

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada RSUD Bangkinang, Kabupaten Kampar

### The Influence of Transformational Leadership Style and Organizational Climate on Civil Servant Performance at RSUD Bangkinang, Kampar Regency

Fanny Ahmad\*, Martha Hasanah Rustam

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

\*Corresponding Email: [fannyahmad36@gmail.com](mailto:fannyahmad36@gmail.com)

Article history: Submitted: May 18, 2025 | Revised: June 18, 2025 | Accepted: July 05, 2025

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan meneliti Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang, Kabupaten Kampar. Penelitian ini penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan Software SPSS 22. Jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 72 Responden PNS RSUD Bankinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS RSUD Bankinang dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja PNS RSUD Bankinang. Sedangkan Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja PNS RSUD Bankinang. Nilai R Square sebesar 0.329 atau sebesar 32,9% yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh Terhadap Kinerja PNS sementara sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

#### Abstract

*This study aims to analyze and examine the influence of Transformational Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance at the Regional General Hospital (RSUD) Bangkinang, Kampar Regency. This is a quantitative study using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 22. The sample consisted of 72 civil servant respondents from RSUD Bangkinang. The results indicate that partially, Transformational Leadership Style does not have a significant influence on employee performance, while Organizational Climate has a significant influence on employee performance. Simultaneously, Transformational Leadership Style and Organizational Climate together have an influence on employee performance. The R Square value is 0.329, which means that 32.9% of employee performance is influenced by the two independent variables, while the remaining 60.8% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Climate, Employee Performance, RSUD Bangkinang*

#### Pendahuluan

Eksistensi rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan di masa depan sangat bergantung pada respons terhadap kebutuhan masyarakat serta kemampuan memberikan layanan prima yang berkualitas. Peran karyawan, khususnya perawat, sangat krusial karena mereka secara langsung memberikan pelayanan kepada pasien. Hameed dan Waheed (2011) menyatakan bahwa karyawan adalah aset penting bagi organisasi,

**Volume** : 4  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2025  
**Halaman** : 387-398

sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penilaian kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator seperti sikap kerja, disiplin, dan kerjasama, yang menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun dan menandakan perlunya evaluasi berkelanjutan agar standar kinerja dapat tercapai dan dipertahankan (Putu Darmawan Putra et al., 2019).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi (Ginjar, 2013). Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang telah menyusun rencana strategis (Reinstra) sebagai panduan lima tahunan untuk meningkatkan pelayanan dan pengelolaan SDM, yang berorientasi pada pencapaian visi, misi, dan tujuan pembangunan daerah serta pelayanan publik yang mandiri dan berkualitas (RSUD Bangkinang, 2024). Namun, berbagai permasalahan seperti ketidakefektifan sistem manajemen dan kurangnya sumber daya masih menjadi kendala dalam pencapaian target kinerja (Purwadhi, 2021).

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan memiliki peranan penting sebagai penentu arah dan motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pengaruh positif terhadap bawahan, dinilai dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Jumiran et al., 2020). Iklim kerja yang kondusif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena menciptakan lingkungan sosial dan fisik yang mendukung serta interaksi positif antar karyawan (Jayanti & Watt, 2020; Widiarta & Supriyadi, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengisi gap tersebut (Emil Ryan Subhi, 2014; Yuni Yulia Putri, 2017).

Dengan perkembangan era globalisasi, RSUD Bangkinang di Provinsi Riau sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut mampu menyediakan layanan berkualitas yang didukung oleh kinerja perawat yang tinggi melalui motivasi dan pelatihan yang berkesinambungan. Namun, indikasi penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan serius yang perlu diatasi agar tujuan organisasi tercapai secara efektif (Dianantari et al., 2019). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Bangkinang, sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan keberlanjutan rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan masyarakat (Penulis, 2024).

## Landasan Teori

### Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin adalah individu yang mempengaruhi anggota organisasi agar fokus dan maju dalam mencapai tujuan (Bernhard Tewal dkk, 2017). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku anggota kelompok demi tujuan bersama (Fridayana Yudiarmaja, 2013). Pemimpin harus menggunakan kewenangan secara bijak untuk keseimbangan organisasi dan tidak bertindak sewenang-wenang (Heri Erlangga, 2025).

### Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional



JEMAK-BD

# JURNAL

## Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan

### Bisnis Digital

Gaya kepemimpinan transformasional menginspirasi perubahan positif dan melibatkan pemimpin dalam proses membantu anggota menyelesaikan tugas. Pemimpin jenis ini memiliki semangat positif yang memotivasi bawahan sehingga lebih energik dan percaya pada pemimpin serta tujuan organisasi, bahkan melebihi target yang diharapkan (Hasnawati dkk, 2025). Gaya ini lebih disukai karena keterikatan dan pemahaman pemimpin terhadap kebutuhan bawahan sangat kuat.

### Prinsip dalam Menciptakan Kepemimpinan Transformasional

Menurut Mei Hardika Senny dkk (2025), terdapat tujuh prinsip penting:

1. Simplifikasi Menyampaikan visi dengan jelas dan praktis.
2. Motivasi Mendapatkan komitmen terhadap visi.
3. Fasilitas Mendukung pembelajaran dalam organisasi.
4. Inovasi Berani bertindak atas perubahan dengan tanggung jawab.
5. Mobilita Mengarahkan sumber daya secara optimal.
6. Siap Siaga Siap belajar dan menyambut perubahan positif.
7. Tekad Komitmen menyelesaikan tugas dengan dukungan disiplin dan semangat.

### Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sugianti (2020) menjelaskan indikator sebagai berikut:

1. Pemimpin Ideal/Karismatik  
Dihormati dan dipercaya, menanamkan nilai moral tinggi.
2. Motivasi Inspirasional  
Menginspirasi optimisme dan kerja sama dalam mencapai tujuan.
3. Stimulasi Intelektual  
Mendorong pemecahan masalah kreatif dan rasional.
4. Pertimbangan Individual  
Memperhatikan kebutuhan dan pengembangan personal setiap bawahan.

### Iklm Organisasi

#### a. Pengertian Iklm Organisasi

Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang berlangsung terus-menerus dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Iklm ini mempengaruhi perilaku kerja dan tercermin dari karakteristik organisasi itu sendiri (Etty Susanty, 2013). Keberhasilan organisasi bergantung pada kesatuan tujuan yang disepakati bersama oleh semua anggotanya (Eliana Sari, 2006).

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklm Organisasi

Menurut Riska Hasbi, dkk (2020), lima faktor utama yang memengaruhi iklm organisasi adalah:

1. Lingkungan eksternal  
Industri yang sama cenderung memiliki iklm organisasi yang serupa.
2. Strategi organisasi  
Strategi yang diterapkan mempengaruhi pola dan suasana organisasi secara tidak langsung.
3. Pengaturan organisasi



JEMAK-BD

JURNAL  
Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan  
Bisnis Digital

389

**Volume** : 4  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2025  
**Halaman** : 387-398

Meliputi struktur, prosedur, komunikasi, dan kepemimpinan, yang menentukan efisiensi dan efektivitas organisasi.

4. Kekuatan sejarah  
Tradisi dan pengalaman masa lalu membentuk harapan dan budaya organisasi.
5. Kepemimpinan  
Perilaku dan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi suasana kerja dan motivasi karyawan.

### **Indikator Iklim Organisasi**

Menurut Asri Wahyuni Shafarila dan Endang Supardi (2025), terdapat enam dimensi indikator iklim organisasi:

1. Struktur  
Adanya kejelasan peran dan tanggung jawab dalam organisasi.
2. Standar  
Tekanan untuk berprestasi dan kebanggaan dalam menyelesaikan tugas.
3. Tanggung jawab  
Karyawan merasa bertanggung jawab penuh atas tugasnya.
4. Penghargaan  
Apresiasi terhadap pencapaian kerja individu.
5. Dukungan  
Rasa saling percaya dan adanya dukungan antar anggota tim.
6. Komitmen  
Kebanggaan terhadap organisasi dan loyalitas terhadap tujuan bersama.

### **Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Kinerja atau *job performance* adalah hasil kerja pegawai yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sofyan Tsauri, 2014). Kinerja menunjukkan pencapaian pelaksanaan tugas organisasi dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi. Menurut Eko Budiyanto & Mochamad Mochklas (2020), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi pegawai. Kinerja individu mencerminkan dan turut menentukan kinerja keseluruhan organisasi.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Atty Tri Juniarti & Darra Gusti Putri (2021), sepuluh faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian  
Semakin tinggi skill, semakin baik penyelesaian tugas.
2. Pengetahuan  
Pemahaman terhadap pekerjaan menentukan kualitas hasil kerja.
3. Rancangan kerja  
Desain pekerjaan yang baik mempermudah pencapaian tujuan.
4. Kepribadian  
Karakter pribadi yang bertanggung jawab akan menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Motivasi kerja

- Dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan berkinerja tinggi.
6. Kepemimpinan  
Cara pemimpin mengarahkan dan mengelola tugas memengaruhi kinerja bawahan.
  7. Gaya kepemimpinan  
Sikap dan pendekatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.
  8. Budaya organisasi  
Norma dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi.
  9. Kepuasan kerja  
Rasa senang terhadap pekerjaan yang berdampak pada produktivitas.
  10. Lingkungan kerja  
Fasilitas fisik dan suasana kerja yang nyaman mendorong kinerja yang lebih baik.

### Indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Novia Ruth Silaen, dkk (2021), kinerja pegawai negeri sipil dapat diukur melalui lima indikator berikut:

1. Kualitas kerja  
Ketepatan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas kerja  
Jumlah hasil kerja yang dicapai.
3. Ketepatan waktu  
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
4. Efektivitas  
Penggunaan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output maksimal.
5. Komitmen  
Tingkat loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

### Metode

Penelitian menjelaskan tentang pendekatan sistematis yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini (Creswell, 2014). Penelitian dilakukan dengan metode ilmiah yang berisi prosedur teratur untuk memperoleh hasil yang akurat dan terpercaya (Sugiyono, 2017). Metodologi penelitian terdiri dari definisi metode dan penelitian itu sendiri, di mana metode merupakan cara atau jalan yang ditempuh dalam memahami objek penelitian, sedangkan penelitian adalah kegiatan sistematis yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna membuktikan kebenaran suatu asumsi atau hipotesis (Neuman, 2014).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan yang dilakukan secara deskriptif, bertujuan untuk menguji hipotesis melalui data yang dikumpulkan dari populasi tertentu, dalam hal ini pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang, Kabupaten Kampar (Creswell, 2014). Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit tersebut (Robbins & Judge, 2017).

Lokasi penelitian berada di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang yang beralamat di Jalan Lingkar, Bangkinang – Batuah Belah, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Subjek penelitian adalah pegawai rumah sakit, baik tenaga medis maupun non-medis, dengan populasi sebanyak 249 karyawan PNS. Sampel diambil menggunakan

**Volume** : 4  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2025  
**Halaman** : 387-398

teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu untuk memastikan data yang representatif, dan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 72 responden (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016).

Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung melalui pengumpulan di lapangan dan data sekunder yang diperoleh dari sumber lain terkait (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati fenomena di lapangan secara langsung, sedangkan kuesioner berfungsi untuk mengumpulkan data responden terkait variabel yang diteliti (Creswell, 2014).

Analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan memberikan gambaran umum tentang data yang dikumpulkan. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data (Sugiyono, 2017). Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi (Ghozali, 2016).

Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Uji statistik t dan F digunakan untuk menguji hipotesis parsial dan simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Dengan demikian, metodologi ini dirancang agar penelitian dapat menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Creswell, 2014).

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dengan total 30 pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan untuk masing-masing variabel: Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Respondennya adalah 72 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang.

#### Karakteristik Responden

- a) Jenis Kelamin  
56% laki-laki dan 44% perempuan. Komposisi ini menunjukkan keseimbangan gender yang cukup baik di RSUD Bangkinang.
- b) Usia  
70% responden berusia 24–25 tahun, dan 30% berusia 40–60 tahun, menunjukkan dominasi generasi muda yang kemungkinan merupakan hasil rekrutmen baru.
- c) Tingkat Pendidikan  
Sebagian besar responden (44%) berpendidikan Sarjana (S1), diikuti oleh DIII (28%), S2 (17%), dan SMA (11%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki latar pendidikan tinggi yang mendukung profesionalisme kerja.

#### Deskripsi Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)  
Responden menunjukkan penilaian sangat positif:
  - a) 67% sangat setuju, 31% setuju, sisanya 2% cukup setuju.

- b) Tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
  - c) Pemimpin dinilai memiliki visi yang inspiratif, integritas tinggi, mendorong inovasi, serta memperhatikan kebutuhan dan pengembangan pegawai.
2. Iklim Organisasi (X2)  
 Penilaian responden juga sangat positif:
- a) 32% sangat setuju, 66% setuju, 2% cukup setuju.
  - b) Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.
  - c) Iklim organisasi dinilai kondusif dengan komunikasi efektif, sistem penghargaan yang adil, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja.
3. Kinerja Karyawan (Y)  
 Persepsi terhadap kinerja juga sangat baik:
- a) 39% sangat setuju, 54% setuju, hanya 4% cukup setuju, dan 2% tidak setuju.
  - b) Pegawai dinilai memiliki komitmen tinggi terhadap mutu pekerjaan, disiplin waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur.

**Hasil**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian kualitas data untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Kualitas data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian secara keseluruhan.

**Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2019), validitas merupakan alat ukur untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pertanyaannya mampu menggambarkan hal yang hendak diukur. Dengan kata lain, data yang valid adalah data yang konsisten antara informasi yang diperoleh melalui kuesioner dengan kondisi sebenarnya di lapangan.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) terhadap r tabel. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak (butir pernyataan valid).
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima (butir pernyataan tidak valid).

Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) adalah 72, sehingga derajat kebebasan (df) = 72 - 2 = 70. Berdasarkan df tersebut, nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,232. Hasil pengujian validitas ditampilkan pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1 – X1.10	0,708 – 0,904	> 0,232	Valid
Iklim Organisasi (X2)	X2.1 – X2.10	0,552 – 0,722	> 0,232	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1 – Y.10	0,713 – 0,857	> 0,232	Valid

**Volume** : 4  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2025  
**Halaman** : 387-398

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$ , maka residual berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $< 0,05$ , maka residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Statistik	Nilai
N	72
Mean	0,0000000
Std. Deviation	4,14868201
Most Extreme Differences	Absolute = 0,082
Test Statistic	0,082
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2), sementara variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	4,874	6,127	—	0,796	0,429
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,171	0,145	0,118	1,179	0,242
Iklim Organisasi (X2)	0,622	0,109	0,574	5,722	0,000

### Pembahasan

- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai negeri sipil
  - Hasil  
Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil
  - Penjelasan



Dalam lingkungan birokratis seperti rumah sakit, peran kepemimpinan transformasional mungkin tidak langsung terlihat. Karyawan cenderung bergantung pada prosedur formal dan motivasi internal, bukan pada gaya kepemimpinan.

- c) Pendukung  
Hasil ini konsisten dengan Setiawan (2015) dan Prayudi (2020), yang menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional seringkali bersifat tidak langsung dan perlu dimediasi oleh variabel seperti motivasi kerja.
  - d) Implikasi  
Penelitian lanjutan disarankan dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja atau motivasi.
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja pegawai negeri sipil
- a) Hasil  
Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
  - b) Penjelasan  
Lingkungan kerja yang positif (dukungan, kejelasan struktur, suasana interpersonal) mendorong produktivitas dan kontribusi karyawan.
  - c) Pendukung  
Diperkuat oleh Setiawan (2015), Radianto & Suniwiharyo (2017), dan Mukhtar & Asmawiyah (2019) yang menegaskan pentingnya iklim organisasi yang sehat dalam mendukung kinerja.
  - d) Implikasi  
Organisasi perlu secara aktif menciptakan dan memelihara iklim kerja yang suportif dan komunikatif.
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara Bersamaan terhadap Kinerja Pegawai negeri sipil
- a) Hasil  
Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.
  - b) Penjelasan  
Sinergi antara gaya kepemimpinan inspiratif dan iklim kerja yang mendukung menciptakan kondisi optimal untuk peningkatan kinerja.
  - c) Pendukung  
Sejalan dengan temuan Roni (2025), Putra & Bagia (2019), dan Radianto & Suniwiharyo (2017) yang menyatakan bahwa kombinasi faktor organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja.
  - d) Implikasi  
Kepemimpinan dan iklim organisasi harus dikelola secara harmonis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas tinggi.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di RSUD Bangkinang. Berikut adalah kesimpulan penelitian :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil

**Volume** : 4  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2025  
**Halaman** : 387-398

Hasil penelitian menemukan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini dikarenakan tergantung pada konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik individu. Ketidaksignifikanan ini juga dapat disebabkan oleh belum dimasukkannya variabel perantara seperti motivasi atau kepuasan kerja, sehingga perlu penelitian lanjutan untuk melihat pengaruhnya secara lebih menyeluruh.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil

Hasil penelitian menemukan Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, terbuka, dan mendukung mampu mendorong motivasi serta produktivitas karyawan, sebagaimana diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Oleh karena itu, menciptakan iklim kerja yang sehat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara Simultan Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil

Hasil Penelitian menemukan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Kolaborasi antara gaya kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan sinergi yang memperkuat motivasi serta produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

### Daftar Rujukan

- Abdul Hameed Ameer Wahed, 2011, Development and Its effect on Employee performance Aconceptual Framework. Employee is a key element of the organization, *International journal of bussines and social Science Vol. 2 No 13*.
- Al-Qur'an dan terjemahan 2015. Departemen Agama RI. Bandung : Diponegoro.
- Arifudin, O., Sofyan.Y., Rusmana, F., D., & Tanjung, R., (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang, Makro : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- Asri Wahyuni Shafarila dan Endang Supardi. "Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai", Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2025,
- Budiyanto, Eko dan Mochamad Mochklas. 2020. "Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)". CV. AA Rizky. Serang
- Burgin, Burhan. 2017. "Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer". PT. RajaGrafindo Persada. Depok
- Erlangga, Heri. 2025. "Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship". Fisip UNPAS Press. Bandung
- Etty Susanty, "Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi", Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan,
- Fridayana Yudiaatmaja. "Kepemimpinan: Konsep, Teori, Dan Karakternya", Jurnal Media Komunikasi FIS Vol 12, No 2 Agustus 2013 ISSN 1412 – 8683,
- Ghozali, Imam dan hengky latan 2015. *Partial leas squeres konsep Teknik dan aplikasi dengan program Smart PLS 3.0 Semarang* : Universitas Diponegoro Semarang.

- Hasnawati, dkk. 2021. *“Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja”*. Pustaka Almaida. Gowa
- Hikmawati, Fenti. 2020. *“Metodologi Penelitian”*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok
- Juniarti, Atty Tri dan Darra Gusti Putri. 2021. *“Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja”*. Pena Persada. Banyumas
- Khairiza, A dkk. 2015. *Pengaruh gaya gaya kepemimpinan terhadap kinerja kinerja karyawan studi pada karyawan di perpustakaan universitas brawijaya malang* jurnal administrasi public JPA, Vol 3 No.7.
- Khusaini, Ahmad. 2025. *“Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Di Spa Club Arena Yogyakarta”*. Yogyakarta: UNY.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Keempat . Erlangga. Jakarta
- Mallihungan, Andi. 2019. *“Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Di Kabupaten Gowa”*. Makassar: UMM.
- Mukhtar, A., & Asmawiyah. (2019). *Iklm Organisasi Dan Kinerja Karyawan, SEIKO : Journal Of Management & Business*, 2(2)
- Nurjannah. 2008. *“ pengaruh gaya kepemimpinan dan Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Studi pada biro lingkup departement pertanian”* tesis magister manajemen pasca sarjana diakses pada tahun 2025.
- Prayudi, A., (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)*, Jurnal Manajemen, 6(2)
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I.P ., (2019). *Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklm Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak*, *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 01(1)
- Putra, P. D., Bagia, W., & Yulianthini, N., N., (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1)
- Radianto, A., & Sunuharyo, B., S., (2017). *Pengaruh Iklm Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1)
- Rahmadi. 2011. *“Pengantar Metodologi Penelitian”*. Antasari Press. Banjarmasin
- Riska Hasbi, dkk. *“Pengaruh Iklm Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Group Cabang Palopo”*, E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP, 2020,
- Rodi Ahmad, Ginanjar 2013. *“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten slemen”* Universitas Negri Yogyakarta
- Roni, K. A. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklm Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jambi Cabang Muaro Bungo*, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1)

**Volume** : 4  
**Nomor** : 2  
**Bulan** : July-December  
**Tahun** : 2025  
**Halaman** : 387-398

- Sari, Eliana. 2006. *“Teori Organisasi: Konsep dan Aplikasi”* . Jayabaya University Press. Jakarta
- Sarwono, Jonatan. 2006. *“Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif”*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Senny, Mei Hardika, dkk. *“Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga”*, Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8 No. 2, Mei 2025, hlm. 201.
- Setiawan, E. Y., (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Rumah Sakit National Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1)
- Setiawan, K., C., (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, *PSIKIS : Jurnal Psikologi Islam*, 1(1)
- Silaen, Novia Ruth, dkk. 2021. *“Kinerja Karyawan”*. Widina Bhakti Persada. Bandung
- Sugiyono 2017. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono 2025. *Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R dan D* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2025. *Memahami penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugianti. Skripsi. 2020. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional pada Perilaku Kerja Inovatif dengan Motivasi Intrinsik sebagai Pemediasi (Studi pada Dosen Universitas Negeri Semarang)”*. Semarang: UNS.
- Sugiyono. 2019. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Alfabeta. Bandung
- Suharyadi & Purwanto. (2015). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Edisi 2. Salemba Empat. Jakarta Selatan
- Surahma dkk. 2025. *“Metodologi Penelitian”*. Kemenkes RI. Jakarta
- Suliyanto. 2011 *Ekonometrika terapan : teori dan aplikasi dengan SPSS*. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Tewal, Bernhard, dkk. 2017. *“Perilaku Organisasi”*. CV Patra Media Grafindo. Bandung
- Tsauri, Sofyan. 2014. *“Manajemen Kinerja Performance Management”*. STAIN Jember Press. Jember
- Usman, Husaini dan Purnama Seraidy Akbar. 2017. *“Metode Penelitian Sosial”*. Bumi Aksara. Jakarta
- Widyastuti, E., & Manara, M,U,. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1)
- Yusuf, Muri. 2019. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”*. Kencana. Jakarta