

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAID KANTOR
PENGADILAN AGAMA KOTA
GUNUNGSITOLI

By NUR AISYAH ZEBUA

**PERAN ² GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGADILAN
AGAMA KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



OLEH :

**NUR AISYAH ZEBUA
NPM : 2320206**

**⁵¹PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Rancangan Penelitian yang diajukan:

Nama : Nur Aisyah Zebua

NIM : 2320206

³⁸
Program : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi (FE)

²
Judul : Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Ketua Program Studi Manajemen,

Gunungsitoli, Juli 2024

Dosen Pembimbing,

³⁶
Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103

Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M
NIDN. 0116088102

KATA PENGANTAR

8
Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas hadirat Allah SWT,
2 karena berkat-Nya penyusunan proposal penelitian ini yang berjudul “Peran
Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam
meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota
Gunungsitoli”, dapat diselesaikan dengan baik. Perjalanan panjang telah
peneliti lalui dalam rangka perampungan rancangan penelitian ini. Banyak
hambatan 25 yang dihadapi dalam penyusunannya.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan penuh kerendahan hati
peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. (Cand) Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si., selaku Rektor
Universitas Nias. 11
2. Ibu Maria Magdalena Bate’e, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang
telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan dalam
penyusunan rancangan penelitian ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Universitas Nias.
6. Perpustakaan Universitas Nias yang telah banyak mendukung peneliti
dalam menyelesaikan proposal penelitian, terutama dalam mendapatkan
buku-buku referensi.
7. Ayahanda tercinta (Alm) Muhammad Rum Zebua,
8. Ibunda Nurliati Kut 16

Akhir kata, peneliti mengharapkan kritikan dan saran yang
membangun proposal penelitian ini agar dapat memberikan manfaat dan hasil
perbaikan untuk keilmuan akademik serta kegiatan penelitian selanjutnya.

Gunungsitoli, Juli 2024

Peneliti,

NUR AISYAH ZEBUA

NPM. 2320206

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	8
2.1.1 Teori Kepemimpinan.....	9
2.1.2 Sifat Kepemimpinan.....	11
2.1.3 Fungsi Kepemimpinan.....	11
2.1.4 Indikator Kepemimpinan Transaksional.....	13
2.2 Budaya Organisasi.....	13
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	15
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.2.4 Jenis Budaya Organisasi.....	17
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi.....	18
2.3 Kinerja Pegawai.....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	20
2.3.2 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	21
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Berpikir.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	25
3.2 Variabel Penelitian.....	25

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	26
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	26
3.3.2 Jadwal Penelitian.....	26
3.4 Sumber Data.....	27
3.4.1 Data Primer.....	27
3.4.2 Data Sekunder.....	27
3.5 Instrumen Penelitian.....	28
3.5.1 Informan Penelitian.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.7 Teknik Analisa Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Gambaran Umum.....	32
4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian.....	32
4.1.2 Visi dan Misi.....	34
4.1.3 Program Kerja Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli.....	35
4.1.3.1 Program Peningkatan Manajemen Peradilan.....	35
4.1.3.2 Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya.....	35
4.1.4 Susunan Daftar Pegawai.....	36
4.1.4.1 Susunan Daftar Pegawai.....	36
4.1.4.2 Tugas dan Fungsi Pengadilan Agama.....	37
4.1.4.3 Struktur Organisasi.....	39
4.1.5 Informan.....	39
4.2. Hasil Penelitian.....	40
4.2.1 Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	40
4.2.2 Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	47
4.2.3 Faktor Penghambat dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi yang Optimal.....	53
4.3 Pembahasan.....	59
4.1.3 Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	59
4.2.3 Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	60

4.3.3 Tantangan dan Strategi Mengatasi Hambatan dalam Kerja Sama Tim dan Implementasi Perubahan	18 61
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	63
.DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39

3
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Variabel Penelitian.....	26
Tabel 1.2 Jadwal Penelitian.....	26
Tabel 3.3 Informan Penelitian.....	29
Tabel 4.1 Susunan Daftar Pegawai.....	31
Tabel 4.2 Laporan Tahunan	37

BABI **PENDAHULUAN**

1.1 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.

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.

Dengan melakukan perbaikan budaya kerja dan gaya kepemimpinan kerja pada Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan di semua unit di kantor tersebut. Hal ini merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

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 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.

Maka berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian guna mendalami dan menganalisis pengelolaan dan penerapan gaya kepemimpinan transaksional dan pengembangan budaya organisasi dalam meningkatkan mutu kinerja pegawai, sehingga peneliti tertarik mengangkat judul penelitian **"Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli"**.

21 1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah penelitian ini difokuskan pada peran gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. Gaya kepemimpinan transaksional akan dieksplorasi dalam konteks implementasinya di lingkungan kerja kantor pengadilan, sedangkan budaya organisasi akan dianalisis untuk memahami nilai-nilai, norma, dan sikap yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya fokus penelitian hal ini menjadi landasan penting untuk merancang upaya dalam meningkatkan pelayanan publik yang lebih efektif. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tantangan ini, langkah-langkah konkret dapat diambil untuk menciptakan lingkungan kerja dan lingkungan organisasi yang lebih inklusif, harmonis, dan produktif.

23 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?
2. Sejauh mana budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?

3. Apa faktor-faktor penghambat dalam penerapan gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam penerapan gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini dilakukan yakni sebagai berikut:

1. Peneliti
 - a. Praktis: Peneliti dapat menggali pemahaman lebih mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. Hasil penelitian dapat menjadi landasan untuk pengembangan teori kepemimpinan dan budaya organisasi di konteks tersebut.
 - b. Teoritis: Peneliti dapat memberikan kontribusi terhadap literatur ilmiah terkait kepemimpinan dan budaya organisasi, mengenai implementasinya di lingkungan pengadilan agama. Penelitian ini dapat membuka peluang untuk penelitian lanjutan dan pembaruan teori dalam bidang tersebut.

2. Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli
 - a. Praktis: Kantor Pengadilan Agama dapat menggunakan temuan penelitian sebagai panduan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawainya. Implementasi gaya kepemimpinan transaksional dan pengembangan budaya organisasi yang sesuai dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. ⁴⁴
 - b. Teoritis: Kantor Pengadilan Agama dapat memperoleh wawasan teoritis mengenai pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih baik. ¹⁶
3. Universitas Nias
 - a. Praktis: Universitas Nias dapat memperoleh prestise akademis dari hasil penelitian yang membuktikan kontribusi signifikan terhadap praktik kepemimpinan dan budaya organisasi di lingkungan pengadilan agama. Hal ini dapat meningkatkan reputasi universitas sebagai pusat penelitian yang relevan. ³⁴
 - b. Teoritis: Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan akademisi Universitas Nias dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman tentang korelasi antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. ¹⁷
4. Peneliti Lanjutan
 - a. Praktis: Peneliti lanjutan dapat memanfaatkan temuan penelitian ini sebagai titik awal untuk merancang penelitian lebih lanjut yang lebih spesifik atau melibatkan variasi konteks yang berbeda. Mereka dapat memperdalam pemahaman tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. ⁵⁰
 - b. Teoritis: Peneliti lanjutan dapat melanjutkan pengembangan teori kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi di institusi pengadilan agama. Dengan membangun pada temuan penelitian ini, mereka dapat menciptakan kerangka kerja konseptual yang lebih matang dan terperinci. ¹⁹

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada proses pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan pengikut. Dalam gaya ini, pemimpin mengarahkan dan memotivasi pengikutnya dengan cara menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan pencapaian atau kinerja.

Pemimpin transaksional cenderung fokus pada tugas dan hasil yang harus dicapai, serta memastikan bahwa pengikut mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam gaya kepemimpinan ini bersifat praktis dan formal, di mana penghargaan diberikan untuk pencapaian tujuan, sementara kegagalan atau ketidakpatuhan akan dikenai sanksi.

Pendekatan ini efektif dalam situasi di mana tugas-tugas yang harus dilakukan bersifat rutin dan terstruktur, serta dalam organisasi yang membutuhkan kepatuhan dan konsistensi tinggi. Meskipun gaya kepemimpinan transaksional dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka pendek, namun sering kali kurang mampu menginspirasi inovasi dan kreativitas di antara para pengikut.

Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan di mana pemimpin lebih condong untuk memberikan instruksi kepada bawahannya, serta memberikan imbalan dan hukuman terhadap kinerja mereka, sambil menekankan perilaku untuk membimbing pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2019). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang mengutamakan kontrol, struktur organisasi, dan kinerja tim.

Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin mendorong ketaatan pengikutnya melalui pemberian imbalan dan hukuman. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional biasanya memantau kinerja karyawan untuk mendeteksi kesalahan dan pelanggaran. Model kepemimpinan ini terbukti sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Menurut Wibowo (2019:4), kepemimpinan transaksional adalah jenis kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai tujuan saat ini dengan lebih efisien. Hal ini dilakukan melalui penghubungan kepuasan kerja dengan penilaian penghargaan serta memastikan bahwa pekerja memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka. Pendekatan kepemimpinan ini lebih menekankan pada pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengendalian pekerjaan mereka, serta mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan untuk menjelaskan peran dan tuntutan tugas (Garnasih dan Pramadewi, 2018).

Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan di mana pemimpin lebih condong untuk memberikan instruksi kepada bawahannya, serta memberikan imbalan dan hukuman terhadap kinerja mereka, sambil menekankan perilaku untuk membimbing pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2019:12). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang mengutamakan kontrol, struktur organisasi, dan kinerja tim. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin mendorong ketaatan pengikutnya melalui pemberian imbalan dan hukuman. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional biasanya memantau kinerja karyawan untuk mendeteksi kesalahan dan pelanggaran. Model kepemimpinan ini terbukti sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transaksional adalah pendekatan yang menekankan pemberian instruksi, imbalan, kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Ini melibatkan kontrol, struktur organisasi, dan kinerja tim, dengan pemimpin mengarahkan ketaatan melalui pengawasan kinerja dan pemberian imbalan. Model ini terbukti efektif terutama dalam situasi krisis dan darurat.

5 2.1.1 Teori Kepemimpinan

Menurut Hutahaean (2021: 6) dalam bukunya yang berjudul; "Teori Kepemimpinan," terdapat beberapa teori kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah organisasi. Berikut adalah beberapa teori tersebut:

1. Teori Kepemimpinan Genetis

Teori ini berfokus pada sifat-sifat yang dilahirkan dalam diri seorang pemimpin, seperti keberanian, kebijaksanaan, dan kemampuan komunikasi yang efektif.

2. Teori Kepemimpinan Orang Hebat

Teori ini menekankan pentingnya sifat-sifat seperti keberanian, kebijaksanaan, dan kemampuan komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi.

3. Teori Kepemimpinan Sifat

Teori ini memahami bahwa sifat-sifat seperti keberanian, kebijaksanaan, dan kemampuan komunikasi yang efektif adalah dasar dari suatu kepemimpinan yang efektif.

4. Teori Kepemimpinan Perilaku

Teori ini mempelajari bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

5. Teori Kepemimpinan Situasional

Teori ini memahami bahwa suatu situasi dapat mempengaruhi perilaku seorang pemimpin dan bagaimana mereka beradaptasi dengan situasi tersebut.

6. Teori Kepemimpinan Transaksional

Teori ini berfokus pada bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan karyawan dan bagaimana mereka mencapai tujuan bersama melalui transaksi dan kompromi.

7. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori ini menekankan pentingnya transformasi dan perubahan dalam suatu organisasi, serta bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori ini memahami bahwa suatu pemimpin yang memiliki karisma dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan secara efektif.

9. Teori Kepemimpinan Pelayan

Teori ini berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat menjadi pelayan bagi karyawan dan organisasi, serta bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

10. Teori Kepemimpinan Kekuasaan

Teori ini mempelajari bagaimana seorang pemimpin menggunakan kekuasaan untuk mempengaruhi dan mengatur organisasi.

11. Teori Kepemimpinan Lingkungan

Teori ini memahami bahwa suatu lingkungan dapat mempengaruhi perilaku seorang pemimpin dan bagaimana mereka beradaptasi dengan lingkungan tersebut.

2.1.2 Sifat Kepemimpinan

Handoko (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki beberapa sifat, di antaranya adalah:

1. Kemampuan

Kemampuan untuk mengawasi (¹⁷ *supervisory ability*) atau melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama dalam mengarahkan dan mengawasi pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan

¹ Kebutuhan akan pencapaian dalam pekerjaan, yang meliputi mencari tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.

3. Kecerdasan

Meliputi kebijaksanaan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan tepat dan cakap.

5. Kepercayaan Diri

Pandangan terhadap diri sendiri mengenai kemampuan dalam menghadapi masalah.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan terkait dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi, di mana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan melalui interaksi antar individu. Menurut Wahyudi dan Yusup (2022), secara operasional, fungsi utama ³ kepemimpinan dapat dibagi sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini melibatkan komunikasi satu arah. Sebagai komunikator, pemimpin menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah tersebut harus dilaksanakan agar keputusan dapat dijalankan dengan efektif. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultif

Fungsi konsultatif melibatkan komunikasi dua arah. Dalam tahap awal pengambilan keputusan, pemimpin sering kali perlu berkonsultasi dengan bawahan yang dianggap memiliki beragam informasi yang diperlukan. Setelah keputusan dibuat dan diimplementasikan, konsultasi berlanjut untuk mendapatkan umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan tersebut. Melalui pelaksanaan fungsi konsultatif ini, diharapkan keputusan pemimpin mendapat dukungan dan lebih mudah dijalankan, sehingga kepemimpinan menjadi efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berupaya menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya. Partisipasi tidak bermakna kebebasan bertindak sesuka hati, melainkan dilakukan secara terarah, dengan berkolaborasi tanpa campur tangan atau mengambil alih tugas pokok orang lain. Keterlibatan pemimpin harus tetap dalam peran sebagai pemimpin dan tidak sebagai pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dijalankan dengan memberikan penyerahan kewenangan untuk membuat atau menetapkan keputusan, baik dengan persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Delegasi fungsi pada intinya adalah sebuah kepercayaan. Para penerima delegasi tersebut harus dipercayai sebagai pembantu pemimpin yang memiliki keselarasan prinsip, pandangan, dan tujuan.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa kepemimpinan yang berhasil mampu mengatur kegiatan anggota secara terarah dan koordinatif, memungkinkan pencapaian tujuan bersama secara optimal. Ini dapat dicapai melalui kegiatan seperti bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.4 Indikator Kepemimpinan Transaksional

Indikator kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supriyanto (2022) yang sebagai berikut:

1. Imbalan Kontingen

Bawahan akan mendapatkan penghargaan dari pimpinan sesuai dengan tingkat ketaatannya terhadap prosedur tugas serta prestasinya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2. Manajemen Eksepsi Aktif

Faktor ini menggambarkan perilaku pemimpin yang secara konsisten melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya. Pengawasan langsung yang dimaksud adalah mengawasi pelaksanaan tugas bawahan secara langsung.

3. Manajemen Eksepsi Pasif

Seorang pemimpin yang menggunakan pendekatan transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya jika terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan tersebut.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, sikap, serta perilaku yang mendefinisikan cara sebuah organisasi beroperasi dan berinteraksi baik secara internal maupun eksternal. Ini mencakup bagaimana orang berinteraksi satu sama lain, bagaimana keputusan dibuat, cara kerja sama dihargai, dan bahkan bagaimana kesalahan diperlakukan. Budaya organisasi merupakan inti dari identitas organisasi dan mempengaruhi semua aspek dari kehidupan di dalamnya (Wahjono, 2022).

Dalam budaya organisasi, nilai-nilai seperti inovasi, kerja tim, integritas, keberagaman, dan orientasi pada pelanggan dapat menjadi fokus utama. Budaya ini juga mencerminkan sejarah, tradisi, dan pengalaman bersama organisasi tersebut. Pada tingkat yang lebih dalam, budaya organisasi dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan.

Budaya organisasi tidak selalu eksplisit, tetapi bisa diamati melalui perilaku karyawan, komunikasi, kebijakan, dan simbol-simbol visual seperti logo, motto, atau artefak fisik lainnya. Pentingnya budaya organisasi terletak pada kemampuannya untuk membentuk lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja, kreativitas, dan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan eksternal maupun internal.

2.2.1 ³² Pengertian Budaya Organisasi

Hasanah et al (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi semakin berkembang pesat seiring dengan perubahan dinamika dalam lingkungan organisasi. Dalam hal ini, konsep budaya organisasi telah dikembangkan dalam berbagai varian, mengingat bahwa istilah budaya berasal dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, dengan arti yang mencakup identitas nasional, serta memiliki implikasi yang sangat luas sehingga dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Meskipun demikian, dalam proses adaptasi, mayoritas berpendapat bahwa inti dari budaya organisasi adalah sistem nilai yang dipegang bersama-sama.

Menurut Rivai, A. (2020) menjelaskan bahwa budaya merupakan sekumpulan program mental bersama yang mengarahkan reaksi individu terhadap lingkungan mereka. Definisi ini menyiratkan bahwa kita mengobservasi budaya melalui tindakan sehari-hari, namun dipengaruhi oleh program mental yang telah tertanam secara mendalam.

Menurut Sarumaha (2022:28) budaya merupakan ¹² suatu pola asumsi dasar yang dibentuk, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai upaya untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal secara efektif, dan karena itu dipelajari atau diwariskan ⁷

kepada anggota baru sebagai cara yang sesuai untuk memahami, berpikir, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah yang muncul.

Dari pengertian budaya menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam Organisasi.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Habudin, H. (2020) menjelaskan tujuh ciri budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko (*Innovation and Risk Taking*), mengacu pada seberapa besar dorongan bagi anggota organisasi untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap Detail (*Attention To Detail*), mengukur sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi pada Hasil (*Outcome Orientation*), menilai sejauh mana manajemen memfokuskan perhatian pada hasil daripada proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada Manusia (*People Orientation*), mengukur sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap anggota organisasi.
5. Orientasi pada Tim (*Team Orientation*), menilai sejauh mana kerja kelompok lebih diutamakan daripada kerja individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), mengacu pada seberapa agresif dan kompetitif perilaku anggota organisasi dibandingkan dengan perilaku yang tenang.
7. Stabilitas (*Stability*), mengukur sejauh mana organisasi menekankan stabilitas daripada pertumbuhan.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi ¹²

Mukrodi, M. (2023) dalam bukunya yang berjudul: “Budaya Organisasi” menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa fungsi utama, yaitu:

1. Menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya secara jelas.
2. Memberikan identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Memfasilitasi pengembangan komitmen terhadap tujuan yang lebih besar daripada kepentingan individual.
4. Berperan sebagai perekat sosial yang menggabungkan anggota organisasi melalui pembentukan sikap dan perilaku yang seragam.
5. Berfungsi sebagai alat pembentuk makna dan pengendali yang membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Menurut Darmawan (2021) budaya organisasi dalam sebuah perusahaan memiliki beberapa peran, yakni:

1. Sebagai perbedaan yang membedakan suatu organisasi dari lingkungan kerja dan kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan identitas atau ciri khas yang memisahkan satu perusahaan dari yang lain.
2. Sebagai faktor penyatuan karyawan di mana budaya organisasi membentuk *Sense Of Belonging* dan menumbuhkan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama karyawan. Pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi akan membuat karyawan merasa lebih dekat karena kesamaan visi, misi, dan tujuan bersama yang ingin dicapai.
3. Budaya organisasi berperan sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial yang positif dan kondusif di lingkungan kerja, sehingga konflik serta perubahan dapat diatasi dengan efektif.
4. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang mengendalikan dan mengarahkan karyawan ke arah yang sama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Keseluruhan aktivitas di perusahaan akan berjalan lancar apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjanya dengan efektif dan efisien.

5. Sebagai penggabung atau alat penyatuan sub-budaya di dalam suatu organisasi dan mengatasi perbedaan latar belakang budaya di antara karyawan.
6. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Tujuannya adalah agar karyawan dapat memahami cara mencapai tujuan organisasi sehingga mereka dapat bekerja lebih fokus.
7. Budaya organisasi juga berperan sebagai sarana atau metode untuk menyelesaikan masalah dalam perusahaan seperti adaptasi terhadap lingkungan.
8. Budaya organisasi memiliki peran dalam menentukan perencanaan seperti pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan posisi.
9. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat komunikasi di antara anggota perusahaan atau organisasi, seperti antara karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya.
10. Meskipun dapat menghambat inovasi, budaya organisasi tidak selalu memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, seperti menetapkan batasan untuk peran yang memperlihatkan perbedaan yang jelas antara organisasi, memberikan identitas individu, menunjukkan stabilitas dalam sistem sosial, serta membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

2.2.4 Jenis Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2019: 9) secara keseluruhan, terdapat tiga jenis budaya organisasi:

1. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya di mana karyawan didorong untuk berkolaborasi dengan sesama dan menyelesaikan tugas serta proyek mereka dengan cara yang memungkinkan pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Budaya seperti ini mendorong keyakinan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan individu, penghargaan yang manusiawi, dan solidaritas.

2. Budaya Pasif-Defensif

Budaya yang pasif - defensif memiliki ciri yang menonjol dalam keyakinan bahwa karyawan dapat berinteraksi dengan rekan kerja tanpa mengancam stabilitas pekerjaan mereka sendiri. Budaya ini mengedepankan keyakinan normatif terkait persetujuan, konformitas, ketergantungan, dan kehidupan.

3. Budaya agresif-defensif

Budaya yang cenderung agresif-defensif mendorong karyawan untuk bekerja keras dalam menjalankan tugas mereka guna menjaga keamanan kerja dan status mereka. Karakteristik budaya ini lebih menonjol dalam keyakinan normatif yang mencerminkan sikap oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Agustin et al (2022) terdapat beberapa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen

Komitmen adalah tekad atau janji untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan konsisten. Ini mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab seseorang terhadap suatu tujuan, tugas, atau hubungan. Dalam konteks profesional, komitmen berarti memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan meskipun menghadapi tantangan.

2. Komunikasi terbuka

Komunikasi terbuka adalah suatu bentuk interaksi di mana semua pihak yang terlibat dapat berbicara dan mendengarkan dengan jujur dan transparan. Dalam komunikasi terbuka, setiap individu diberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat, perasaan, dan informasi tanpa takut akan adanya penilaian negatif atau sanksi. Ini menciptakan lingkungan yang saling menghormati dan memperkuat kepercayaan antara para peserta.

3. Kerja sama tim

Kerja sama tim adalah proses di mana sekelompok individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan suatu tugas. Dalam kerja sama tim, setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi semuanya saling melengkapi dan berkontribusi untuk kesuksesan keseluruhan. Efektivitas kerja sama tim bergantung pada komunikasi yang baik, kepercayaan, dan keterlibatan aktif dari setiap anggota. Selain itu, kerja sama tim memungkinkan pemanfaatan berbagai keahlian dan perspektif, yang pada gilirannya dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif terhadap masalah yang dihadapi.

4. Inovasi dan perubahan

Inovasi dan perubahan adalah dua konsep yang saling berkaitan dan sering kali menjadi pendorong utama kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan. Inovasi merujuk pada proses menciptakan sesuatu yang baru atau memperbaiki sesuatu yang sudah ada, sehingga memberikan nilai tambah atau manfaat yang lebih besar. Inovasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari teknologi baru, metode kerja yang lebih efisien, hingga produk atau layanan yang lebih baik. Di sisi lain, perubahan adalah hasil dari inovasi tersebut. Perubahan mencerminkan adaptasi dan transformasi yang terjadi sebagai respons terhadap inovasi. Proses ini tidak selalu mudah dan sering kali membutuhkan penyesuaian dari individu maupun organisasi yang terlibat. Namun, perubahan yang didorong oleh inovasi biasanya membawa kemajuan dan peningkatan kualitas hidup. Kombinasi dari inovasi dan perubahan ini penting untuk mempertahankan daya saing dan relevansi di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat.

2.3 Kinerja Pegawai

Pradana (2020) menyampaikan kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik atau efektif seorang pegawai melakukan tugas-tugasnya dalam konteks pekerjaannya. Ini mencakup berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, kemampuan untuk bekerja dalam tim, inisiatif, kreativitas, dan kemampuan untuk memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan. Evaluasi kinerja

pegawai sering dilakukan oleh atasan atau manajer mereka untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait penggajian, promosi, pengembangan karir, atau penilaian kinerja keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih dari itu, kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat- sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara *output* yang dihasilkan oleh *input* tertentu. Menurut Thompson (2019), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi”. Sementara Robbins (2020), menyatakan bahwa “kinerja dapat diukur dari *productivity, turn over, citizenship* dan *satisfaction*”.

Kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama suatu periode dalam menjalankan tugas, yang dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disetujui bersama. Lebih dari itu, kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat- sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Simanjuntak (2021:11), menguraikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai.
Kualitas dan kemampuan pegawai merujuk pada tingkat keunggulan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kualitas pegawai mencakup berbagai aspek seperti keterampilan teknis, pengetahuan, etika kerja, dan kemampuan interpersonal
2. Sarana pendukung
Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Sarana pendukung
Sarana pendukung yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

1 **2.3.2 Karakteristik Kinerja Pegawai**

Menurut Rahman et al (2020:69) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu:

1. Untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan, inisiatif individu harus dihargai oleh kelompok atau pimpinan organisasi. Inisiatif individu adalah kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan ide, gagasan, dan pendapat mereka.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko berarti bahwa karyawan diharapkan untuk menjadi kreatif, agresif, dan berani mengambil risiko untuk memanfaatkan peluang yang dapat membantu pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi oleh karyawan.
3. Sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menetapkan tujuan dan harapan organisasi dengan jelas sehingga karyawan dapat memahaminya dan setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut disebut pengarahan. Misi dan visi jelas menunjukkan tujuan dan harapan tersebut.
4. Sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unitnya untuk bekerja secara terkoordinasi adalah integrasi. Kekompakan unit-unit organisasi

dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkan.

5. Sejauh mana dukungan manajemen Pemimpin organisasi dapat memberikan dukungan dan bantuan yang jelas, serta komunikasi atau petunjuk terhadap pekerja. Seseorang yang merupakan dukungan yang diberikan oleh manajemen sama dengan kegiatan pelatihan untuk memperluas pengetahuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2018:12), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Kualitas kinerja pegawai merupakan sebuah ukuran yang mencerminkan seberapa efektif, efisien, dan produktif seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai yang berkualitas tinggi ditandai dengan pencapaian target yang telah ditetapkan, kontribusi positif terhadap tujuan organisasi, serta kemampuan untuk bekerja dengan standar yang tinggi dalam berbagai situasi.

2. Kuantitas

Kuantitas kinerja pegawai mengacu pada jumlah pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Ini melibatkan aspek volume pekerjaan, tingkat produktivitas, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kuantitas kinerja pegawai tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan, tetapi juga dari kemampuan pegawai dalam memenuhi target atau kuota yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Efektivitas

Efektivitas kinerja pegawai adalah suatu ukuran yang menggambarkan seberapa baik seorang pegawai atau sekelompok pegawai mampu mencapai tujuan dan target organisasi secara efisien dan produktif. Hal

ini mencakup berbagai aspek seperti kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, kualitas hasil kerja, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, serta keterampilan dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja.

26

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Yusuf Fajar H., 2023	Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala Kementerian Agama Kabupaten Banjarnegara tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan dalam situasi tertentu juga menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda.
2.	Sofiana Ulfah, 2022	Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Bank BNI Syariah KC Yogyakarta tidak hanya satu gaya kepemimpinan, melainkan disatu sisi pimpinan cabang juga menggunakan tipe kepemimpinan yang lain pada kondisi tertentu
3.	Asyam Shiddiq W.G (2017)	Analisis Gaya Kepemimpinan Bupati Periode 2008-2018 di Kabupaten Bantaeng	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Bupati Bantaeng adalah gaya kepemimpinan sesuai dengan yang dikemukakan Gatto, yakni gaya kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif. Sedangkan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Bantaeng antara lain faktor pendukung: kemampuan atau skill, pengalaman kerja dan faktor penghambat: dinamika partai politik.
4.	Masine Slahanti Ani Setyowati (2022)	Kepemimpinan Transformasioanal dalam Budaya Organisasi	Kualitatif	Hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin dalam organisasi merupakan kunci penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Peran pemimpin mampu mengarahkan dan mengatur anggota organisasi untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.

Sumber : Olahan Peneliti (2024).

2.5 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018), menyampaikan bahwa kerangka berpikir adalah teoritis atau konseptual yang digunakan untuk merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian. Kerangka pemikiran membantu peneliti untuk menyusun landasan teori dan memberikan kerangka acuan bagi pengumpulan analisis data. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat terlihat melalui gambar di bawah ini

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti (2024).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami (Iskandar, 2019:11)

Penelitian kualitatif dimana peran peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam mengumpulkan data, dan menafsirkan data. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, wawancara, studi dokumen. Sedangkan kesahihan dan keterandalan data menggunakan triangulasi dengan menggunakan metode induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, variabel tidak selalu didefinisikan dengan cara yang sama seperti dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif lebih berfokus pada eksplorasi mendalam dan pemahaman fenomena, konteks, atau proses, daripada mengukur hubungan antara variabel yang dapat diukur. Namun, ada beberapa konsep penting yang dapat berfungsi sebagai "variabel" dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Indikator kepemimpinan transaksional menurut Supriyanto (2022)	1. Imbalan Kontingen 2. Manajemen Eksepsi Aktif 3. Manajemen Eksepsi Pasif
2	Menurut Agustin At El (2018:14) Indikator budaya organisasi	1. Komitmen 2. Komunikasi terbuka 3. Kerja sama tim 4. Inovasi dan perubahan
3	Menurut Robbins (2018:12) indikator kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas

Sumber: Olahan Peneliti 2024

30

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli yang beralamat di Jalan Pancasila Nomor 29, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilaksanakan terhitung dari bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2024.

42

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024						
		April	Mei	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov
1	Tahap Persiapan Penelitian							
	a. Pengajuan Judul	■						
	b. Penyusunan Proposal		■	■				
	c. Bimbingan Proposal		■	■				

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024						
		April	Mei	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov
	d. Seminar Proposal				■			
2	Tahap Pelaksanaan							
	a. Pelaksanaan Penelitian				■			
	b. Pengumpulan Data				■	■		
	c. Analisis Data				■	■		
3	Tahap Penyelesaian							
	a. Penyusunan Skripsi					■		
	b. Bimbingan Skripsi					■	■	
	c. Sidang							■

Sumber: Olahan Peneliti (2024).

3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019: 56), mengatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis ataupun lisan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, dimana jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2017: 54), mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah. Lebih lanjut Arikunto (2017: 60), menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif ada beberapa instrumen penelitian yang umum digunakan, yaitu:

a. Peneliti

Instrumen pertama dan utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti maka sebuah penelitian tidak akan berjalan, karena tidak ada pihak yang dapat menentukan topik, fokus utama dan pengumpulan data.

b. Panduan Wawancara

Panduan wawancara berisi sebuah tulisan detail kegiatan wawancara yang akan dilakukan peneliti untuk mendapatkan data. Panduan ini berisi informasi data narasumber dan daftar pertanyaan yang diajukan.

c. Alat Tulis

Alat tulis yang digunakan dalam penelitian mencakup buku, pena, dan jenis lainnya yang berfungsi sebagai media bagi peneliti untuk mencatat hal dan informasi penting selama melakukan pengamatan pada objek penelitian.

d. Alat Rekam

Alat rekam dibutuhkan selama proses penelitian untuk merekam kejadian atau proses wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan penelitian.

e. Dokumen

Dokumen merupakan instrumen penting dalam penelitian, karena sumber data yang dibutuhkan berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.5.1 Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:250) informan penelitian adalah individu atau orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Melalui informan, peneliti dapat mengetahui segala sumber informasi mengenai hal yang menjadi objek penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

39

Tabel 3.3

Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Status Informan
1	Sentosa Gulo, S.H.I	Sekretaris Pengadilan Agama	Informan Kunci
2	Hamdani Zalukhu	Kassubag Organisasi dan Tata Laksana	Informan Kunci
3	Ahmad Fadlan Caniago	Kassubag Umum dan Keuangan (Informan Pendukung)	Informan Pendukung
4	Albib Rinanda Lubis, A. Md	Penyusunan Laporan Keuangan (Informan Pendukung)	Informan Pendukung
5	Yurni Arti Marsyaroh Panen, S.E	Penyusun laporan keuangan (Informan Pendukung)	Informan Pendukung

Sumber: *Olahan Peneliti (2024)*.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam mengumpulkan data secara akurat dan sistematis untuk mendapatkan data yang valid yang kemudian akan di analisa. Menurut Sugiyono (2016: 193), teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang di dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni:

1. Observasi

Metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang

kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit atau kecil.

3. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

3.7 Teknik Analisa Data

Menurut Arikunto (2017: 68), bahwa dalam penelitian deskriptif kualitatif, ada beberapa pola dan teknik analisa data yang umum digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisa data, sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan di organisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dari akhir sebuah tindakan.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringkas dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian

Pembentukan Pengadilan Agama Gunungsitoli ada kaitannya dengan kedatangan Islam di Pulau Nias, sehingga adanya Pengadilan Agama di Pulau Nias karena adanya penduduk yang beragama Islam yang menempati Pulau Nias. Sebagaimana kedatangan Islam di Nusantara, Islam masuk ke Pulau Nias bukan melalui misi khusus untuk menyebarkan agama, melainkan di bawa oleh para pendatang baik yang berdagang maupun yang menetap disana. Meskipun Islam telah terlebih dahulu masuk ke Nias, namun pada perkembangannya tidak sepesat agama Kristen yang disebarkan dalam misi khusus oleh para misionaris.

Umumnya masyarakat asli Nias yang masuk Islam adalah karena kesadaran sendiri atau karena ikatan perkawinan dengan para pendatang yang beragama Islam. Sebelum masuknya Belanda ke Indonesia, khususnya masyarakat Nias tunduk dan patuh sepenuhnya kepada aturan-aturan hukum Islam. Segala persoalan hukum masyarakat Islam diselesaikan dengan hukum Islam oleh pegawai syara' yang terdiri dari Imam Khatib dan Bilal yang diangkat oleh Penghulu, ini berlangsung pada masa Kerajaan Islam di Pulau Nias.

Belanda masuk ke Indonesia, Raja Islam tidak meluas wewenangnya lagi, masing-masing Raja Islam memohon kepada Pemerintah untuk membentuk Pengadilan Agama Islam (Mahkamah Syar'iah) sebagaimana diatur untuk Daerah Jawa dan Madura, tetapi Pemerintah Hindia Belanda tidak mengabulkannya, hanya saja perselisihan-perselisihan di kalangan umat Islam diperkenankan untuk diselesaikan melalui putusan/fatwa ulama yang selanjutnya melalui Asisten Residence dikirim ke Islamic Jaken untuk menentukan apakah putusan/fatwa tersebut dapat dijalankan atau tidak.

Pada Saat Indonesia Merdeka tahun 1945, Pengadilan Agama Islam (Mahkamah Syari'ah) di Nias dilakukan oleh Majelis Islam Tinggi Tapanuli (MITT) yang berkedudukan di Padangsidempuan. Adapun cabang Nias berkedudukan di Gunungsitoli dipimpin oleh Shaprul Alam sebagai Ketua dan Khaidir Nasrun sebagai sekretaris sekaligus wakilnya. Majelis ini berlangsung sampai tanggal 1 februari 1947. Pada tahun 1947 sampai dengan 1959 Badan Peradilan di Nias dipegang sepenuhnya oleh Kantor Urusan Agama Kabupaten Nias dengan dibantu oleh Kantor Urusan Agama kecamatan.

Pada tahun 1951, Wakil Presiden Republik Indonesia Drs. Muhammad Hatta berkunjung ke Gunungsitoli yang merupakan ibukota Kabupaten Nias. Masyarakat Islam Nias yang diwakili oleh Abdul Khaidir Aceh dan Muhammad Husin Chaniago selaku pengurus cabang Nahdatul Ulama Kabupaten Nias menyampaikan permohonan Pembentukan Pengadilan Agama Gunungsitoli secara lisan yang dilanjutkan dengan tulisan kepada Wakil Presiden, oleh Wakil Presiden ketika itu dijanjikan bahwa permohonan tersebut akan menjadi perhatian pemerintah.

Namun hasrat tersebut baru terwujud setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 1957 tentang pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah untuk daerah Jawa dan Madura serta luar Kalimantan Selatan dan Timur. Akhirnya pada tahun 1959 resmilah berdiri Pengadilan Agama Gunungsitoli dan dengan surat Nomor: C/VI/B-6/3485 tanggal 23 Juli 1959, diangkatlah Bapak Mohammad Husin Gelar Sutan Caniago sebagai Ketuanya dan Mohammad Sutan Sahib sebagai Panitera. Sehingga Bapak Mohammad Husin Caniago merupakan Ketua Pengadilan Agama Gunungsitoli yang pertama.

4.1.2 Visi dan Misi

Pengadilan Agama Gunungsitoli memiliki visi untuk menjadi lembaga peradilan yang profesional, transparan, dan akuntabel dalam mewujudkan keadilan yang berlandaskan hukum Islam. Kami berkomitmen untuk memberikan pelayanan hukum yang adil, cepat, dan berintegritas, serta menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan dan kebudayaan masyarakat Nias. Dengan visi ini, kami berupaya untuk berkontribusi dalam pembangunan hukum nasional yang harmonis dan sejalan dengan prinsip-prinsip syariah.

1. Visi

“Terwujudnya Pengadilan Agama Gunungsitoli Yang Agung.”

2. Misi

Adapun untuk mencapai keberhasilan visi yang telah ditetapkan oleh Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. Berikut adalah beberapa misinya:

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Agama Gunungsitoli
2. Memberi Pelayanan Hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Pengadilan Agama Gunungsitoli
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Agama Gunungsitoli

3. Motto

Motto Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli ‘BALUSE’ yakni

1. B = Bermartabat
2. A = Akuntabel
3. L = Lugas
4. U = Unggul
5. S = Santun
6. E = Efisien

4.1.3 Program Kerja Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

4.1.3.1 Program Peningkatan Manajemen Peradilan.

Program ini meliputi beberapa hal:

1. Peningkatan penyelesaian perkara.
 - a. Menyusun formasi majelis hakim secara periodik.
 - b. Menyusun SOP dan menginstruksikan kepada pihak terkait untuk melaksanakannya.
 - c. Meningkatkan penyelesaian perkara tidak lebih dari 3 bulan sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 02/2014.
 - d. Menurunkan prosentase sisa perkara di akhir tahun menjadi 0 (zero);
2. Peningkatan Kualitas SDM
 - e. Mengikutsertakan Hakim, Panitera dan Panitera Pengganti, Jurusita/jurusita pengganti dalam pelatihan-pelatihan teknis yustisial yang diadakan oleh PTA-Medan, Mahkamah Agung maupun oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama.
 - f. Meningkatkan kegiatan bedah berkas dengan metode terbaru (hasil bimtek) yang melibatkan Hakim, Panitera/Panitera Pengganti dan Jurusita/Jurusita Pengganti minimal 4 (empat) bulan sekali, dan melaporkan hasilnya kepada Ketua Pengadilan Agama Gunungsitoli.

15 4.1.3.2 Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya.

Program ini terdiri dari:

1. Sub. Bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan:
 1. Peningkatan penyusunan RKA-KL Tahun 2024 dan 2025.
 - a. Menyiapkan bahan-bahan data dukung (TOR, RAB dan data dukung).

- b. Menelaah kembali DIPA TA.2024 dan mengadakan revisi jika diperlukan .
2. Peningkatan penyusunan rencana biaya penyelenggaraan kantor.
 - a. Membuat jadwal Rencana Penggunaan Anggaran (RPA).
 - b. Membuat jadwal Rencana Penarikan Anggaran (RPA).
 - c. Menyiapkan revisi DIPA 01 dan 04.
3. Meningkatkan pelaksanaan penyerapan anggaran tahun 2024.
 - a. Monitoring dan Evaluasi penyerapan Anggaran tahun 2024
 - b. Pemantapan sistem perencanaan program kerja tahun 2024
 - c. Membuat Program Kerja Tahun 2024
5. Peningkatan kualitas jaringan.
 - a. Menyusun dan mengusulkan Rencana Anggaran belanja TI tahun 2025.

4.1.4 Susunan Daftar Pegawai

4.1.4.1 Susunan Daftar Pegawai

Tabel 4.1

Susunan Daftar Pegawai

No	Nama Pegawai	Jabatan
1.	Dr. H. Lanka Asmar, S.H.I, M.H.	Ketua Hakim Madya Pratama
2.	M. Arif, S.H.I	WAKIL KETUA HAKIM MADYA PRATAMA
3.	Aulia Rahman, Lc.	Hakim Pratama Muda
4.	Sentosa Gulo, S.H.I	Sekretaries
5.	M. Zaki Mubarak Panjaitan, S.H.I.	Panitra
6.	Hamdani Zalukhu, S.H.I	Kasubbag, Kepegawaian
7.	Ahmad Fadlan Caniago	Kasubbag Umum Dan Keuangan Kasubbag,Perencanaan Teknologi
8.	Rahmiah Mendrofa	Jurusita Pengganti
9.	Pinta Purnamasari Siregar, S.H., M.Kn	
10.	Yuni Arti Maysaroh Pane,S.E	Penyusun Laporan Keuangan
11.	M. Randika Angkasa Putra, S.E.	Analisis Perkara Peradilan
12.	Albib Rinanda Lubis,A.Md	PENGELOLA PERKARA

Sumber: *Olahan Penulis, (2024)*

4.1.4.2 Tugas dan Fungsi Pengadilan Agama

1. Tugas Pokok Pengadilan Agama Kota Gunungitoli

Tugas pokok Pengadilan Agama Gunungsitoli sesuai dengan ketentuan Pasal 2 jo. Pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama adalah memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara tertentu antara orang-orang yang beragama Islam di bidang:

- a) Perkawinan
- b) Wasiat
- c) Hibah
- d) Wakaf
- e) Zakat
- f) Infaq
- g) Sadaqah dan
- h) Ekonomi syar'iah

Tabel 4.2
Laporan Tahunan

No	Jenis Perkara	Masuk Tahun 2022	Masuk Tahun 2023	Jumlah	Putus Tahun 2023	Sisa Tahun 2023
1	Cerai Gugat	-	15	15	15	-
2	Cerai Talak	-	24	24	24	-
3	Kewarisan	-	1	1	1	-
4	Wasiat	-	-	-	-	-
5	Hibah	-	-	-	-	-
6	Wakaf	-	-	-	-	-
7	Ekonomi Syariah	-	-	-	-	-
JUMLAH		0	40	40	40	-

Sumber: Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli (2024).

2. Fungsi Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Adapun fungsi dari Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli antara lain sebagai berikut:

- a) Fungsi mengadili (*judicial power*), yakni menerima, memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara-perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat pertama (*vide*: Pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006)
- b) Fungsi pembinaan, yakni memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk kepada pejabat struktural dan fungsional di bawah jajarannya, baik menyangkut teknis yudicial, administrasi peradilan, maupun administrasi umum/perlengkapan, keuangan, kepegawaian, dan pembangunan. (*vide* : Pasal 53 ayat (3) Undang-undang Nomor No. 3 Tahun 2006 jo. KMA Nomor KMA/080/VIII/2006).
- c) Fungsi pengawasan, yakni mengadakan pengawasan melekat atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera, Sekretaris, Panitera Pengganti, dan Jusrita/ Jusrita Pengganti di bawah jajarannya agar peradilan diselenggarakan dengan seksama dan sewajarnya (*vide* : Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor No. 3 Tahun 2006) dan terhadap pelaksanaan administrasi umum kesekretariatan serta pembangunan. (*vide*: KMA Nomor KMA/080/VIII/2006).
- d) Fungsi nasehat, yakni memberikan pertimbangan dan nasehat tentang hukum Islam kepada instansi pemerintah di daerah hukumnya, apabila diminta. (*vide* : Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor No. 3 Tahun 2006).

4.1.4.3 Struktur Organisasi

Adapun untuk menunjang kinerja dari pada pengadilan Agama Kota Gunungsitoli adapun di bawah ini disajikan gambar struktur organisasi dan tata kelola (SOTK), sebagai berikut:

49

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



4.1.5 Informan

Adapun sebagai sumber data primer pada penelitian ini yakni informan penelitian yang ditunjuk untuk memberikan informasi seputar konsep dan konteks penelitian saat mengumpulkan data melalui wawancara. Berikut ini adalah daftar nama-nama informan penelitian:

Tabel 4.3

37

Daftar Nama-Nama Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	Sentosa Gulo, S.H.I	Sekretaries
2	Hamdani Zalukhu, S.H.I	Kepala Sub Bagian Kepegawaian
3	Ahmad Fadlan Caniago	Kepala Sub Bagian Umum Dan Keuangan
4	Yuni Arti Maysaroh Pane,S.E	Penyusun Laporan Keuangan

Sumber: *Olahan Peneliti, (2024).*

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

1. gaya kepemimpinan transaksional memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Dalam wawancara dengan Sentosa Gulo, S.H.I, yang menjabat sebagai Sekretaris Pengadilan Agama, ia menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional telah menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sentosa Gulo, pemberian penghargaan dan sanksi yang jelas membuat para pegawai lebih fokus dan termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

"Gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan pendekatan ini, pimpinan memberikan penghargaan yang jelas ketika target kerja tercapai, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Namun, ada juga tantangan, yaitu kecenderungan fokus pada penghargaan jangka pendek yang kadang mengabaikan inovasi jangka panjang." (Kamis, 21 Agustus 2024).

Hal ini didukung oleh Ahmad Fadlan Caniago, Kassubag Umum dan Keuangan, yang menyatakan bahwa pegawai lebih produktif ketika mereka memahami bahwa ada penghargaan konkret untuk setiap pencapaian mereka, dan sanksi bagi yang tidak memenuhi standar.

"Dalam pandangan saya, gaya kepemimpinan transaksional di kantor ini membuat pegawai lebih fokus pada tugas-tugas yang diberikan. Pimpinan memberikan instruksi yang jelas dan evaluasi yang konsisten. Meskipun pendekatan ini efektif dalam menjaga standar kinerja, kadang-kadang pegawai merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang bisa mempengaruhi kreativitas." (Rabu, 21 Agustus 2024).

Observasi yang dilakukan mendukung pernyataan ini, di mana terdapat pola kerja yang disiplin dan berorientasi pada hasil di antara para pegawai. Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di kantor ini memfasilitasi lingkungan kerja yang kompetitif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hal serupa di sampaikan oleh Bapak Hamdani Zalukhu, S.H.I sebagai (Informan Pendukung) dalam wawancaranya mengemukakan:

"Saya melihat bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan sangat efektif dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan. Pimpinan kami selalu menekankan pentingnya ketaatan pada aturan dan prosedur, dan memberikan penghargaan ketika pegawai berhasil memenuhinya. Hal ini membuat kami termotivasi untuk bekerja lebih disiplin dan efisien." (Jum'at, 23 Agustus 2024).

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuni Arti Marsyaroh Pane, S.E., menyatakan bahwa:

"Pemimpin di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli menggunakan gaya transaksional dengan baik untuk memastikan pegawai tetap produktif. Setiap penghargaan yang diberikan selalu diikuti dengan evaluasi yang mendalam, sehingga kami tahu apa yang perlu ditingkatkan. Namun, ada kalanya pegawai merasa bahwa hubungan kerja terlalu formal dan kaku, yang bisa mengurangi rasa kekeluargaan di tempat kerja." (Senin, 26 Agustus 2024).

Berdasarkan uraian jawaban dari para informan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor tersebut. Sentosa Gulo, S.H.I, sebagai Sekretaris Pengadilan Agama, bersama dengan Ahmad Fadlan Caniago dan Hamdani Zalukhu, menegaskan bahwa pendekatan ini efektif

dalam mencapai target kerja karena adanya pemberian penghargaan dan sanksi yang jelas. Para pegawai menjadi lebih fokus dan termotivasi untuk memenuhi standar yang ditetapkan.

Namun, meskipun gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan berorientasi pada hasil, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Ahmad Fadlan Caniago dan Yuni Arti Marsyaroh Pane, S.E, mengungkapkan bahwa pendekatan transaksional cenderung mengurangi keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan membatasi kreativitas. Selain itu, hubungan kerja yang cenderung formal dan kaku juga berpotensi mengurangi rasa kebersamaan di antara pegawai.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli telah berhasil meningkatkan kinerja pegawai, tetapi perlu adanya penyeimbangan antara fokus pada hasil jangka pendek dan upaya untuk mendorong inovasi serta menjaga keharmonisan hubungan antarpegawai.

2. Peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sentosa Gulo, S.H.I menyatakan bahwa:

“Ya,, menurut saya sih dek, peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli sangat penting dalam membangun motivasi pegawai. Atasan yang menggunakan pendekatan ini sering kali memberikan penghargaan yang jelas dan terukur kepada pegawai yang berhasil mencapai target atau kinerja yang diharapkan. Bentuk penghargaan ini bisa berupa pujian, bonus, atau peluang promosi. Motivasi pegawai cenderung meningkat ketika ada insentif yang jelas terkait dengan pencapaian kinerja.” (Rabu, 21 agustus 2024).

Selanjutnya dalam wawancara dengan Bapak Hamdani Zalukhu, selaku Kassubag Organisasi dan Tata Laksana Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, mengungkapkan bahwa budaya organisasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli sangat berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Ia menjelaskan bahwa nilai-nilai seperti kerja sama, integritas, dan tanggung jawab bersama yang sudah tertanam dalam budaya organisasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

“Menurut saya, pegawai lebih termotivasi ketika ada kejelasan mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang akan mereka terima sebagai imbalannya. Gaya ini membuat pegawai lebih disiplin dan fokus dalam mencapai target kerja. Namun, juga jika atasan terlalu kaku atau hanya berorientasi pada hasil tanpa memperhatikan kebutuhan emosional pegawai, motivasi jangka panjang bisa terpengaruh negatif.” (Jum’at, 23 agustus 2024).

Sementara itu, Yurni Arti Marsyaroh Panen, S.E., sebagai Penyusun Laporan Keuangan, menambahkan bahwa budaya kerja yang ada mendorong setiap individu untuk berperan aktif dalam tim, mengutamakan komunikasi yang efektif, dan selalu siap membantu rekan kerja lainnya. Budaya ini telah menciptakan rasa kebersamaan yang kuat di antara para pegawai, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka.

“Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh atasan di kantornya sangat membantu dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Pegawai merasa dihargai ketika atasan memberikan umpan balik yang konstruktif dan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian mereka. Namun, untuk menjaga motivasi tetap tinggi, atasan perlu memberikan penghargaan secara tepat waktu dan menghindari penundaan dalam pengakuan atas kinerja pegawai.” (Senin, 26 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Fadlan Caniago, S.T memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Penerapan gaya kepemimpinan transaksional oleh atasan sangat efektif dalam meningkatkan motivasi, terutama dalam situasi di mana target kerja harus dicapai dalam waktu singkat. Beliau mencatat bahwa pegawai merasa lebih terdorong untuk mencapai tujuan ketika ada penghargaan yang jelas. Namun, Ahmad juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai untuk memastikan bahwa tujuan dan penghargaan dipahami dengan baik oleh semua pihak.” (Kamis, 22 agustus 2024).

Observasi peneliti juga menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat membantu para pegawai untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan efisien.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan para informan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional oleh atasan memiliki peran penting dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini efektif dalam memberikan dorongan kepada pegawai melalui penghargaan yang jelas dan terukur, seperti pujian, bonus, atau peluang promosi. Hal ini menciptakan motivasi jangka pendek yang kuat dan meningkatkan disiplin kerja.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat di kantor tersebut, yang menekankan kerja sama, integritas, dan tanggung jawab bersama, juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana pegawai saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Namun, pentingnya memperhatikan kebutuhan emosional pegawai dan memberikan penghargaan secara tepat waktu juga diakui sebagai faktor kunci untuk menjaga motivasi jangka panjang.

Secara keseluruhan, kombinasi antara gaya kepemimpinan transaksional yang efektif dan budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli.

3. Komunikasi Antara Pimpinan dan Pegawai Dilakukan dalam Konteks Gaya Kepemimpinan Transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Sentosa Gulo, S.H.I, menyatakan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ia menekankan bahwa kepemimpinan transaksional yang memberikan kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab, ketika dipadukan dengan budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan integritas, menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

"Kalo disini dek,, gaya komunikasi antara pimpinan dan pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli ya, bisa dibilang cenderung formal dan terstruktur sesuai dengan prinsip-prinsip gaya kepemimpinan transaksional. Pimpinan memberikan instruksi dan arahan yang jelas mengenai tugas-tugas yang harus diselesaikan, dan pegawai diharapkan untuk mematuhi arahan tersebut. Feedback diberikan dalam bentuk penilaian kinerja, dan penghargaan atau sanksi diterapkan berdasarkan hasil pekerjaan. Komunikasi lebih banyak berpusat pada pencapaian target dan penyelesaian tugas, sehingga interaksi yang terjadi lebih fokus pada hal-hal yang bersifat operasional dan evaluatif."
(Rabu, 21 Agustus 2024).

Hamdani Zalukhu mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa kombinasi kedua elemen ini menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai sekaligus memiliki tanggung jawab moral

terhadap rekan kerja dan institusi. Hal ini didukung oleh Ahmad Fadlan Caniago, yang melihat bahwa kolaborasi yang didorong oleh budaya organisasi memungkinkan pemanfaatan maksimal dari penghargaan dan insentif yang diberikan melalui kepemimpinan transaksional.

"Dalam gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di kantor ini, komunikasi kita antar pegawai biasanya langsung dan spesifik. Jadi, kan pimpinan sering mengadakan rapat rutin untuk menyampaikan target dan ekspektas kepada kami sebagai bawahan serta mendiskusikan pencapaian yang diharapkan dari setiap pegawai." (Jum'at, 23 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Fadlan dan memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

"Komunikasi di kantor kami cukup formal, terutama terkait dengan penugasan dan evaluasi kinerja. Gaya kepemimpinan transaksional di sini menekankan pada hasil yang bisa diukur, sehingga komunikasi sering kali berfokus pada laporan hasil kerja dan pencapaian target. Pimpinan memberikan instruksi yang jelas, dan feedback diberikan berdasarkan capaian tersebut. Meskipun begitu, ada ruang untuk diskusi jika pegawai memiliki usulan atau menemukan kendala dalam pelaksanaan tugas." (Kamis, 22 agustus 2024).

Peneliti mengamati bahwa ketika kedua elemen ini bekerja secara sinergis, hasilnya adalah peningkatan kinerja yang terlihat dalam berbagai aspek, mulai dari efisiensi kerja hingga kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang ada di kantor ini sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sentosa Gulo, S.H.I, menjelaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang menekankan pada kejelasan tugas dan tanggung jawab, ketika digabungkan dengan budaya organisasi yang

mendukung kolaborasi dan integritas, telah menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan. Gaya komunikasi yang formal dan terstruktur, yang menjadi ciri khas dari kepemimpinan transaksional, berfokus pada pencapaian target dan evaluasi kinerja, serta memberikan instruksi dan feedback yang jelas.

Hamdani Zalukhu menambahkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab moral terhadap rekan kerja dan institusi. Ahmad Fadlan Caniago juga mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendorong kolaborasi memungkinkan pemanfaatan optimal dari penghargaan dan insentif yang diberikan oleh kepemimpinan transaksional.

Dari observasi peneliti, jelas bahwa sinergi antara kedua elemen ini telah meningkatkan kinerja pegawai dalam berbagai aspek, termasuk efisiensi kerja dan kepuasan kerja. Komunikasi formal dan terstruktur yang dilakukan oleh pimpinan juga memberikan ruang untuk diskusi jika terdapat usulan atau kendala, menjadikannya sebagai faktor yang mendukung efektivitas kinerja.

4.2.2 Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

1. Sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mempengaruhi budaya organisasi di tempat kerja

Berdasarkan wawancara dengan Sentosa Gulo, S.H.I, Sekretaris Pengadilan Agama, kantor ini menerapkan berbagai mekanisme untuk memastikan bahwa komunikasi antara manajemen dan pegawai berlangsung secara terbuka dan efektif. Salah satu strategi yang digunakan adalah pelaksanaan rapat rutin, baik formal maupun informal, yang memungkinkan semua pegawai menyampaikan pendapat, saran, dan keluhan mereka secara langsung kepada pimpinan.

“Gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi. Menurut beliau, gaya kepemimpinan ini mendorong kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada, sehingga menciptakan budaya organisasi yang lebih terstruktur dan terarah. Pemimpin yang menggunakan pendekatan transaksional cenderung memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan kinerja, yang membantu membentuk sikap disiplin dan fokus terhadap pencapaian hasil di antara pegawai. (Rabu, 21 Agustus 2024).

Menurut Bapak Hamdani Zalukhu, Kassubag Organisasi dan Tata Laksana, meskipun kepemimpinan transaksional efektif dalam menjaga keteraturan dan efisiensi, ia juga mengakui bahwa gaya ini dapat membatasi kreativitas dan partisipasi aktif dari pegawai. Pegawai cenderung bekerja untuk memenuhi ekspektasi minimum yang diperlukan, tanpa merasa terdorong untuk memberikan kontribusi lebih atau mengusulkan perbaikan dalam proses kerja.

“Gaya kepemimpinan transaksional dapat memperkuat kerja sama tim, namun dalam batasan tertentu. Ia menekankan bahwa meskipun gaya kepemimpinan ini menuntut hasil yang jelas, kadang-kadang dapat mengurangi fleksibilitas dalam budaya kerja. Pegawai mungkin lebih fokus pada tugas-tugas individual dan penghargaan yang diterima, daripada kolaborasi yang lebih luas dalam tim.” (Kamis, 23 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Fadlan Caniago, S.T., menyatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli membantu meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini berkontribusi pada budaya organisasi yang lebih disiplin dan teratur. Namun, ia juga mencatat

bahwa pendekatan ini mungkin kurang efektif dalam mendorong inovasi dan inisiatif pribadi di antara pegawai.”

(Kamis, 22 agustus 2024).

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuni Arti Marsyaroh Pane, S.E memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang baik dalam menjaga fokus pegawai terhadap tujuan organisasi. Namun, ia menambahkan bahwa dalam jangka panjang, budaya organisasi yang terlalu bergantung pada penghargaan dan sanksi dapat mengurangi keterlibatan emosional pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai mungkin merasa kurang termotivasi untuk terlibat secara proaktif dalam kegiatan yang tidak secara langsung terkait dengan penghargaan atau pengakuan” (Senin, 26 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi di kantor ini. Gaya kepemimpinan ini mendorong kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan budaya kerja yang lebih terstruktur, disiplin, dan terarah. Rapat rutin, baik formal maupun informal, menjadi sarana penting dalam memastikan komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai.

2. Sejauh mana pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan hasil wawancara Dengan Bapak Sentosa Gulo, S.H.I menyatakan bahwa:

“Tingkat keterlibatan pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dalam mencapai tujuan organisasi cukup baik. Setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, yang tercermin dalam upaya kolektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun, beliau juga menyoroti bahwa meskipun ada upaya yang signifikan dari pihak manajemen untuk melibatkan semua pegawai, masih ada ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal komunikasi yang lebih efektif dan penyelarasan visi antara manajemen dan staf.” (Rabu, 21 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hamdani Zalukhu, S.H.I memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sudah cukup baik, namun masih ada pegawai yang merasa kurang diberdayakan dalam pengambilan keputusan. Beliau menekankan bahwa peningkatan keterlibatan pegawai dapat dicapai melalui pelatihan dan workshop yang lebih sering diadakan, serta memberikan pegawai lebih banyak kesempatan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.” (Jum'at, 23 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Fadlan Caniago, S.T memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Menilai bahwa keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi masih bisa ditingkatkan. Menurutnya, beberapa pegawai merasa bahwa mereka hanya menjalankan tugas rutin tanpa memahami sepenuhnya bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Beliau menyarankan agar manajemen lebih aktif dalam memberikan feedback dan mengkomunikasikan pencapaian

organisasi kepada seluruh pegawai.” (Kamis, 22 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuni Arti Marsyaroh Pane, S.E memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Keterlibatan pegawai cukup baik, terutama dalam hal kerjasama tim. Namun, beliau juga mencatat bahwa beberapa pegawai mungkin kurang merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam jangka panjang. Menurutnya, penghargaan yang lebih terstruktur dan transparan dapat membantu meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai.” (Senin, 26 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sudah cukup baik secara keseluruhan. Para pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, serta terlibat dalam upaya kolektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa area yang perlu mendapatkan perhatian adalah komunikasi yang lebih efektif antara manajemen dan staf, peningkatan kesempatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta pemahaman yang lebih mendalam dari para pegawai mengenai kontribusi pekerjaan mereka terhadap tujuan organisasi. Selain itu, pemberian feedback yang lebih aktif dan penghargaan yang lebih terstruktur dan transparan juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam jangka panjang. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, diharapkan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dapat semakin ditingkatkan.

3. Sejauh mana komunikasi terbuka diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Sentosa Gulo, S.H.I menyatakan bahwa:

“Komunikasi terbuka di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli telah diterapkan dengan cukup baik. Seluruh pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan, baik secara formal melalui rapat-rapat maupun secara informal dalam keseharian kerja. Pimpinan selalu terbuka terhadap kritik dan saran, serta mendorong dialog terbuka untuk menyelesaikan masalah yang muncul. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam memastikan bahwa semua pegawai merasa nyaman dan berani untuk berbicara secara jujur tanpa khawatir akan konsekuensi negatif.” (Rabu, 21 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Hamdani Zalukhu, S.H.I memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Komunikasi terbuka memang diterapkan, tetapi pada praktiknya, masih ada beberapa hambatan. Tidak semua pegawai merasa cukup percaya diri untuk mengungkapkan pendapat mereka, terutama jika mereka merasa pandangan mereka berbeda dari pandangan pimpinan. Namun, ada upaya dari manajemen untuk terus meningkatkan keterbukaan ini melalui berbagai inisiatif, seperti pertemuan rutin dan dialog informal.” (Jum'at, 23 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Ahmad Fadlan Caniago, dan memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa komunikasi terbuka di kantor ini berjalan dengan baik, terutama dalam rapat-rapat dan

diskusi kelompok. Pimpinan berusaha untuk mendengar dan mempertimbangkan pendapat semua pihak. Namun, dalam situasi tertentu, masih ada rasa sungkan di antara beberapa pegawai untuk menyampaikan pendapat secara langsung, terutama jika mereka merasa pandangan mereka mungkin tidak sesuai dengan kebijakan yang ada.” (Kamis, 22 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Yuni Arti Marsyaroh Pane, S.Edan memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Komunikasi terbuka di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli sudah mulai diterapkan, terutama dalam pertemuan formal. Pegawai diberikan kesempatan untuk berbicara dan memberikan masukan. Namun, terkadang ada perasaan bahwa pendapat yang disampaikan tidak selalu diakomodasi atau didengar dengan sepenuh hati. Hal ini bisa membuat beberapa pegawai merasa enggan untuk berbicara secara terbuka di masa mendatang.” (Senin, 26 agustus 2024).

4.2.3 Faktor Penghambat dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi yang Optimal

1. Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana tim mengatasi tantangan tersebut

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sentosa Gulo, S.H.I sebagai menyatakan bahwa:

“Tantangan utama dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli adalah perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di antara anggota tim. Kadang-kadang, ini menyebabkan perbedaan pandangan dalam mengambil keputusan. Namun, untuk mengatasi ini, kami melakukan rapat rutin untuk membahas

masalah yang ada dan memastikan bahwa semua pandangan didengarkan sebelum mengambil keputusan akhir.” (Rabu, 21 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Hamdani Zalukhu, S.H.I memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Selain perbedaan latar belakang, tantangan lainnya adalah komunikasi yang efektif antar anggota tim. Beberapa anggota mungkin merasa tidak nyaman untuk menyampaikan pendapat mereka. Kami mengatasi ini dengan menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan mendorong setiap anggota untuk berbicara tanpa takut dihakimi.” (Jum'at, 23 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Fadlan Caniago, S.T memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Teknologi juga menjadi tantangan, terutama dalam hal sinkronisasi data dan dokumentasi. Kami mengatasi ini dengan memperkenalkan sistem manajemen proyek yang lebih baik dan melatih tim dalam penggunaan perangkat lunak yang diperlukan.” (Kamis, 22 Agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuni Arti Marsyaroh Pane, S.E memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Koordinasi antar unit juga menjadi masalah, terutama saat menangani kasus yang melibatkan banyak pihak. Solusinya adalah dengan meningkatkan komunikasi antar unit dan menggunakan alat manajemen tugas untuk melacak progres setiap kasus.” (Senin, 26 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama dalam kerja sama tim adalah perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di antara anggota tim, yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga menjadi kendala, terutama bagi anggota tim yang merasa tidak nyaman untuk menyampaikan pendapat mereka. Tantangan lain yang dihadapi adalah sinkronisasi teknologi, terutama dalam hal manajemen data dan dokumentasi, serta koordinasi antar unit dalam menangani kasus yang melibatkan banyak pihak.

2. Bagaimana Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mengelola dan merespons perubahan yang terjadi baik di internal maupun eksternal

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sentosa Gulo, S.H.I menyatakan bahwa:

“Kami mengelola perubahan dengan melakukan analisis SWOT untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mungkin dihadapi. Selanjutnya, kami mengadakan sesi pelatihan dan sosialisasi untuk memastikan semua staf siap dengan perubahan yang terjadi.” (Rabu, 21 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hamdani Zalukhu, S.H.I memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Respon terhadap perubahan dilakukan dengan menerapkan kebijakan baru secara bertahap, sehingga tim bisa beradaptasi tanpa merasa terlalu terbebani. Kami juga mengadakan diskusi rutin untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan yang diterapkan.” (Jum’at 23 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Fadlan Caniago, S.T memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Penggunaan teknologi untuk mengelola perubahan sangat penting. Kami menggunakan alat digital untuk memonitor perubahan dan memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana.” (Kamis, 22 agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuni Arti Marsyaroh Pane, memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Menurut saya, Keterlibatan seluruh staf dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan menjadi kunci keberhasilan. Ini membantu meningkatkan rasa memiliki terhadap perubahan yang dilakukan.”(Senin, 26 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan perubahan di lingkungan kerja dilakukan secara strategis dan komprehensif.

Secara keseluruhan, pengelolaan perubahan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dilakukan dengan pendekatan yang holistik dan partisipatif, melibatkan analisis mendalam, penerapan teknologi, dan keterlibatan aktif seluruh staf. Ini mencerminkan upaya yang kuat untuk memastikan keberhasilan dalam menghadapi perubahan organisasi.

3. Apa tantangan utama dalam menerapkan perubahan atau inovasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana strategi yang digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sentosa Gulo, menyatakan bahwa:

“Tantangan utama adalah resistensi dari beberapa staf yang merasa nyaman dengan cara kerja lama. Untuk mengatasi ini, kami fokus pada pendidikan dan pelatihan yang menunjukkan manfaat dari perubahan atau inovasi tersebut.”(Rabu, 21 Agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hamdani Zalukhu, S.H.I memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Sumber daya yang terbatas juga menjadi tantangan. Kami mengatasi ini dengan memprioritaskan perubahan yang paling berdampak dan relevan dengan kebutuhan pengadilan.” (Jum'at 23 agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Fadlan Caniago, S.T memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Kesulitan dalam integrasi teknologi baru adalah tantangan lainnya. Solusi yang kami terapkan adalah dengan menyediakan dukungan teknis yang memadai dan memfasilitasi pelatihan lanjutan.” (Kamis, 22 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yuni Arti Marsyaroh Pane, S.E memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Mengelola ekspektasi staf dan pemangku kepentingan juga menjadi tantangan. Kami mengatasi ini dengan komunikasi yang transparan dan terus-menerus, memastikan semua pihak paham tujuan dan proses perubahan.”(Senin, 26 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan pendukung di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa organisasi ini menghadapi beberapa tantangan utama dalam upaya peningkatan kinerja dan perubahan manajemen. Tantangan-tantangan tersebut mencakup keterbatasan sumber daya, integrasi teknologi baru, serta pengelolaan ekspektasi staf dan pemangku kepentingan.

Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, pengadilan telah memprioritaskan perubahan yang paling berdampak dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Ini menunjukkan pendekatan yang pragmatis dalam pemanfaatan sumber daya yang ada, fokus pada aspek-aspek yang dapat memberikan hasil maksimal.

4. Apa tantangan utama yang dihadapi Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dalam menjaga standar kualitas pelayanan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sentosa Gulo, S.H.I menyatakan bahwa:

“Kami mempertahankan standar kualitas pelayanan adalah tantangan terutama ketika beban kerja meningkat. Kami mengatasi ini dengan melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja dan menerapkan mekanisme umpan balik dari para pengguna layanan.” (Rabu, 21 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hamdani Zalukhu, S.H.I memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Pelatihan dan pengembangan staf sangat penting dalam menjaga kualitas. Kami secara rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi staf dan memastikan bahwa mereka selalu update dengan regulasi terbaru.” (Jum’at 23 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Fadlan Caniago, S.T memberikan dukungan atas jawaban di atas, menyatakan bahwa:

“Teknologi membantu dalam menjaga kualitas dengan memberikan alat untuk monitoring dan evaluasi kinerja secara real-time. Kami juga melakukan audit berkala untuk memastikan bahwa standar kualitas tetap terjaga.”(Kamis, 23 agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama dalam menjaga standar kualitas pelayanan adalah menghadapi peningkatan beban kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, institusi melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja serta menerapkan mekanisme umpan balik dari pengguna layanan. Dukungan terhadap kualitas pelayanan juga didukung oleh pelatihan dan pengembangan staf yang rutin dilakukan, sehingga kompetensi staf selalu terjaga dan up-to-date dengan regulasi terbaru. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam monitoring dan evaluasi kinerja secara real-time serta pelaksanaan audit berkala juga berperan penting dalam memastikan bahwa standar kualitas tetap terjaga di tengah berbagai tantangan operasional.

4.3 Pembahasan

4.1.3 Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli secara umum memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Gaya ini efektif dalam mencapai target yang ditetapkan karena fokusnya pada pemberian penghargaan yang jelas dan terukur. Namun, terdapat tantangan dalam penerapan gaya ini, seperti kecenderungan fokus pada penghargaan jangka pendek yang dapat mengabaikan inovasi jangka panjang.

Selain itu, pendekatan ini cenderung membuat komunikasi antara pimpinan dan pegawai menjadi formal dan terstruktur, yang walaupun efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan, bisa mengurangi kreativitas dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa gaya kepemimpinan transaksional efektif dalam situasi di mana hasil yang diinginkan adalah kepatuhan dan pencapaian target jangka pendek.

Namun, untuk jangka panjang, ada kebutuhan untuk menyeimbangkan pendekatan ini dengan elemen-elemen yang lebih partisipatif dan inovatif untuk memastikan motivasi dan keterlibatan pegawai tetap tinggi.

Menurut Burns dalam Supriyatin, Miarsyah, dan Melia (2017) Terdapat dua tipe gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. epemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan motivasi pada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan kepemimpinan transaksional merupakan sikap pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka.

4.2.3 Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, yang mendukung struktur, kepatuhan terhadap prosedur, dan pencapaian target, berfungsi sebagai pelengkap yang kuat bagi gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini cenderung memperkuat budaya organisasi yang terstruktur dan terarah, menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang jelas dan terukur.

Namun, ada kekhawatiran bahwa pendekatan yang terlalu fokus pada kepatuhan dan penghargaan dapat mengurangi fleksibilitas dan inovasi, yang diperlukan untuk adaptasi jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa sementara budaya organisasi yang mendukung kepatuhan dan hasil terukur dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, ada kebutuhan untuk menciptakan ruang bagi kreativitas dan inisiatif pribadi untuk memastikan keberlanjutan dan inovasi dalam jangka panjang.

Budaya organisasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, yang mendukung struktur, kepatuhan terhadap prosedur, dan pencapaian target, berfungsi sebagai pelengkap yang kuat bagi gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini cenderung memperkuat budaya organisasi yang terstruktur dan terarah, menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang jelas dan terukur.

Namun, ada kekhawatiran bahwa pendekatan yang terlalu fokus pada kepatuhan dan penghargaan dapat mengurangi fleksibilitas dan inovasi, yang diperlukan untuk adaptasi jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa sementara budaya organisasi yang mendukung kepatuhan dan hasil terukur dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, ada kebutuhan untuk menciptakan ruang bagi kreativitas dan inisiatif pribadi untuk memastikan keberlanjutan dan inovasi dalam jangka panjang.

4.3.3 Tantangan dan Strategi Mengatasi Hambatan dalam Kerja Sama Tim dan Implementasi Perubahan

Tantangan utama dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli meliputi perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman, serta kesulitan dalam komunikasi yang efektif. Untuk mengatasi tantangan ini, dilakukan rapat rutin dan penciptaan lingkungan yang lebih terbuka untuk mendorong komunikasi yang lebih baik di antara anggota tim.

Selain itu, integrasi teknologi juga menjadi tantangan, yang diatasi dengan pelatihan dan penggunaan sistem manajemen proyek yang lebih baik. Dalam hal implementasi perubahan, resistensi dari staf dan keterbatasan sumber daya menjadi hambatan utama. Strategi untuk mengatasi hal ini meliputi pendidikan dan pelatihan yang menunjukkan manfaat dari perubahan, serta komunikasi yang transparan untuk mengelola ekspektasi dan menjaga keterlibatan staf.

Menurut (Agarwal & Adjirackor, 2016) Kerjasama tim merupakan upaya yang dilakukan Bersama sama untuk meringankan suatu pekerjaan. Kerja sama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja sama kelompo (team work), karena semua penggerak suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, computer atau yang lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

2 Penelitian yang telah dilakukan dengan membahas tentang “**Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli,**” Peneliti menarik beberapa kesimpulan utama penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transaksional terbukti memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. Melalui pemberian penghargaan atas pencapaian target dan penalti untuk kinerja yang tidak memadai, gaya kepemimpinan ini mampu mendorong pegawai untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang berbasis pada transaksi ini memberikan kejelasan dalam ekspektasi kerja, yang pada gilirannya menciptakan motivasi eksternal bagi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Budaya organisasi yang kuat di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang produktif. Nilai-nilai seperti integritas, disiplin, dan kerjasama yang menjadi bagian dari budaya organisasi di lembaga ini telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif dan inklusif mendorong pegawai untuk berkomitmen pada pencapaian tujuan bersama, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
3. Meskipun gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja, terdapat beberapa faktor penghambat dalam penerapannya. Salah satunya adalah resistensi pegawai terhadap perubahan, di mana beberapa pegawai mungkin merasa kurang nyaman dengan pendekatan transaksional yang terlalu fokus pada hasil jangka pendek. Selain itu, kurangnya

pelatihan dan pengembangan yang konsisten dalam mendukung penerapan budaya organisasi yang kuat juga menjadi kendala. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan upaya yang lebih sistematis dalam memperkuat pemahaman dan komitmen terhadap budaya organisasi, serta pendekatan kepemimpinan yang lebih fleksibel dan adaptif.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan peneliti di atas adapun saran atau rekomendasi peneliti diantaranya:

1. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Disarankan agar Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mengadakan pelatihan rutin yang fokus pada penerapan gaya kepemimpinan transaksional dan penguatan budaya organisasi, untuk memastikan pegawai dapat beradaptasi dan menerapkan prinsip-prinsip tersebut secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Pendekatan Kepemimpinan yang Lebih Fleksibel

Untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, disarankan agar pimpinan mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih fleksibel dan inklusif, yang tidak hanya mengandalkan insentif dan sanksi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu pegawai.

3. Penguatan Komunikasi Internal

Rekomendasi untuk memperkuat komunikasi internal di semua tingkatan organisasi guna memastikan pemahaman yang lebih baik terhadap nilai-nilai budaya organisasi dan tujuan strategis, sehingga setiap pegawai merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pencapaian bersama.

4. Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan Secara Berkala

Disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap penerapan gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi, serta menyesuaikan kebijakan berdasarkan feedback dari pegawai, agar kebijakan tersebut tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja.

.DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). Teori Kepemimpinan. Ahlimedia Book.
- Mukrodi, M. (2023). BUDAYA ORGANISASI: Membangun Fondasi Kesuksesan Bersama.

JURNAL

- Agustin, D., Kurniati, R., & Hardati, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bandara Abdulrachman Saleh Malang. *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 1-6.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43-53.
- Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23-32.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Juliarti Bantam, D., Dwi Febryanto, R., Bilnadzari, Y., & Wijaya, A. (2024). Strategi Dalam Meningkatkan Kerjasama Tim Di Lingkungan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 2(9), 1–6. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Pradana, M. D., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Analisis Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada Kantor Di PT XYZ. *JOURNAL OF ADMINISTRATIVE AND SOCIAL SCIENCE*, 5(1), 149-160.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 69-82.
- Ramadea, M. A. B. (2019). Perbandingan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional menurut Gender dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*, 4(2). <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1850/>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.

- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).
- Wahjono, S. I. (2022). Budaya Organisasi.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.

Lampiran

**Judul Penelitian : “PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
PENGADILAN AGAMA KOTGUNUNGSITOLI”**

A. PEDOMAN WAWANCARA

I. Informasi Umum

Nama Informan :

Tanggal Wawancara :

Durasi Wawancara :

B. Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?
2. Bagaimana peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?
3. Bagaimana komunikasi antara pimpinan dan pegawai dilakukan dalam konteks gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?
4. Sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mempengaruhi budaya organisasi di tempat kerja?
5. Sejauh mana pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi?
6. Sejauh mana komunikasi terbuka diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?
7. Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana tim mengatasi tantangan tersebut?

8. Bagaimana Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mengelola dan merespons perubahan yang terjadi baik di internal maupun eksternal?
9. Apa tantangan utama dalam menerapkan perubahan atau inovasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana strategi yang digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut?
10. Apa tantangan utama yang dihadapi Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dalam menjaga standar kualitas pelayanan?

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan : Sentosa Gulo, S.H.I
Lokasi Wawancara : Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli
Tanggal Wawancara : 21 Agustus 2024

1. Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

NO	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	<i>Gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan pendekatan ini, pimpinan memberikan penghargaan yang jelas ketika target kerja tercapai, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Namun, ada juga tantangan, yaitu kecenderungan fokus pada penghargaan jangka pendek yang kadang mengabaikan inovasi jangka panjang.</i>
2.	Bagaimana peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Ya,, menurut saya sih dek, peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli sangat penting dalam membangun motivasi pegawai. Atasan yang menggunakan pendekatan ini sering kali memberikan penghargaan yang jelas dan terukur kepada pegawai yang berhasil mencapai target atau kinerja yang diharapkan. Bentuk penghargaan ini

		bisa berupa pujian, bonus, atau peluang promosi. Motivasi pegawai cenderung meningkat ketika ada insentif yang jelas terkait dengan pencapaian kinerja
3.	Bagaimana komunikasi Antara Pimpinan dan Pegawai Dilakukan dalam Konteks Gaya Kepemimpinan Transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli	Gaya komunikasi antara pimpinan dan pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli ya, bisa dibilang cenderung formal dan terstruktur sesuai dengan prinsip-prinsip gaya kepemimpinan transaksional. Pimpinan memberikan instruksi dan arahan yang jelas mengenai tugas-tugas yang harus diselesaikan, dan pegawai diharapkan untuk mematuhi arahan tersebut. Feedback diberikan dalam bentuk penilaian kinerja, dan penghargaan atau sanksi diterapkan berdasarkan hasil pekerjaan. Komunikasi lebih banyak berpusat pada pencapaian target dan penyelesaian tugas, sehingga interaksi yang terjadi lebih fokus pada hal-hal yang bersifat operasional dan evaluatif.
4.	Sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mempengaruhi budaya organisasi di tempat kerja?	gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi. Menurut beliau, gaya kepemimpinan ini mendorong kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada, sehingga menciptakan budaya organisasi yang lebih terstruktur dan terarah. Pemimpin yang menggunakan pendekatan

		transaksional cenderung memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan kinerja, yang membantu membentuk sikap disiplin dan fokus terhadap pencapaian hasil di antara pegawai.
5.	Sejauh mana pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi?	Tingkat keterlibatan pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dalam mencapai tujuan organisasi cukup baik. Setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, yang tercermin dalam upaya kolektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun, beliau juga menyoroti bahwa meskipun ada upaya yang signifikan dari pihak manajemen untuk melibatkan semua pegawai, masih ada ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal komunikasi yang lebih efektif dan penyesuaian visi antara manajemen dan staf
6.	Sejauh mana komunikasi terbuka diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Komunikasi terbuka di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli telah diterapkan dengan cukup baik. Seluruh pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan, baik secara formal melalui rapat-rapat maupun secara informal dalam keseharian kerja. Pimpinan selalu terbuka terhadap kritik dan saran, serta mendorong dialog terbuka untuk menyelesaikan masalah yang muncul. Namun, masih ada ruang

		untuk perbaikan, terutama dalam memastikan bahwa semua pegawai merasa nyaman dan berani untuk berbicara secara jujur tanpa khawatir akan konsekuensi negatif.
7.	Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana tim mengatasi tantangan tersebut?	Tantangan utama dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli adalah perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di antara anggota tim. Kadang-kadang, ini menyebabkan perbedaan pandangan dalam mengambil keputusan. Namun, untuk mengatasi ini, kami melakukan rapat rutin untuk membahas masalah yang ada dan memastikan bahwa semua pandangan didengarkan sebelum mengambil keputusan akhir.
8.	Bagaimana Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mengelola dan merespons perubahan yang terjadi baik di internal maupun eksternal?	Kami mengelola perubahan dengan melakukan analisis SWOT untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mungkin dihadapi. Selanjutnya, kami mengadakan sesi pelatihan dan sosialisasi untuk memastikan semua staf siap dengan perubahan yang terjadi.
9.	Apa tantangan utama dalam menerapkan perubahan atau inovasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana strategi yang digunakan untuk mengatasi	Tantangan utama adalah resistensi dari beberapa staf yang merasa nyaman dengan cara kerja lama. Untuk mengatasi ini, kami fokus pada pendidikan dan pelatihan yang menunjukkan manfaat dari perubahan

	tantangan tersebut?	atau inovasi tersebut
10.	Apa tantangan utama yang dihadapi Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dalam menjaga standar kualitas pelayanan?	Kami mempertahankan standar kualitas pelayanan adalah tantangan terutama ketika beban kerja meningkat. Kami mengatasi ini dengan melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja dan menerapkan mekanisme umpan balik dari para pengguna layanan.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan : Ahmad Fadlan Caniago
Lokasi Wawancara : Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli
Tanggal Wawancara : 22 Agustus 2024

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Dalam pandangan saya, gaya kepemimpinan transaksional di kantor ini membuat pegawai lebih fokus pada tugas-tugas yang diberikan. Pimpinan memberikan instruksi yang jelas dan evaluasi yang konsisten. Meskipun pendekatan ini efektif dalam menjaga standar kinerja, kadang-kadang pegawai merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, yang bisa mempengaruhi kreativitas.
2.	Bagaimana peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Penerapan gaya kepemimpinan transaksional oleh atasan sangat efektif dalam meningkatkan motivasi, terutama dalam situasi di mana target kerja harus dicapai dalam waktu singkat. Beliau mencatat bahwa pegawai merasa lebih terdorong untuk mencapai tujuan ketika ada penghargaan yang jelas. Namun, Ahmad juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai untuk memastikan bahwa tujuan dan penghargaan dipahami dengan baik oleh semua pihak.
3.	Bagaimana komunikasi Antara Pimpinan dan Pegawai Dilakukan dalam Konteks Gaya	Komunikasi di kantor kami cukup formal, terutama terkait dengan penugasan dan evaluasi kinerja. Gaya

	Kepemimpinan Transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli	kepemimpinan transaksional di sini menekankan pada hasil yang bisa diukur, sehingga komunikasi sering kali berfokus pada laporan hasil kerja dan pencapaian target. Pimpinan memberikan instruksi yang jelas, dan feedback diberikan berdasarkan capaian tersebut. Meskipun begitu, ada ruang untuk diskusi jika pegawai memiliki usulan atau menemukan kendala dalam pelaksanaan tugas
4.	Sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mempengaruhi budaya organisasi di tempat kerja?	gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli membantu meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini berkontribusi pada budaya organisasi yang lebih disiplin dan teratur. Namun, ia juga mencatat bahwa pendekatan ini mungkin kurang efektif dalam mendorong inovasi dan inisiatif pribadi di antara pegawai
5.	Sejauh mana pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi?	menilai bahwa keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi masih bisa ditingkatkan. Menurutnya, beberapa pegawai merasa bahwa mereka hanya menjalankan tugas rutin tanpa memahami sepenuhnya bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Beliau menyarankan agar manajemen lebih aktif dalam memberikan feedback dan mengkomunikasikan pencapaian

		organisasi kepada seluruh pegawai.
6.	Sejauh mana komunikasi terbuka diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Saya melihat bahwa komunikasi terbuka di kantor ini berjalan dengan baik, terutama dalam rapat-rapat dan diskusi kelompok. Pimpinan berusaha untuk mendengar dan mempertimbangkan pendapat semua pihak. Namun, dalam situasi tertentu, masih ada rasa sungkan di antara beberapa pegawai untuk menyampaikan pendapat secara langsung, terutama jika mereka merasa pandangan mereka mungkin tidak sesuai dengan kebijakan yang ada.
7.	Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana tim mengatasi tantangan tersebut?	Teknologi juga menjadi tantangan, terutama dalam hal sinkronisasi data dan dokumentasi. Kami mengatasi ini dengan memperkenalkan sistem manajemen proyek yang lebih baik dan melatih tim dalam penggunaan perangkat lunak yang diperlukan.
8.	Bagaimana Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mengelola dan merespons perubahan yang terjadi baik di internal maupun eksternal?	Penggunaan teknologi untuk mengelola perubahan sangat penting. Kami menggunakan alat digital untuk memonitor perubahan dan memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana.
9.	Apa tantangan utama dalam menerapkan perubahan atau inovasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana strategi yang digunakan untuk mengatasi	Kesulitan dalam integrasi teknologi baru adalah tantangan lainnya. Solusi yang kami terapkan adalah dengan menyediakan dukungan teknis yang memadai dan memfasilitasi pelatihan lanjutan.

	tantangan tersebut?	
10.	Apa tantangan utama yang dihadapi Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dalam menjaga standar kualitas pelayanan?	Teknologi membantu dalam menjaga kualitas dengan memberikan alat untuk monitoring dan evaluasi kinerja secara real-time. Kami juga melakukan audit berkala untuk memastikan bahwa standar kualitas tetap terjaga.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan : Hamdani Zalukhu, S.H.I
Lokasi Wawancara : Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli
Tanggal Wawancara : 23 Agustus 2024

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Saya melihat bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan sangat efektif dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan. Pimpinan kami selalu menekankan pentingnya ketaatan pada aturan dan prosedur, dan memberikan penghargaan ketika pegawai berhasil memenuhinya. Hal ini membuat kami termotivasi untuk bekerja lebih disiplin dan efisien.
2.	Bagaimana peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Menurut saya, pegawai lebih termotivasi ketika ada kejelasan mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang akan mereka terima sebagai imbalannya. Gaya ini membuat pegawai lebih disiplin dan fokus dalam mencapai target kerja. Namun, juga jika atasan terlalu kaku atau hanya berorientasi pada hasil tanpa memperhatikan kebutuhan emosional pegawai, motivasi jangka panjang bisa terpengaruh negatif.
3.	Bagaimana komunikasi Antara Pimpinan dan Pegawai Dilakukan dalam Konteks Gaya Kepemimpinan Transaksional di	Dalam gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan di kantor ini, komunikasi kita antar pegawai biasanya langsung dan spesifik. Jadi,

	Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli	kan pimpinan sering mengadakan rapat rutin untuk menyampaikan target dan ekspektas kepada kami sebagai bawahan serta mendiskusikan pencapaian yang diharapkan dari setiap pegawai.
4.	Sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mempengaruhi budaya organisasi di tempat kerja?	gaya kepemimpinan transaksional dapat memperkuat kerja sama tim, namun dalam batasan tertentu. Ia menekankan bahwa meskipun gaya kepemimpinan ini menuntut hasil yang jelas, kadang-kadang dapat mengurangi fleksibilitas dalam budaya kerja. Pegawai mungkin lebih fokus pada tugas-tugas individual dan penghargaan yang diterima, daripada kolaborasi yang lebih luas dalam tim
5.	Sejauh mana pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi?	keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sudah cukup baik, namun masih ada pegawai yang merasa kurang diberdayakan dalam pengambilan keputusan. Beliau menekankan bahwa peningkatan keterlibatan pegawai dapat dicapai melalui pelatihan dan workshop yang lebih sering diadakan, serta memberikan pegawai lebih banyak kesempatan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.
6.	Sejauh mana komunikasi terbuka diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Komunikasi terbuka memang diterapkan, tetapi pada praktiknya, masih ada beberapa hambatan. Tidak semua pegawai merasa cukup percaya diri untuk mengungkapkan pendapat

		mereka, terutama jika mereka merasa pandangan mereka berbeda dari pandangan pimpinan. Namun, ada upaya dari manajemen untuk terus meningkatkan keterbukaan ini melalui berbagai inisiatif, seperti pertemuan rutin dan dialog informal.
7.	Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana tim mengatasi tantangan tersebut?	Selain perbedaan latar belakang, tantangan lainnya adalah komunikasi yang efektif antar anggota tim. Beberapa anggota mungkin merasa tidak nyaman untuk menyampaikan pendapat mereka. Kami mengatasi ini dengan menciptakan lingkungan yang lebih terbuka dan mendorong setiap anggota untuk berbicara tanpa takut dihakimi
8.	Bagaimana Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mengelola dan merespons perubahan yang terjadi baik di internal maupun eksternal?	Respon terhadap perubahan dilakukan dengan menerapkan kebijakan baru secara bertahap, sehingga tim bisa beradaptasi tanpa merasa terlalu terbebani. Kami juga mengadakan diskusi rutin untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan yang diterapkan.
9.	Apa tantangan utama dalam menerapkan perubahan atau inovasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana strategi yang digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut?	Sumber daya yang terbatas juga menjadi tantangan. Kami mengatasi ini dengan memprioritaskan perubahan yang paling berdampak dan relevan dengan kebutuhan pengadilan

10.	Apa tantangan utama yang dihadapi Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli dalam menjaga standar kualitas pelayanan?	Pelatihan dan pengembangan staf sangat penting dalam menjaga kualitas. Kami secara rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi staf dan memastikan bahwa mereka selalu update dengan regulasi terbaru.
-----	---	---

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan : Yuni Arti Marsyaroh Pane, S.E
Lokasi Wawancara : Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli
Tanggal Wawancara : 26 Agustus 2024

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	Pemimpin di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli menggunakan gaya transaksional dengan baik untuk memastikan pegawai tetap produktif. Setiap penghargaan yang diberikan selalu diikuti dengan evaluasi yang mendalam, sehingga kami tahu apa yang perlu ditingkatkan. Namun, ada kalanya pegawai merasa bahwa hubungan kerja terlalu formal dan kaku, yang bisa mengurangi rasa kekeluargaan di tempat kerja.
2.	Bagaimana peran atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli?	gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh atasan di kantornya sangat membantu dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Pegawai merasa dihargai ketika atasan memberikan umpan balik yang konstruktif dan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian mereka. Namun, untuk menjaga motivasi tetap tinggi, atasan perlu memberikan penghargaan secara tepat waktu dan menghindari penundaan dalam pengakuan atas kinerja pegawai.
3.	Bagaimana komunikasi Antara Pimpinan dan Pegawai Dilakukan dalam	-

	Konteks Gaya Kepemimpinan Transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli	
4.	Sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mempengaruhi budaya organisasi di tempat kerja?	gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak yang baik dalam menjaga fokus pegawai terhadap tujuan organisasi. Namun, ia menambahkan bahwa dalam jangka panjang, budaya organisasi yang terlalu bergantung pada penghargaan dan sanksi dapat mengurangi keterlibatan emosional pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai mungkin merasa kurang termotivasi untuk terlibat secara proaktif dalam kegiatan yang tidak secara langsung terkait dengan penghargaan atau pengakuan.
5.	Sejauh mana pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi?	keterlibatan pegawai cukup baik, terutama dalam hal kerjasama tim. Namun, beliau juga mencatat bahwa beberapa pegawai mungkin kurang merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam jangka panjang. Menurutnya, penghargaan yang lebih terstruktur dan transparan dapat membantu meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai
6.	Sejauh mana komunikasi terbuka diterapkan di Kantor Pengadilan Agama Kota	Komunikasi terbuka di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli sudah mulai diterapkan, terutama dalam pertemuan

	Gunungsitoli?	formal. Pegawai diberikan kesempatan untuk berbicara dan memberikan masukan. Namun, terkadang ada perasaan bahwa pendapat yang disampaikan tidak selalu diakomodasi atau didengar dengan sepenuh hati. Hal ini bisa membuat beberapa pegawai merasa enggan untuk berbicara secara terbuka di masa mendatang.
7.	Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam kerja sama tim di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana tim mengatasi tantangan tersebut?	Koordinasi antar unit juga menjadi masalah, terutama saat menangani kasus yang melibatkan banyak pihak. Solusinya adalah dengan meningkatkan komunikasi antar unit dan menggunakan alat manajemen tugas untuk melacak progres setiap kasus.
8.	Bagaimana Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli mengelola dan merespons perubahan yang terjadi baik di internal maupun eksternal?	Menurut saya , Keterlibatan seluruh staf dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan menjadi kunci keberhasilan. Ini membantu meningkatkan rasa memiliki terhadap perubahan yang dilakukan
9.	Apa tantangan utama dalam menerapkan perubahan atau inovasi di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli, dan bagaimana strategi yang digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut?	Mengelola ekspektasi staf dan pemangku kepentingan juga menjadi tantangan. Kami mengatasi ini dengan komunikasi yang transparan dan terus-menerus, memastikan semua pihak paham tujuan dan proses perubahan.
10.	Apa tantangan utama yang dihadapi Kantor Pengadilan	-

	Agama Kota Gunungsitoli dalam menjaga standar kualitas pelayanan?	
--	---	--

DOKUMENTASI



PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAIDI KANTOR PENGADILAN AGAMA KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repo.darmajaya.ac.id Internet	300 words — 2%
2	repository.nobel.ac.id Internet	101 words — 1%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	89 words — 1%
4	library.universitaspertamina.ac.id Internet	79 words — 1%
5	repository.unhas.ac.id Internet	67 words — < 1%
6	www.scribd.com Internet	57 words — < 1%
7	repository.ummat.ac.id Internet	42 words — < 1%
8	123dok.com Internet	38 words — < 1%

9	sisformik.atim.ac.id Internet	37 words — < 1%
10	digilib.unimed.ac.id Internet	33 words — < 1%
11	eprints.umk.ac.id Internet	33 words — < 1%
12	hertianuslokon.blogspot.com Internet	32 words — < 1%
13	digilib.uinkhas.ac.id Internet	31 words — < 1%
14	eprints.perbanas.ac.id Internet	30 words — < 1%
15	pt.scribd.com Internet	28 words — < 1%
16	repository.ar-raniry.ac.id Internet	28 words — < 1%
17	eprints.undip.ac.id Internet	23 words — < 1%
18	lib.unnes.ac.id Internet	23 words — < 1%
19	docplayer.info Internet	22 words — < 1%
20	eprints.unmas.ac.id Internet	21 words — < 1%

etheses.uin-malang.ac.id

21	Internet	19 words — < 1%
22	repository.unwira.ac.id Internet	19 words — < 1%
23	docslib.org Internet	18 words — < 1%
24	fr.scribd.com Internet	18 words — < 1%
25	repository.usd.ac.id Internet	16 words — < 1%
26	digilib.uinsa.ac.id Internet	15 words — < 1%
27	dinastirev.org Internet	14 words — < 1%
28	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	14 words — < 1%
29	www.ilmubeton.com Internet	14 words — < 1%
30	anthogoodwill-stiabone.blogspot.com Internet	13 words — < 1%
31	digitallib.iainkendari.ac.id Internet	13 words — < 1%
32	repository.utp.ac.id Internet	13 words — < 1%
33	eprints.uny.ac.id	

Internet

11 words — < 1%

34 kc.umn.ac.id

Internet

10 words — < 1%

35 repository.uki.ac.id

Internet

10 words — < 1%

36 www.stiepembnas.ac.id

Internet

10 words — < 1%

37 digilib.uinsby.ac.id

Internet

9 words — < 1%

38 digilib.unila.ac.id

Internet

9 words — < 1%

39 elibrary.unikom.ac.id

Internet

9 words — < 1%

40 repository.its.ac.id

Internet

9 words — < 1%

41 repository.ub.ac.id

Internet

9 words — < 1%

42 repository.umsu.ac.id

Internet

9 words — < 1%

43 repository.unja.ac.id

Internet

9 words — < 1%

44 digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet

8 words — < 1%

45 ejournal.nusantaraglobal.ac.id

Internet

8 words — < 1%

46 employers.glints.id

Internet

8 words — < 1%

47 journal.unismuh.ac.id

Internet

8 words — < 1%

48 media.neliti.com

Internet

8 words — < 1%

49 repositori.uma.ac.id

Internet

8 words — < 1%

50 repository.upbatam.ac.id

Internet

8 words — < 1%

51 repository.ustjogja.ac.id

Internet

8 words — < 1%

52 skripsistie.files.wordpress.com

Internet

8 words — < 1%

53 yanuarigulo69.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

54 Faradisa Putroe Adha. "ANALISIS BUDAYA ORGANISASI ANTAR PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAHAN (STUDI KASUS: BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MEDAN)", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023

Crossref

6 words — < 1%

55 konsultasiskripsi.com

Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF