L., Radke, DA, Kim, Y.,

- Werthman, RJ, Peterson, RR, & Pronovost, PJ (2017). From Board to Bedside: Bagaimana Penerapan Struktur Keuangan untuk Keselamatan dan Kualitas Dapat Mendorong Akuntabilitas dalam Sistem Perawatan Kesehatan Besar. *Jurnal Komisi Bersama tentang Kualitas dan Keselamatan Pasien*, 43 (4), 166-175. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2017.01.001>
- Bakker, AB, Hetland, J., Kjelleevold Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Kepemimpinan transformasional harian: Sumber inspirasi untuk kinerja pengikut? *Jurnal Manajemen Eropa*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Desselle, SP, Zgarrick, DP, & Ramachandran, S. (2022). Variabilitas dalam persepsi budaya organisasi di perguruan tinggi AS dan sekolah farmasi. *Penelitian di Farmasi Sosial dan Administrasi*, 18 (4), 2600-2605. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.04.025>
- Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Membina perilaku pro-lingkungan karyawan melalui kepemimpinan transformasional hijau, manajemen sumber daya manusia hijau dan pengetahuan lingkungan. *Peramalan Teknologi dan Perubahan Sosial*, 179, 121643. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121643>
- Galnoor, I., & Oser, J. (2015). Layanan Sipil (JDBT-IE dari S. & BS (Kedua E. Wright (merah); bl 695-700). Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.75003-3>
- Hadi, A., & Putra, A. H. P. K. (2022). The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hariyanti, T., Pitoyo, AZ, & Indriani, W. (2020). Gaya kepemimpinan ideal RS Polri pada masa transisi: Kajian fenomenologis. *Enfermería Clínica*, 30, 197-200. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.044>
- Holcomb, JE, Kovandzic, T.V, & Williams, MR (2011). Penyitaan aset sipil, pembagian yang adil, dan pengawasan untuk keuntungan di Amerika Serikat. *Jurnal Peradilan Pidana*, 39 (3), 273-285. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2011.02.010>
- Hwang, K., & Choi, M. (2017). Pengaruh budaya pendukung inovasi dan perilaku anggota organisasi pada keamanan sistem informasi e-government yang berasal dari isomorfisme mimetik. *Informasi Pemerintah Triwulanan*, 34 (2), 183-198. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.giq.2017.02.001>
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, SN (2022). Peran mediasi budaya organisasi: Kepemimpinan transformasional dan manajemen perubahan dalam tim virtual. *Tinjauan Manajemen Asia Pasifik*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.07.003>
- Lapiņa, I., Kairiša, I., & Aramina, D. (2015). Peran Budaya Organisasi dalam Manajemen Mutu Universitas. *Procedia - Ilmu Sosial dan Perilaku*, 213, 770-774. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.472>
- Macías Fernández, AJ, Gutiérrez-Castañeda, C., Carmona González, FJ, & Crespillo Vilchez, D. (2016). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en distrito de atención primary Costa del Sol. *Atención Primaria*, 48 (5), 301-307. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aprim.2015.06.007>
- Malak, HM, Lorman, W., Rundio, A., Simion, D., & Simion, MG (2022). Gaya kepemimpinan yang dipraktekkan secara dominan dari Kepala Petugas Keperawatan dalam organisasi perawatan kesehatan. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 28, 100517.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.xjep.2022.100517>
- Morf, M., & Bakker, AB (2022). Pasang surut dalam kepemimpinan transformasional: Sebuah studi buku harian mingguan. *Jurnal Manajemen Eropa* .
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.12.007>
- Pachler, D., Kuonath, A., & Frey, D. (2019). Bagaimana dosen transformasional mempromosikan keterlibatan mahasiswa, kreativitas, dan kinerja tugas: Peran mediasi kepercayaan dosen dan self-efficacy. *Pembelajaran dan Perbedaan Individu* , 69 , 162-172. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.12.004>
- Pattarani, A., Mariana, L., Marmin, H., & Putra, A. H. P. K. (2022). The Effectiveness of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 11 of 2017 Concerning the Management of Civil Servants on the Discipline Level of Government Employees. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1).
- Rafique, MA, Hou, Y., Chudery, MAZ, Waheed, M., Zia, T., & Chan, F. (2022). Menyelidiki dampak stres kerja pandemi dan kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif: Peran mediasi dan moderasi berbagi pengetahuan. *Jurnal Inovasi & Pengetahuan* , 7 (3), 100214. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Roux, C., Willis, S., & Weyermann, C. (2021). Pergeseran fokus ilmu forensik dari sarana ke tujuan: Sebuah jalan ke depan untuk disiplin? *Sains & Keadilan* , 61 (6), 678-686. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.scijus.2021.08.005>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Warrick, DD (2017). Apa yang perlu diketahui pemimpin tentang budaya organisasi. *Cakrawala Bisnis* , 60 (3), 395-404. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>
- Zuo, L., Harms, PD, Landay, K., & Wood, D. (2022). Ambisi sembrono: Bagaimana implusivitas memoderasi efek ambisi pada kepemimpinan transformasional. *Kepribadian dan Perbedaan Individu* , 187 , 111383. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111383>