

Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi (Studi Kasus Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen)

Samsurizal Samsurizal^{1*}, Evi Arief Syarifuddin², Laina Fadhilah², M. F. Chadafi²

¹Kasi Sarana dan Prasarana Keagamaan Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen
*email: samsurizal32@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: evi_arief@gmail.com ; keenanlaina189@gmail.com ; ferdianandach@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v5i1.96>

Article history

Received:
April 10, 2026
Accepted:
April 15, 2026
Published:
April 18, 2026

Page:
76 – 85

Keywords;

employee performance, transformational leadership, organizational culture, innovation,



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: Employee performance is suspected to be directly and indirectly related to several factors, including transformational leadership, organizational culture, and employee innovation. This research was conducted using a case study of employees at the Bireuen Regency Sharia Office. This study applied a quantitative associative method and used path model statistics to analyze the data. The results showed that: (1) employee performance is directly and indirectly influenced by the causality of transformational leadership (37.52%), organizational culture variables (31.36%), and employee innovation (34.3%). (2) transformational leadership, Organizational culture, and innovation factors collectively impact employee performance by 60,3%. (3) There is a causal relationship between the variables of, transformational leadership, organizational culture, and innovation, with a fairly strong categorization

ABSTRAK: Kinerja karyawan diduga berhubungan langsung dan tidak langsung dengan beberapa faktor, termasuk kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan studi kasus karyawan di Kantor Syariah Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menerapkan metode asosiatif kuantitatif dan menggunakan statistik model jalur untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kinerja karyawan dipengaruhi langsung dan tidak langsung oleh kausalitas variabel kepemimpinan transformasional (37,52%), budaya organisasi (31,36%), dan inovasi karyawan (34,3%). (2) Faktor gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi secara kolektif berdampak pada kinerja karyawan sebesar 60,3%. (3) Terdapat hubungan kausal antara variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi, dengan kategorisasi yang cukup kuat.

1. Pendahuluan

Dalam organisasi, pimpinan dan pegawai pastinya menjalankan pekerjaan sesuai target organisasi, oleh karena itu kepemimpinan yang sesuai visi misi perusahaan dan saling kerjasama antara pimpinan dan pegawai adalah kunci suksesnya organisasi tersebut (Bawarodi *et al.*, 2017), sehingga diharapkan mendapatkan kerja berbasis kinerja sesuai harapan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Widiastuti, 2017). Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu

mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya (Siswatiningsih *et al.*, 2018; Husin, I., & Kamaruddin, K., 2024).

Menurut Jufrizen (2017), Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan, oleh karena itu kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan adalah *kepemimpinan transformasional* (Hanif *et al.*, 2022). Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberian inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada karyawan guna mencapai perubahan positif dalam perusahaan. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya mengarahkan karyawan dalam pencapaian target, tetapi juga berperan dalam pengembangan individu serta pembentukan budaya organisasi yang sehat (Nurfitriana & Rizki, 2023; Wijanarko *et al.*, 2023).

Dalam hal ini salah satu dari berbagai bentuk gaya kepemimpinan yang menjadi faktor dapat meningkatnya kinerja karyawan yakni kepemimpinan transformasional. Yang menurut Robbins (2016), gaya kepemimpinan ini yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, menciptakan visi yang jelas, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Dengan memberikan dukungan, bimbingan, dan pengaruh yang kuat, pemimpin transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Azhari & Prakoso (2025), menemukan cukup kuat peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dilain pihak, penguatan iklim organisasi diberlakukannya budaya organisasi yang sesuai dengan karakteristiknya, dan tentu hal ini mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang diterapkan secara konsisten dalam lingkungan kerja, yang dapat membentuk perilaku pegawai serta mendorong mereka untuk bekerja secara produktif dan bertanggung jawab. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi.

Organisasi selalu memiliki banyak cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang positif dan membawa dampak yang baik buat organisasi tersebut, salah satunya adalah dengan mengelola manajemen sumber daya manusia yang baik. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas suatu organisasi (Tahapary *et al.*, 2018). Menurut Fahmi (2018), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan/instansi.

Penelitian Kamaruddin *et al.*, (2022) dan Murniawati & Achmad (2024) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka faktor ini perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah sesuatu yang dibangun sebagai hasil pertemuan antara nilai-nilai yang diterima masyarakat dan nilai-nilai yang diterima oleh karyawan organisasi (Sunarti *et al.*, 2021; Suparman *et al.*, 2024; Noviani & Kamaruddin, 2023).). Namun, berbagai masalah muncul dari implementasi budaya organisasi, seperti kasus pegawai dinas Syariah Islam di Kabuapten Bireuen masih muncul, yang melanggar kode etik dalam menjalankan tugasnya, dan sering menunjukkan etika kerja yang buruk, seperti pelecehan dan percakapan di luar jam kerja, sehingga perlu ada dukungan yang lebih baik untuk struktur organisasi yang jelas.

Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen adalah inovasi pegawai dalam kerja. Kristiawan (2018) menjelaskan bahwa inovasi merupakan ide, praktik, yang dianggap baru oleh unit yang relevan. Inovasi merupakan perubahan objek. Perubahan merupakan sebagian yang ditanggapi dengan kondisi dan situasi yang ada. Di situasi dan kondisi tersebut dibutuhkan kreativitas dalam menciptakan penemuan baru. Tujuan dari inovasi yang dilakukan organisasi pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan reputasi dan keuntungan organisasi dalam waktu jangka panjang. Artinya, jika perusahaan menerapkan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pada hakikatnya peningkatan kinerja tersebut akan searah dengan meningkatnya keuntungan yang akan diperoleh organisasi.

Risehtunang (2017) mengatakan bahwa inovasi memiliki: (1) Ciri khusus, artinya sesuatu yang belum dimiliki orang atau produk lain. (2) Unsur kebaruan, artinya ada karakteristik baru yang dimiliki. (3) Dilaksanakan atas perencanaan rancangan, artinya inovasi yang diciptakan merupakan realisasi dari rancangan yang dibuat. (4) Memiliki tujuan, inovasi dibuat dengan arahan dan tujuan tertentu yang ingin

dicapai. Fenomena yang terjadi mengenai inovasi pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen adalah kurangnya inisiatif untuk melakukan inovasi dalam penyelenggaraan program syariat Islam, yang sering kali masih bersifat konvensional dan kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Meskipun teknologi semakin berkembang dan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik semakin tinggi, upaya untuk menciptakan terobosan baru dalam pelayanan masih sangat terbatas. Hal ini dapat menghambat kemampuan organisasi dalam memberikan layanan yang lebih efisien dan adaptif.

Dalam konteks pemerintahan daerah, Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen memiliki peran strategis dalam mengimplementasikan nilai-nilai syariat Islam di masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja pegawai yang optimal, yang tidak hanya terukur dari aspek produktivitas, tetapi juga dari efektivitas dalam melayani masyarakat dan mengelola berbagai program keagamaan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, berbagai tantangan muncul, termasuk rendahnya motivasi kerja, kurangnya inovasi dalam pelayanan, serta minimnya peran kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan positif di lingkungan kerja. Hal ini, yang akan dikaji dalam penelitian ini, sehingga dapat memberi solusi empiris dalam mengambil kebijakan nantinya.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menerapkan analisis statistik inferensia (induktif), suatu cara untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas dan variabel saling berhubungan kausal (Marwan *et al.*, 2025).

Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dalam penjangkauan data terhadap pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen berjumlah 53, terdiri atas 30 orang ASN dan 23 Non ASN. Kuesioner dirancang sesuai operasional variabel penelitian dinyatakan berikut ini:

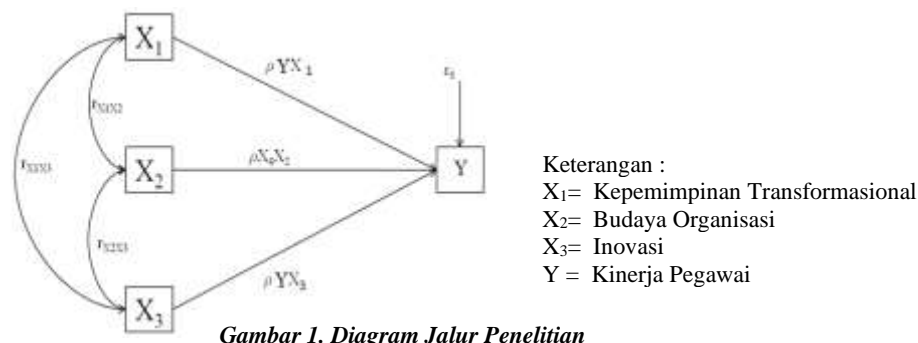
Tabel 1. Variabel dan Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	Pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Sumber: Siagian (2016), Bass & Avolio (2019)	<i>Idealized Influence</i> <i>Intellectual Motivation</i> ; <i>Intellectual Stimulation</i> <i>Individualized Consideration</i>
Budaya Organisasi (X ₁)	Nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Sumber: Manery <i>et al.</i> , (2018), Robbins (2019)	Inovasi dan Pengambilan risiko Perhatian terhadap detail Orientasi Hasil Orientasi orang Orientasi Tim
Inovasi (X ₃)	Kemampuan untuk menerapkan kreativitas menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki. Sumber: Suryana (2014), Janssen (2020)	Menciptakan Ide (<i>Idea Generation</i>) Bergabi Ide (<i>Idea Promotion</i>) Realisasi Ide (<i>Idea Realization</i>)
Kinerja Pegawai (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sumber: Hasibuan (2018), Bernardin & Russel (2017)	Kualitas ; Kuantitas Ketepatan Waktu Keefektifan Biaya Perlu Pengawasan Hubungan rekan sekerja

Metode Analisis Data

Menggunakan analisis statistik dengan model jalur, untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat. Dan persyaratan menggunakan statistik inferensial (menggunakan model jalur) memenuhi beberapa hal, yakni normalitas model, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (. (Marwan *et al.*, 2023; Marwan, *et al.*, 2025).

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Model struktural secara umum dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut : $Y = f(X_1, X_2, X_3)$. Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Intrumen

Hasil perolehan data penelitian dengan kuesioner, dilakukan uji validitas, agar yakin akurat dan tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Pernyataan Kepemimpinan Transformasional	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja	0,739	0,300	0,000	Valid
2	Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah	0,805	0,300	0,000	Valid
3	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya	0,811	0,300	0,000	Valid
4	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor	0,848	0,300	0,000	Valid
5	Pemimpin mampu menghormati secara langsung pegawai	0,847	0,300	0,000	Valid
6	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai	0,837	0,300	0,000	Valid
Butir	Pernyataan Budaya Organisasi	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pegawai mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan	0,547	0,300	0,000	Valid
2	Instansi memberikan peluang sebagai inisiatif individu	0,811	0,300	0,000	Valid
3	Instansi mampu mengontrol setiap pekerjaan pegawai	0,719	0,300	0,000	Valid
4	Instansi selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai beban kerja	0,837	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai menyelesaikan toleransi konflik yang ada di Instansi	0,803	0,300	0,000	Valid
6	Pegawai mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi-misi	0,747	0,300	0,000	Valid
utir	Pernyataan Inovasi Pegawai	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Saya merasa diberikan kebebasan dan dukungan oleh Instansi untuk mencari peluang inovasi.	0,892	0,300	0,000	Valid
2	Instansi ini memberikan platform atau mekanisme yang memungkinkan saya menemukan kesempatan untuk berinovasi	0,840	0,300	0,000	Valid
3	Saya merasa iklim kerja di Instansi ini mendukung dan mendorong kreativitas serta inovasi.	0,8745	0,300	0,000	Valid
4	Saya merasa dihargai dan didorong untuk mencari dukungan dari rekan kerja dan atasan dalam mewujudkan ide inovatif.	0,901	0,300	0,000	Valid
5	Saya merasa didukung dan diberi kepercayaan oleh Instansi untuk menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan sehari-hari.	0,907	0,300	0,000	Valid
Butir	Pernyataan Kinerja Pegawai	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan	0,800	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan	0,783	0,300	0,000	Valid
3	Pengetahuan dan keterampilan sesuai standar Instansi	0,513	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai mampu untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	0,645	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai mampu untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	0,746	0,300	0,000	Valid
6	Bersedia melakukan kerjasama dengan rekan kerja	0,826	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	0,757	0,300	0,000	Valid
8	Pegawai membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas Instansi	0,781	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kinerja pegawai (Y), hasil r -hitung dibandingkan dengan r -min = 0,300, maka tampak hasilnya semua valid dan dibuktikan juga dari hasil uji signifikansinya. Sehingga semua butir pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai pengukur variabel kinerja pegawai.

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,895	6	Reliable ; Kategori Tinggi
Budaya Organisasi	0,836	6	Reliable ; Kategori Tinggi
Inovasi	0,909	5	Reliable ; Kategori Tinggi
Kinerja pegawai	0,877	8	Reliable ; Kategori Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tingkat validitas dan koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah valid dan reliable, dan dapat digunakan dalam penelitian.

Dan hasil deskriptif, menurut pengurus KONI tentang ketercapaian setiap factor dinyatakan berikut ini:

Tabel 4. Deskripsi Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen tentang Variabel Penelitian

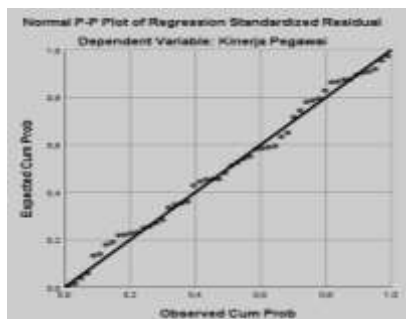
Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
kepemimpinan transformasional	3	19	137	93	60
Jumlah Skor Penelitian = 1.245					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 6 butir kuisioner x 52 responden = 1.560					
Persentase Pencapaian kepemimpinan transformasional = 79,57%					
Budaya Organisasi	-	26	145	106	35
Jumlah Skor Penelitian = 1.248					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 6 butir kuisioner x 52 responden = 1.560					
Persentase Pencapaian Budaya Organisasi = 80,05%					
Inovasi	-	1	38	120	77
Jumlah Skor Penelitian = 944					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 5 butir kuisioner x 52 responden = 1.300					
Persentase Pencapaian Inovasi = 72,60%					

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

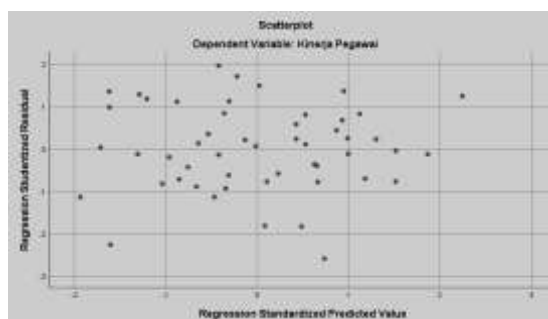
Secara umum, kepemimpinan transformasi yang dilakukan pimpinan Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen dianggap sudah maksimal dan baik. Juga budaya organisasi mendukung untuk melaksanakan tugas dan program, dukungannya mencapai 80%. Sementara itu inovasi perlu dikembangkan lebih baik dan efektif, untuk kemajuan dan berprestasi Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen. Hal ini, tampak bahwa tingkat inovasi baru mencapai 72,60%.

(2). Pengujian Asumsi Klasik

Model jalur mempersyaratkan beberapa hal, yakni yang utama distribusi data normal, digunakan analisis grafik. Hasilnya adalah: dari grafik kurva normal (Gambar 2), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas dalam Model



Gambar 3. Uji Uji Heterokedasitas Model

Dan uji heterokedastisitas (Gambar 3) deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya tidak terjadi

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent, yakni berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	Kepemimpinan Tranformasional	,363	2,930
	Budaya Organisasi	,261	2,522
	Inovasi	,322	2,734

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

(3). Hasil Analisis Jalur

Dari data penelitian terhadap 52 pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen, dilakukan pengolahan dengan SPSS, dan hasilnya dilakukan uji Model jalur, berikut:

Tabel 6. Uji Model Jalur

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	615,067	3	205,022	24,300	,000 ^b
	Residual	404,991	48	8,437		
	Total	1020,058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus
b. Predictors: (Constant), Inovasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Tranformasional

Berdasarkan hasil uji F pada tingkat signifikansi (α) = 5% menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikans. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa model penelitian yang diterapkan pada pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen signifikan dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Artinya, secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan Inovasi pegawai mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perubahan variabel kinerja pegawai.

Lalu dilakukan perhitungan korfisien jalur (Beta) yang diperoleh berikut:

Tabel 7. Taksiran dan Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	7,042	2,749		2,561	,014
	Kepemimpinan Tranformasional	,377	,129	,363	2,930	,005
	Budaya Organisasi	,340	,135	,261	2,522	,015
	Inovasi	,396	,145	,322	2,734	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien jalur, kesemuanya signifilans pada taraf uji 5%, artinya setiap variabel eksogen tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan terbukti adanya kausalitas antar variabel eksogen, yang tercatat berikut ini:

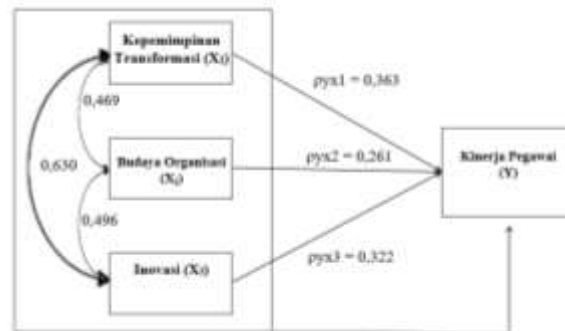
Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Budaya Organisasi	Kepemimpinan Tranformasional	Inovasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,469**	,374**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006
Kepemimpinan Tranformasional	Pearson Correlation	,469**	1	,630**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	52	52	52

Dari tabel diatas hubungan kausal antar variabel eksogen signifikan walaupun kategori sedang.

b. Pembahasan

Hasil model jalur yang diperoleh digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 3. Hasil Model Jalur

(1). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Kepemimpinan Transformasional

Dari model struktural diatas, maka terdapat efek langsung dan tidak langsung, dimana efek langsung penerapan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar: $(0,363)^2 \times 100\% = 13,17\%$. Dan efek tidak langsung, melalui melalui budaya organisasi sebesar $(0,363)(0,469)(0,261) \times 100\% = 10,93\%$, dan melalui melalui inovasi sebesar $(0,363)(0,630)(0,322) \times 100\% = 13,15\%$. Sehingga besarnya efek total Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 37,25%.

Pemimpin yang transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator dan agen perubahan yang mampu meningkatkan semangat kerja serta loyalitas pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, gaya kepemimpinan ini sangat relevan untuk menciptakan aparatur yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rahman (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, penelitian pada berbagai instansi pemerintahan daerah menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan dimensi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula capaian kinerja pegawai, baik secara individu maupun organisasi.

(2). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Budaya Organisasi

Besarnya efek langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,261)^2 \times 100\% = 6,81\%$. Dan efek tidak langsung budaya organisasi melalui kepemimpinan transformasional sebesar $(0,261)(0,469)(0,363) \times 100\% = 10,93\%$, sedangkan melalui inovasi sebesar $(0,261)(0,496)(0,630) \times 100\% = 13,87\%$. Sehingga besarnya efek total budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 31,36%.

Hal ini di dukung juga dari penelitian Sulistiawan (2017) dan Muhammad Nur & Kamaruddin (2025) yang menjelaskan mengenai pegawai menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan budaya organisasi mampu menjadi faktor penentu dalam perilaku kerja yang produktif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yanti (2023) menjelaskan bahwa pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan juga menemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, menegaskan bahwa penguatan nilai budaya organisasi perlu menjadi agenda penting manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan.

(3). Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Inovasi Pegawai

Besarnya efek langsung inovasi terhadap kinerja pegawai, sebesar $(0,322)^2 \times 100\% = 10,36\%$. Dan efek tak langsung Inovasi melalui budaya organisasi sebesar $(0,322)(0,496)(0,261) \times 100\% = 10,79\%$, sedangkan melalui melalui Kepemimpinan Transformasional sebesar $(0,322)(0,630)(0,363) \times 100\% = 13,15\%$. Sehingga efek total inovasi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,3%.

Secara teoritis, inovasi organisasi berkaitan dengan kemampuan institusi dalam melakukan pembaruan dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Organisasi yang inovatif cenderung lebih responsif, fleksibel, dan

mampu menciptakan nilai tambah dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam konteks organisasi publik, inovasi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta efisiensi birokrasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara individu maupun kolektif.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Damanpour (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat inovasi berhubungan erat dengan efektivitas dan kinerja organisasi. Selanjutnya, Jiménez & Valle (2019) menemukan bahwa inovasi organisasi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan melalui perbaikan proses dan pengembangan praktik kerja.

(4). Analisis Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,363 X_1 + 0,261 X_2 + 0,322 X_3$. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif sebesar 0,363. Mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,363 satuan. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional seperti kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong inovasi maka semakin tinggi pula capaian pada kinerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang cukup dominan dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

Faktor budaya organisasi berpengaruh positif sebesar 0,261. Mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,261 satuan. Maka semakin baik penerapan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan optimal.

Hal senada ditemukan dalam penelitian Fadhlun *et al.*, (2025), bahwa kepemimpinan dalam suatu instansi dan budaya yang dikembangkan secara baik ikut menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai dan instansi tersebut.

Faktor inovasi juga signifikans sebesar 0,322 artinya dengan inovasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Selain menguji koefisien jalur, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²), dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	,777 ^a	,603	,578	2,90470	1,485
a. Predictors: (Constant), Inovasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan inovasi terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,777 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 77,7%. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,603 menjelaskan bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan inovasi terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen sebesar 60,3%.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen yaitu sebesar 37,52%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 31,36%.

- c) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel inovasi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,3%.
- d) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Bireuen yaitu sebesar 0,496 (Kategori sedang), hubungan kausal antar variabel kepemimpinan transformasional dengan inovasi sebesar 0,63 (Kategori sedang), dan hubungan kausal antar variabel inovasi dengan budaya organisasi sebesar 0,374 (Kategori rendah),

Daftar Pustaka

- Ahmad Nur Azhari, Fajar Adi Prakoso (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di PT. Mitra Berkah Farmasi, *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6(3), 1930-1943, DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3>
- Bass, B., & Avolio, B. (2020). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1)
- Bawarodi, T. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, 714 - 724, 715.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. (2017). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore: Mc. Graw Hill Inc.
- Damanpour, F. (2021). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. CV. Alfabeta. Bandung
- Fadhlan, F., Simahatie, M., Mirza, M., & Konadi, W. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya). *IndOmera*, 6(11), 68–76. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.509>
- Hanif, F., Athief, N., Rizki, D., Nuha, U., & Kurniawan, A. W. (2022). The Service Strategy Used By Yayasan Kemanusiaan Kotak Amal Indonesia In Maintaining Donor Loyalty. *Insight Management Journal*, 3(1), 31–39. <https://doi.org/10.47065/Imj.V3i1.217>
- Husin, I., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi Guru (Studi pada SMP Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen). *SingKite Journal*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i1.35>
- Janssen, M., & van der Voort, H. (2020). Agility and responsiveness in government: The role of information and communication technology. *Government Information Quarterly*, 37(1), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101385>
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2019). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408–417.
- Jufrizen (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, Volume 18, Nomor 2, Oktober 2017, 146.
- Kamaruddin K., Konadi W., Hidayari S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, *E-QIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 673-681, E-ISSN: 2654-5837
- Kristiawan et al., (2018). *Inovasi Pendidikan*, Purwosari: Wade Grup.
- Marwan, A., Syahrin, A., Rizki, S., Saputra, R. J., & Konadi, W. (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*. Banda Aceh: Penerbit Bandar Publishing.
- Muhammad Nur, T., & Kamaruddin, K. (2025). Analisis Kinerja Berdasarkan Karakteristik Individu Perilaku Kerja dan Budaya Sekolah (Studi Kasus Guru Dayah Misbahud Dhulam Al-Aziziyah Pidie Jaya). *IndOmera*, 6(11), 1–8. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.500>

- Murniawati, A., & Achmad, N. (2024). The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Work Life Balance on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2397–2406. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6.2926>
- Noviani & Kamaruddin K. (2023). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2):23-30. ISSN 2964-9730 (Online)
- Nurfitriana, N., & Rizki, D. (2023). Determinasi Utang Luar Negeri Di Indonesia (Periode Tahun 1990-2021). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 8(1). <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i1.2226>
- Risehtunang (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Sulistiawan, Deni, (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), doi: <https://doi.org/10.30872/jkin.v14i2.2480>
- Sunarti, H., Berisigep, E., Kasmawati, R., & Apriyeni, D. (2021). Employee Performance Analysis in the Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Mentawai Islands Regency.
- Suparman, D., Rahayu, S. W., & Firmansyah, D. (2024). Leadership Style and Performance in Higher Education Institutions (PHEI): the Mediating Role of Organizational Culture. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 981-994
- Tahapary, R. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 18(2), 294 – 305.
- Widiastuti, Sukmana (2017). Analisis Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Grand Inna Kuta Bali. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, Dan Sosial Humaniora (SINTESA)*, 1.
- Wijanarko, F. N., Susanti, R. D., & Rizki, D. (2023). Analysis Of The Influence Of Profit Sharing, Ijarah And Npf Financing On The Profitability Of Sharia Business Units In Indonesia. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.36908/isbank.v9i1.884>
- Yanti, Rosi Yuli, (2023), Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan, *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*. 3(3), doi: <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3.33163>