



Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Nur Aisyah Zebua¹, Eliagus Telaumbanua², Palindungan Lahagu³,
Fatosla Hulu⁴

Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

E-mail: brianzendrato@gmail.com¹, eliagus.tel@gmail.com²,
lindunglahagu25@gmail.com³, fatoshulu@gmail.com⁴

Abstract. *In the era of globalization and increasingly dynamic work competition, organizations are required to have an effective leadership system and work culture to improve employee performance. This research aims to analyze the role of transactional leadership style and organizational culture in improving employee performance at the Gunungsitoli City Religious Court Office. The transactional leadership style is seen as an approach that emphasizes exchanges between leaders and subordinates through providing rewards or sanctions based on performance achievements, while organizational culture reflects the values, norms and habits that shape employee work behavior. Based on the pre-observation results, a number of problems were found, such as the ineffectiveness of the reward system, a mismatch between formal values and real culture, less than optimal communication flow, and a decrease in employee motivation and productivity. This research uses a descriptive qualitative approach to reveal in depth the internal dynamics of the organization, using data collection techniques through observation, in-depth interviews and documentation.*

The expected result of this research is the preparation of strategic recommendations to increase leadership effectiveness and build a healthy and conducive organizational culture, so as to encourage continuous improvement in employee performance. It is hoped that this research can contribute to the development of human resource management theory and governance practices in public sector organizations, especially in religious justice institutions.

Key words: *transactional leadership, organizational culture, employee performance, public organizations, Gunungsitoli Religious Court*

Abstrak. Dalam era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk memiliki sistem kepemimpinan dan budaya kerja yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. Gaya kepemimpinan transaksional dipandang sebagai pendekatan yang menekankan pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian penghargaan atau sanksi berdasarkan pencapaian kinerja, sementara budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku kerja pegawai. Berdasarkan hasil pra-observasi, ditemukan sejumlah permasalahan seperti ketidakefektifan sistem reward, ketidaksesuaian antara nilai formal dan budaya nyata, alur komunikasi yang kurang optimal, serta penurunan motivasi dan produktivitas pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengungkap secara mendalam dinamika internal organisasi, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah tersusunnya rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan membangun budaya organisasi yang sehat dan kondusif, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan praktik tata kelola organisasi sektor publik, khususnya pada lembaga peradilan agama.

Kata kunci: kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, kinerja pegawai, organisasi publik, Pengadilan Agama Gunungsitoli.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi di berbagai sektor harus mampu beradaptasi dan berkembang untuk mencapai tujuan mereka. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi sangat penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini akan membahas peran dua faktor kunci, yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang konsep dan pengaruh keduanya, diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif bagi pimpinan organisasi, peneliti, dan praktisi manajemen.

Gaya kepemimpinan transaksional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Transaksi yang dilakukan mencakup pemberian reward atau hukuman berdasarkan pencapaian kinerja yang diharapkan. Kepemimpinan transaksional menyoroti struktur, peraturan, dan keteraturan dalam organisasi. Pemimpin transaksional seringkali menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi bawahannya, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan menetapkan ekspektasi yang jelas dan memberikan reward sesuai dengan pencapaian kinerja, kepemimpinan transaksional dapat merangsang motivasi dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terkait dengan cara kepemimpinan transaksional dapat memengaruhi kinerja pegawai menjadi krusial dalam konteks pengembangan organisasi.

Budaya organisasi mencerminkan norma, nilai, dan kebiasaan yang berkembang di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku individu dalam organisasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung atau menghambat kinerja. Jenis budaya organisasi, seperti budaya inovasi, kolaborasi, atau hierarki, memiliki implikasi yang berbeda terhadap cara pegawai berinteraksi dan bekerja.

Pentingnya budaya organisasi terletak pada kemampuannya untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan dan pembangunan pegawai. Sebuah budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat memberikan dorongan positif terhadap kreativitas dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, memahami bagaimana budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mengoptimalkan fungsi organisasi.

Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Keberhasilan dan kenyamanan kerja dalam suatu perusahaan/intansi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diemban oleh pemimpin organisasi. Pemimpin tersebut memiliki peran penting dalam memastikan kenyamanan para karyawan/pegawai dan mencapai hasil yang optimal sesuai dengan arahan yang diberikan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan, sebagaimana dijelaskan oleh Maurice dalam penelitian Meithiana (2017: 53).

Kepemimpinan sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang memotivasi individu untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Griffin dan Ebert dalam Wijono 2018: 1). Ini didasarkan pada fungsi kepribadian, yang tercermin dalam perilaku seorang pemimpin ketika memimpin suatu kelompok atau organisasi (Mullins dalam Wijono 2018: 1). Gaya kepemimpinan transaksional, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Coulter (2010: 159), melibatkan pertukaran sosial atau transaksi di mana pemimpin memberikan arahan dan motivasi kepada bawahan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka.

mengangkat isu-isu krusial terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. Pentingnya pemahaman terhadap peran gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadikan penelitian ini relevan dan signifikan untuk dilakukan.

Berdasarkan pada hasil pra-observasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, sejumlah permasalahan terkait gaya kepemimpinan dan budaya organisasi muncul, memberikan dorongan bagi peneliti untuk merinci dan mengkaji lebih lanjut melalui penelitian ini. Ditemukan adanya indikasi bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli belum sepenuhnya efektif dalam memotivasi pegawai. Kurangnya keterlibatan pimpinan dalam memberikan reward yang sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas. Pra-observasi mencerminkan kebutuhan untuk mengevaluasi implementasi gaya kepemimpinan transaksional guna memastikan bahwa sistem reward dan penghargaan dapat menjadi insentif yang lebih kuat bagi pegawai.

Budaya organisasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli tampaknya tidak konsisten dan tidak jelas bagi pegawai. Kesenjangan antara nilai-nilai yang dinyatakan secara formal dan norma yang berlaku sehari-hari dapat menciptakan ketidakpastian dan kebingungan di kalangan pegawai. Pra-observasi menunjukkan pentingnya mengidentifikasi dan memahami

budaya organisasi yang sesungguhnya, serta bagaimana budaya tersebut dapat membentuk perilaku pegawai dalam konteks pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selanjutnya ditemukan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli belum optimal. Kurangnya transparansi dan aliran informasi yang tidak lancar dapat menciptakan ketidakpastian di kalangan pegawai. Penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat komunikasi efektif di dalam organisasi dan mencari solusi untuk memperbaiki alur komunikasi agar lebih terbuka dan efisien.

Kemudian Pra-observasi juga mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli belum mencapai tingkat optimal. Faktor-faktor seperti kurangnya motivasi, kebingungan terkait dengan ekspektasi, dan ketidakjelasan dalam tata nilai organisasi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya kinerja pegawai dan mencari solusi yang tepat guna meningkatkannya. Kemudian peneliti menemukan ketidaksesuaian antara kebijakan yang ditetapkan dan realitas kerja sehari-hari terutama dalam pembagian tugas dan penanganan kasus perkara. Hal ini dapat menciptakan ketidakselarasan dan kebingungan di kalangan pegawai. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami lebih dalam tentang ketidaksesuaian ini dan mencari solusi agar kebijakan yang ada dapat diimplementasikan dengan lebih efektif.

Berdasarkan pra-observasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, terlihat bahwa ada sejumlah permasalahan terkait gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang memerlukan perhatian serius. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi solusi konkret untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memperkuat budaya organisasi yang sesuai, dan merancang langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja pegawai bukan hanya sekadar hasil dari keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional, seperti gaya kepemimpinan dan budaya. Gaya kepemimpinan transaksional, dengan menitikberatkan pada pertukaran dan reward, dapat memberikan struktur yang jelas dan insentif bagi pegawai untuk mencapai target. Di sisi lain, budaya organisasi menciptakan landasan nilai dan norma yang membentuk sikap dan perilaku pegawai. Dengan mengeksplorasi dan memahami korelasi antara gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan teori dan praktik manajemen. Pemahaman yang

Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

lebih baik terhadap interaksi kompleks antara faktor-faktor ini dapat membantu organisasi mengembangkan strategi kepemimpinan dan mengelola budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan pendekatan yang berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana imbalan diberikan berdasarkan pencapaian kinerja dan kepatuhan terhadap aturan. Pemimpin transaksional menekankan struktur, kontrol, dan pelaksanaan tugas secara efisien, sehingga cocok diterapkan dalam organisasi yang stabil, bersifat rutin, dan menuntut kepatuhan tinggi (Wibowo, 2019; Maulizar & Yunus, 2019).

2.1.1 Indikator utama gaya kepemimpinan ini menurut Supriyanto (2022) mencakup:

1. Imbalan kontingen: penghargaan atas pencapaian.
2. Manajemen eksepsi aktif: pemantauan dan koreksi langsung.
3. Manajemen eksepsi pasif: intervensi hanya saat terjadi kesalahan.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk perilaku anggota organisasi (Rivai, 2020; Sarumaha, 2022). Budaya ini mencerminkan identitas organisasi dan memengaruhi sikap kerja, motivasi, dan kohesi tim. Karakteristik budaya organisasi menurut Habudin (2020) antara lain: inovasi, orientasi hasil, perhatian pada detail, kerja tim, dan stabilitas. Fungsi budaya organisasi meliputi:

1. Membedakan identitas organisasi.
2. Meningkatkan loyalitas dan komitmen.

2.2.1 Indikator budaya organisasi yang relevan menurut Agustin et al. (2022):

1. Komitmen
2. Komunikasi terbuka
3. Kerja sama tim
4. Inovasi dan perubahan

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas sesuai target organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan sistem penghargaan (Pradana, 2020; Simanjuntak, 2021). Robbins (2018) mengemukakan tiga indikator utama:

1. Kualitas: mutu hasil kerja.
2. Kuantitas: jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
3. Efektivitas: kesesuaian hasil dengan tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dalam konteks alami. Menurut Iskandar (2019:11), pendekatan kualitatif merupakan suatu metode ilmiah yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu sosial dan pendidikan, dengan menitikberatkan pada proses pemahaman terhadap makna subjektif dari pengalaman individu atau kelompok.

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci yang secara langsung mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi, baik sumber, metode, maupun teori. Proses analisis dilakukan secara induktif, dengan fokus utama pada pendalaman makna daripada generalisasi temuan.

Metode ini dipilih karena mampu menangkap kompleksitas realitas sosial secara komprehensif dan kontekstual, serta memberikan ruang bagi interpretasi yang lebih mendalam terhadap pengalaman dan perspektif informan. Untuk memahami secara mendalam fenomena yang diteliti, bukan untuk menggeneralisasi temuan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Gaya ini ditandai oleh adanya pertukaran yang jelas antara kinerja dan imbalan,

Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

di mana pegawai yang berhasil memenuhi target kerja memperoleh bentuk penghargaan tertentu, seperti pujian, insentif, atau peluang peningkatan karier. Instruksi yang diberikan oleh pimpinan bersifat eksplisit dan sistematis, sehingga mampu meminimalisasi ambiguitas dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi dilakukan secara berkala dan konsisten, sehingga proses umpan balik berjalan dengan terstruktur. Meskipun pendekatan ini efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang terfokus pada hasil, terdapat keterbatasan dalam aspek kreativitas dan inovasi. Gaya kepemimpinan transaksional cenderung tidak memberikan ruang yang luas bagi partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan strategis, yang pada akhirnya berpotensi menghambat berkembangnya inisiatif individual. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan stagnasi organisasi jika tidak diimbangi dengan pendekatan kepemimpinan yang lebih transformasional atau partisipatif.

2. Peran Atasan dan Pola Komunikasi dalam Sistem Kepemimpinan Transaksional

Peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional menjadi kunci dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada hasil. Atasan bertindak sebagai pemimpin yang memberikan arahan tegas dan menjadi sumber motivasi utama melalui mekanisme reward dan punishment. Dalam konteks ini, pimpinan tidak hanya bertugas menyampaikan instruksi kerja, tetapi juga menetapkan indikator kinerja yang harus dicapai oleh pegawai. Pola komunikasi yang dibangun cenderung bersifat vertikal, formal, dan berfokus pada efektivitas operasional. Komunikasi berlangsung melalui rapat rutin, briefing kerja, serta laporan hasil kerja yang terstruktur. Umpan balik diberikan berdasarkan pencapaian target, dan seringkali dalam bentuk evaluasi formal. Namun, pola komunikasi semacam ini berisiko menciptakan jarak psikologis antara pimpinan dan bawahan. Beberapa pegawai merasa enggan untuk menyampaikan pandangan secara terbuka karena budaya organisasi yang masih kaku dan hierarkis. Hal ini menegaskan perlunya ruang dialog yang lebih terbuka untuk membangun kepercayaan dan memperkuat keterlibatan pegawai secara emosional.

3. Budaya Organisasi sebagai Pendukung Penerapan Kepemimpinan Transaksional

Budaya organisasi yang berkembang di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli sangat mendukung implementasi gaya kepemimpinan transaksional. Budaya ini dicirikan oleh struktur yang jelas, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta orientasi kuat terhadap pencapaian hasil. Nilai-nilai organisasi menempatkan efisiensi dan ketertiban sebagai

prinsip utama dalam pelaksanaan tugas. Budaya organisasi semacam ini secara langsung memperkuat efektivitas sistem kepemimpinan transaksional, karena pegawai bekerja dalam kerangka ekspektasi yang tegas dan terukur. Namun demikian, budaya yang terlalu birokratis dan menekankan kepatuhan administratif berisiko menurunkan tingkat keterlibatan emosional pegawai. Apabila aspek humanistik dalam organisasi tidak diperhatikan, pegawai dapat mengalami kejenuhan kerja dan menurunnya loyalitas terhadap organisasi dalam jangka panjang.

4. Sinergi antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja

Sinergi antara gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang terstruktur menciptakan ekosistem kerja yang efektif dan efisien. Dalam konteks ini, penerapan gaya kepemimpinan transaksional tidak hanya didukung oleh kebijakan dan prosedur formal, tetapi juga oleh norma budaya yang telah mengakar dalam organisasi. Sinergi ini memperjelas peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta memperkuat akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Kinerja pegawai cenderung meningkat karena mereka mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan apa imbalan yang akan diterima apabila memenuhi harapan tersebut. Hal ini menciptakan rasa aman dan kepastian kerja yang penting dalam lingkungan birokrasi publik. Namun, keberhasilan sinergi ini tetap bergantung pada kemampuan pimpinan untuk menyeimbangkan tekanan terhadap pencapaian target dengan pemberdayaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

5. Pengembangan Kolaborasi dan Tantangan Implementasi Kepemimpinan

Upaya pengembangan kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dilakukan melalui berbagai strategi, di antaranya adalah pengenalan sistem kerja berbasis proyek, pelaksanaan peer review, dan optimalisasi penggunaan teknologi komunikasi internal. Strategi-strategi ini diarahkan untuk membangun koordinasi lintas unit, mendorong kolaborasi, dan memperkuat kohesi kerja antarpegawai. Namun, dalam implementasinya terdapat berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi, serta perbedaan latar belakang individu dalam tim kerja. Tantangan-tantangan ini diatasi melalui pelatihan, pendampingan, dan komunikasi yang bersifat dialogis. Selain itu, perubahan organisasi dikelola secara adaptif

Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

melalui penerapan prinsip manajemen perubahan yang responsif terhadap dinamika internal dan eksternal organisasi.

4.2 Hasil Pembahasan

1. Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli menunjukkan kontribusi positif dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai, khususnya dalam konteks birokrasi publik yang menuntut kepatuhan terhadap prosedur dan pencapaian target kinerja yang terukur. Ciri utama dari gaya ini adalah adanya hubungan pertukaran yang eksplisit antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau insentif sebagai balas jasa atas kinerja pegawai yang sesuai dengan ekspektasi organisasi. Model kepemimpinan ini dinilai efektif dalam konteks operasional dan jangka pendek, karena secara langsung mengarahkan pegawai pada pencapaian sasaran yang telah ditetapkan secara formal. Namun demikian, efektivitas gaya ini tidak lepas dari sejumlah tantangan. Salah satunya adalah adanya kecenderungan untuk lebih menekankan pada insentif jangka pendek ketimbang pencapaian yang bersifat berkelanjutan. Hal ini dapat menghambat perkembangan inovasi, inisiatif, dan keterlibatan emosional pegawai, yang seharusnya menjadi bagian penting dalam organisasi yang adaptif dan dinamis. Selain itu, pola komunikasi yang dibangun dalam kepemimpinan transaksional sering kali bersifat top-down dan formal, yang meskipun menjamin kejelasan instruksi, namun berpotensi mengurangi ruang dialog dan partisipasi dari pegawai. Pegawai dapat merasa terbatas dalam menyampaikan gagasan kreatif atau kritik konstruktif, sehingga berdampak pada menurunnya partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan organisasi.

Temuan ini konsisten dengan hasil studi Wahyudi dan Masrukin (2022) yang menekankan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki efektivitas tinggi dalam situasi yang memerlukan pencapaian target dalam jangka pendek. Namun, mereka juga menyarankan perlunya integrasi dengan unsur-unsur transformasional guna menjaga motivasi dan keterlibatan pegawai dalam jangka panjang. Hidayat dan Nuraini (2022) juga menyoroti bahwa dalam sektor publik, kepemimpinan transaksional efektif mendorong

pencapaian administratif, namun berisiko menurunkan kapasitas inovatif jika tidak dibarengi dengan pendekatan yang lebih inklusif dan kolaboratif.

2. Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli menunjukkan kecenderungan kuat pada strukturisasi, kepatuhan terhadap prosedur, serta penekanan terhadap pencapaian kinerja berbasis indikator kuantitatif. Budaya semacam ini sangat kompatibel dengan pendekatan kepemimpinan transaksional, yang pada dasarnya mengandalkan kejelasan peran, ekspektasi kinerja, serta sistem penghargaan dan hukuman yang terukur. Dalam konteks tersebut, budaya organisasi berperan sebagai penguat terhadap praktik kepemimpinan transaksional. Struktur yang jelas, hierarki yang tegas, dan sistem kerja yang disiplin mendukung terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan terarah. Pegawai merasa aman karena mengetahui dengan pasti standar yang harus dipenuhi dan konsekuensi dari setiap tindakan, sehingga hal ini berdampak pada meningkatnya kepatuhan dan produktivitas kerja.

Namun, budaya organisasi yang terlalu birokratis dapat menjadi pedang bermata dua. Ketika kepatuhan dan rutinitas menjadi prioritas utama, maka kreativitas, fleksibilitas, dan inovasi individu cenderung terabaikan. Wibowo (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi yang terlalu berorientasi pada struktur dan prosedur dapat menjadi hambatan terhadap adaptabilitas organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika lingkungan eksternal yang kompleks. Sementara Rivai dan Murni (2021) mengingatkan bahwa pencapaian kinerja optimal memerlukan keseimbangan antara kontrol formal dan pemberdayaan pegawai untuk berpikir dan bertindak secara mandiri. Dengan demikian, meskipun budaya organisasi yang kaku dapat meningkatkan efektivitas jangka pendek, dalam jangka panjang dibutuhkan reformulasi nilai-nilai budaya yang lebih mendukung inovasi, partisipasi, dan pemberdayaan pegawai agar organisasi tetap relevan dan responsif terhadap perubahan.

3. Sinergi antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sinergi antara gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang terstruktur memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. Hubungan simbiotik ini terwujud dalam bentuk

Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

kejelasan peran, penetapan ekspektasi yang realistis, dan sistem evaluasi kinerja yang terukur. Ketika gaya kepemimpinan yang berorientasi hasil diterapkan dalam kerangka budaya yang mendukung akuntabilitas, maka lingkungan kerja menjadi lebih kondusif untuk pencapaian target organisasi.

Kepemimpinan transaksional yang berjalan dalam sistem budaya organisasi yang kuat menciptakan stabilitas, konsistensi, dan kepercayaan antara pimpinan dan pegawai. Sinergi ini memudahkan pengawasan, pengambilan keputusan yang cepat, serta pencapaian target kerja yang objektif. Rivai dan Murni (2021) menjelaskan bahwa dalam organisasi publik, keselarasan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan salah satu prasyarat utama bagi peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Namun, sinergi ini harus dilihat bukan sebagai sesuatu yang bersifat tetap, melainkan dinamis. Dalam jangka panjang, ketergantungan terhadap sistem penghargaan dan sanksi yang rigid dapat menciptakan budaya kerja yang pasif dan minim inovasi. Oleh karena itu, meskipun sinergi antara kepemimpinan transaksional dan budaya terstruktur penting, organisasi perlu mulai membuka ruang bagi pendekatan yang lebih fleksibel dan partisipatif.

4. Tantangan dan Strategi Mengatasi Hambatan dalam Kerja Sama Tim dan Implementasi Perubahan

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja sama tim dan implementasi kebijakan, organisasi publik seperti Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dihadapkan pada sejumlah tantangan, baik dari aspek struktural maupun kultural. Perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman antarpegawai seringkali menjadi sumber ketidaksepahaman dalam proses kolaborasi. Hambatan komunikasi juga menjadi kendala yang krusial, terutama dalam lingkungan kerja yang masih dipengaruhi oleh pola komunikasi vertikal dan formal.

Untuk mengatasi hal ini, organisasi menerapkan berbagai strategi adaptif seperti penyelenggaraan rapat koordinasi secara berkala, penguatan komunikasi lintas departemen, serta pengembangan pelatihan berbasis proyek. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan ruang dialog yang lebih inklusif dan mendukung kolaborasi lintas unit. Di sisi lain, penggunaan teknologi informasi dan sistem manajemen proyek digital menjadi

instrumen penting untuk menjembatani disparitas informasi dan meningkatkan sinkronisasi tugas.

Dalam hal implementasi perubahan, tantangan utama muncul dari resistensi pegawai terhadap inovasi atau kebijakan baru. Resistensi ini umumnya berasal dari kenyamanan terhadap status quo, ketidakpastian terhadap hasil, atau kurangnya pemahaman mengenai manfaat perubahan tersebut. Griffith dan Dunne (2021) menekankan bahwa keberagaman dalam tim dapat menjadi aset strategis jika dikelola dengan baik, namun juga dapat menjadi sumber konflik apabila tidak didampingi oleh program pelatihan lintas-budaya, sistem mentoring, serta komunikasi yang empatik dan terbuka. Strategi yang diterapkan untuk merespons tantangan ini mencakup peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkala, pelibatan pegawai dalam proses perubahan, serta penerapan komunikasi dua arah yang transparan dan partisipatif. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kesiapan pegawai terhadap perubahan, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap visi dan misi organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam aspek kepatuhan terhadap prosedur, efisiensi kerja, dan pencapaian target yang terukur. Penerapan sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang konsisten telah mendorong motivasi pegawai untuk bekerja secara disiplin dan terfokus. Namun, efektivitas gaya ini bersifat terbatas dalam mendorong partisipasi aktif, inovasi, dan keterlibatan emosional pegawai dalam jangka panjang.

Budaya organisasi yang mengedepankan struktur, kepatuhan, dan efisiensi turut memperkuat keberhasilan gaya kepemimpinan transaksional. Sinergi antara keduanya menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan terarah, di mana pegawai memahami ekspektasi kerja secara jelas dan merasa terdorong untuk memenuhi indikator kinerja yang ditetapkan. Akan tetapi, budaya organisasi yang terlalu birokratis juga membawa risiko terhadap fleksibilitas organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dan dinamika perubahan eksternal.

Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan implementasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola tantangan kerja sama tim serta mengantisipasi resistensi terhadap perubahan. Strategi adaptif seperti penguatan komunikasi terbuka, pelatihan lintas bidang, dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan responsif.

Dengan demikian, meskipun gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang terstruktur efektif dalam meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, organisasi perlu mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dengan mengintegrasikan nilai-nilai partisipatif dan inovatif. Upaya ini penting untuk menjaga keberlanjutan kinerja pegawai dan memastikan bahwa organisasi mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang terus berkembang dalam lingkungan birokrasi publik modern..

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, D. N., Sudirman, R., & Wijaya, A. (2022). *Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2021). *Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (dalam Wijono, 2018). *Business Essentials*. Jakarta: Erlangga.
- Griffith, M., & Dunne, K. (2021). *Managing Diverse Teams in the Workplace*. London: Routledge.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, U., Putri, M. D., & Arsyad, M. (2023). *Konsep Dasar Budaya Organisasi Modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Habudin, H. (2020). *Organizational Behavior: Konsep dan Aplikasi dalam Dunia Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, T., & Nuraini, A. (2022). *Kepemimpinan dalam Sektor Publik*. Surabaya: Laksana Media.

- Hutahaean, J. (2021). *Teori Kepemimpinan: Konsep dan Aplikasi di Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Iskandar. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Maulizar, F., & Yunus, M. (2019). *Kepemimpinan dalam Organisasi Publik*. Banda Aceh: Unsyiah Press.
- Meithiana. (2017). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Modern*. Surabaya: UNTAG Press.
- Mukrodi, M. (2023). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Pradana, A. (2020). *Kinerja Pegawai: Teori dan Praktik*. Malang: UMM Press.
- Rivai, V., & Murni, S. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior (15th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management (11th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sarumaha, J. (2022). *Pengantar Budaya Organisasi*. Medan: USU Press.
- Simanjuntak, P. J. (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2022). *Kepemimpinan dalam Konteks Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyudi, S., & Yusup, M. (2022). *Kepemimpinan dan Manajemen Strategik*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, S., & Masrukin, M. (2022). *Studi Kepemimpinan dalam Organisasi Publik*. Semarang: Unnes Press.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2018). *Perilaku Organisasi dalam Konteks Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.