

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT. RX

Tasya Farizah Azzahra¹; Aam Rachmat Mulyana²

Universitas Jendral Achmad Yani^{1,2}

Email : tasyafarizah_20p003@mn.unjani.ac.id¹; aam.rachmat@lecture.unjani.ac.id²

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan PT. RX secara parsial dan simultan. Dalam penyelidikan ini, metodologi kuantitatif diadopsi. Sampel penelitian yang berjumlah 38 responden dipilih dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang melibatkan wawancara, angket, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara terbatas, (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. RX. (2) Walaupun tidak menyeluruh namun budaya organisasi pada PT. RX mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan bagian produksi. (3) Di PT. RX, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan bagian produksi.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The focus of this study is to determine the extent to which organizational culture and transformational leadership style affect the performance of PT. RX partially and simultaneously. This research employs a quantitative methodology. The study sample, which consists of 38 respondents overall, is chosen by saturated sampling. Data was collected through literature research and field research involving interviews, questionnaires, and documentation. The results of the study demonstrate that, while to a limited extent, (1) Production workers' performance at PT. RX is considerably impacted by transformational leadership style. (2) Although not totally, organizational culture at PT. RX has a significant influence on the performance of production personnel. (3) At PT. RX, organizational culture and transformational leadership style have a significant influence on the performance of production personnel.

Keywords : Transformational leadership style; organizational culture; employee performance

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia industri, baik pada sektor jasa maupun manufaktur, tidak hanya terjadi pada tingkat perusahaan dan sumber daya manusia saja, namun juga menyangkut kualitas barang yang dihasilkan. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan diperlukan strategi yang baik, yaitu memperhatikan dan menjaga kualitas produk. Kinerja karyawan merupakan komponen utama yang harus diperhatikan dalam rangka

mengembangkan produk yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kuantitas dan kualitas yang diperoleh pekerja sebagai tanda pencapaian tugasnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peran dan kewajibannya. (Mangkunegara & Hasibuan, 2019).

Sejak tahun 2018, PT. RX telah menjadi perusahaan manufaktur yang bergerak di industri bahan baku masker. Bahan baku masker yang berkualitas, praktis, nyaman, dan tahan lama diproduksi oleh PT. RX. Namun dalam proses produksinya sering ditemukan produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan. Selain berbagai cacat produk lainnya, kesalahan yang umum terjadi adalah tali pengikat bergerigi, benang spandeks yang tidak memadai pada tali pengikat, tali pengikat kotor, dan kumpulan kawat.

Setiap bisnis mempunyai kriteria terhadap barang yang dihasilkannya. Hansen Don & Mowen Maryanne (2009) menyatakan bahwa tidak boleh ada kekurangan pada produk. Sedangkan data yang dikumpulkan pada tahun 2022 di PT. RX menunjukkan bahwa 10,64% item perusahaan gagal atau cacat sama sekali. Artinya belum tercapai zero cacat yang berarti kondisinya sudah melampaui patokan yang ditetapkan, yakni persentase barang gagal dan cacat sebesar 0%. Keadaan ini berdampak buruk bagi bisnis karena mengharuskan barang cacat dan tidak berhasil melalui proses pengerjaan ulang, yang tentunya akan menambah biaya dan memperpanjang masa produksi.

Lie & Siagian (2018) menegaskan bahwa kualitas produk, dan jumlah yang dihasilkan, ketepatan waktu, efektivitas, inisiatif merupakan ukuran kinerja seorang karyawan. Kualitas produk digunakan dalam penelitian ini sebagai proksi kinerja pekerja yang efektif.

Berdasarkan statistik kinerja 38 pekerja bagian produksi di PT. RX, 2 orang pegawai (atau 5% tenaga kerja) dinilai mempunyai kinerja sangat baik. Selain itu, 13 orang, atau 34% dari angkatan kerja, menerima nilai kinerja yang baik. Selain itu, 20 pekerja atau 53% angkatan kerja memiliki tingkat kinerja yang dapat diterima. Terakhir, 3 pekerja, atau 8% dari angkatan kerja, menerima nilai kinerja rendah. Peringkat kinerja ini mempengaruhi kuantitas produk yang tidak berhasil dan cacat yang dihasilkan perusahaan.

Hanya 39% dari seluruh PT. Karyawan RX telah berhasil memenuhi atau bahkan melampaui standar kinerja yang ditetapkan, menurut statistik evaluasi kinerja. Standar perusahaan belum tercapai oleh 61% sisanya. Ekspektasi kinerja karyawan PT. RX,

ketika persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan termasuk dalam kelompok baik, tidak terpenuhi dalam situasi ini.

Pemimpin yang kuat dan cakap sangat penting untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Orang-orang termotivasi oleh gaya Pemimpin yang efektif harus beroperasi sesuai prosedur, standar, dan tujuan yang ditetapkan (Karmitasari & Hadjrillah, 2022).

Karena korelasinya yang kuat dengan kinerja, gaya kepemimpinan memainkan peran penting di tempat kerja. Kinerja pegawai akan meningkat apabila gaya kepemimpinannya efektif (Fitriana & Azis, 2023).

Putra & Surya (2020) mengklaim bahwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan kapasitas untuk berinteraksi dengan anggota staf dengan cara yang menginspirasi mereka untuk bekerja menuju tujuan organisasi. Meskipun organisasi menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, kenyataannya dalam bisnis masih banyak orang yang gagal memenuhi tujuan kinerja.

Hasil penelitian Putra & Surya (2020) mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang baik. Di sisi lain, studi alternatif Mardiani & Sepdiana (2021) ditemukan tidak mendukung klaim bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara substansial meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah bagian dari aset berharga yang dimiliki perusahaan dan menjadikannya sebagai pembeda yang tidak dimiliki pesaing (Santoso et al., 2018). Salah satu faktor penting dalam membina tercapainya puncak kinerja pegawai adalah budaya organisasi (Hidayat, 2019).

Budaya inovatif yang mana karyawan diharapkan secara aktif menyumbangkan ide, usulan, pemikiran, dan komentarnya demi kemajuan perusahaan dikenal dengan budaya organisasi yang belum terealisasi. Eksekusi budaya inovatif masih belum dalam kondisi terbaiknya saat ini, dan beberapa orang masih belum pandai bersuara saat ingin menyampaikan sesuatu.

Hasil penelitian Wahyudin (2022) Budaya organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap seberapa baik karyawan bekerja. Namun penelitian Mahdjub et al (2022)

berbeda dengan ekspektasi, bukti yang ditemukan justru menyatakan bahwa budaya perusahaan tidak menimbulkan perubahan terhadap kinerja pekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin menunjukkan kepemimpinan transformasional ketika mereka mempertajam dan memperluas fokus mereka pada kebutuhan anggota tim mereka, meningkatkan pengetahuan tentang tujuan dan misi organisasi, dan meyakinkan anggota staf untuk mendahulukan kebutuhan kelompok di atas kebutuhan mereka sendiri (Yanti & Mursidi, 2021). Lestari & Suryani (2019) Kapasitas seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja anggota tim dan mengubah cara pandangnya sehingga kepentingan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan individu disebut Kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif itulah yang bisa kita simpulkan memerlukan peningkatan pemahaman karyawan mengenai tujuan dan misi organisasi, mendorong orang untuk bekerja lebih baik, dan memperluas serta mengintensifkan perhatian terhadap kebutuhan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Nizar (2019) Kinerja pegawai berkorelasi positif dan signifikan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan budaya organisasi merupakan perwujudan Organisasi ini berbeda dari organisasi lain karena kesamaan cita-cita dasar yang dijunjung tinggi oleh para anggotanya. Arifianti & Safitri (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat adat istiadat, kepercayaan, dan perilaku yang dikembangkan dan ditanamkan dalam suatu organisasi oleh sekelompok orang. Hal ini menjadi tolak ukur penyelesaian konflik dalam interaksi antar organisasi dan sebagai dorongan untuk meningkatkan kualitas pegawai. Akibatnya, budaya perusahaan dibentuk oleh serangkaian tujuan bersama yang diterima oleh setiap karyawan.

Budaya bisnis yang kuat akan menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan. Pada akhirnya hal ini akan membentuk tindakan pekerja agar sesuai dengan tuntutan perusahaan (Rijanto & Mukaram, 2018). Menurut penelitian Febriani et al (2023), budaya perusahaan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pekerja.

Kinerja Karyawan

Marwansyah (2019) mengartikan kinerja sebagai prestasi atau kinerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam pandangan Lie & Siagian (2018) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut (Illanisa, N., et al. 2019:19).

Marwansyah (2019) mengartikan kinerja sebagai prestasi atau kinerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Lie & Siagian (2018) adalah hasil yang dicapai pekerja ketika mereka memenuhi kewajiban dan perannya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh bisnis atau organisasi tempat mereka bekerja.

H₁ : Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan transformasional.

H₂ : Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi.

H₃ : Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja secara bersamaan.

METODE PENELITIAN

Regresi linier berganda digunakan sebagai strategi kuantitatif dalam penyelidikan ini. Dengan menggunakan alat penelitian, pendekatan tersebut diterapkan untuk menguji sampel atau populasi yang spesifik, mengumpulkan data yang relevan, menginterpretasikan data kuantitatif dan statistik, serta menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel jenuh adalah teknik yang digunakan, dan sampel terdiri dari seluruh 38 anggota populasi. Penelitian ini memasukkan tiga faktor yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat, sementara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berperan sebagai variabel bebas. Wawancara, kuesioner, dan dokumentasi digunakan baik dalam penelitian lapangan maupun penelitian literatur untuk mengumpulkan data. Data dianalisis dengan menerapkan metode deskriptif dan asosiatif.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data bahwa responden penelitian ini adalah bagian produksi PT. RX dengan jumlah 38 responden.

Uji Validitas

Uji validitas menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran menangkap dimensi yang diinginkan. Keabsahan alat ukur dalam mendapatkan data dapat dibuktikan melalui validitas instrumen yang digunakan. Validitas adalah kemampuan instrumen dalam mengukur variabel-variabel yang diperlukan secara akurat (Sugiyono, 2018). Jika pada tingkat signifikansi 0,50 R hitung melampaui R tabel, instrumen atau item pernyataan mempunyai korelasi yang signifikan dengan skor keseluruhan, menunjukkan validitas.

Temuan penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa instrumen tersebut sah karena semua nilai R yang dihitung melampaui nilai R yang dinyatakan sebesar 0,320.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan dapat dipercaya apabila secara konsisten menghasilkan hasil yang stabil atau konsisten ketika mengukur hal yang sama dalam jangka waktu tertentu. Unsur pernyataannya adalah jika skor *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,60 dalam kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan, sehingga pengujian reliabilitas dapat ditetapkan.

Skor *Cronbach's Alpha* instrumen penelitian di atas dibandingkan ambang batas kritis 0,60 menunjukkan reliabilitas, sesuai hasil uji reliabilitas.

Uji Normalitas

Penggunaan uji normalitas dilakukan untuk memverifikasi apakah nilai residu terdistribusi secara teratur (Duli, 2019). Dalam penelitian ini tingkat signifikansi diperhitungkan saat menguji normalitas data, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Distribusi normal data dapat diterima apabila nilai signifikansinya melampaui 0,05, sedangkan Data dianggap tidak berdistribusi normal ketika nilai signifikansinya kurang dari ambang batas 0,05. Data penelitian berdistribusi teratur yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang diperoleh berdasarkan data tes normalitas instrumen penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menyelidiki kemungkinan adanya multikolinearitas, yaitu kondisi di mana variabel-variabel independen saling berkorelasi dalam model regresi.. (Sekaran & Bougie, 2016). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung *Variance Inflation Factor (VIF)* dari setiap variabel independen, di

mana nilai VIF yang besar menunjukkan adanya multikolinearitas dan berhubungan terbalik dengan nilai toleransi. Dalam pengujian ini, VIF sebesar 10 atau nilai batas toleransi sebesar 0,10 menunjukkan sejauh mana faktor lain dapat menjelaskan variabel independen. Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan model dikatakan bebas multikolinearitas jika nilai toleransi dan VIF nya kurang dari atau sama dengan 10.

Hasil penelitian menunjukkan nilai *Variance Inflasi Faktor* (VIF) sebesar 1,251 < 10,00 yang menunjukkan bahwa variabel independen model regresi sama sekali tidak berkorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam model regresi untuk menilai apakah residu pada berbagai variabel mempunyai varian yang berbeda (Ghozali, 2018). Uji Glejser digunakan untuk mengetahui residu absolut dari model estimasi yang diregresi terhadap variabel independen dalam pengujian ini. Heteroskedastisitas dikesampingkan jika tingkat signifikansi lebih dari 5% atau jika tidak ada faktor independen yang mempengaruhi nilai residu absolut secara signifikan.

Dengan nilai signifikansi masing-masing 0,112 dan 0,687 (di atas 0,05), uji heteroskedastisitas mengindikasikan bahwa baik variabel budaya organisasi maupun gaya kepemimpinan transformasional tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda yang diturunkan adalah sebagai berikut, dan didasarkan pada temuan analisis regresi berganda:

$$Y = 4,545 + 0,417 X_1 + 0,218 X_2$$

1. Nilai konstan 4,545 mengindikasikan bahwa Skor kinerja adalah 4,545, tanpa bobot pada budaya perusahaan atau gaya kepemimpinan.
2. Dengan nilai sebesar 0,417 maka koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional secara parsial mengarah ke arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,417 apabila gaya kepemimpinan transformasional tumbuh sebesar satu satuan.
3. Koefisien regresi parsial variabel budaya organisasi bernilai 0,218 menunjukkan arah positif. Artinya kinerja akan naik [masukkan nilai] jika budaya organisasi tumbuh satu satuan 0,218.

Uji T

Dalam menguji pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap dependen, pengujian ini dilakukan sebagai alat statistik. Signifikansi pengaruh ditentukan pada tingkat 5%, dengan derajat kebebasan (df) dihitung berdasarkan jumlah responden dan variabel yang terlibat. Hipotesis yang diuji adalah $H_0: \beta_1 \leq 0$ (tidak ada pengaruh positif atau berpengaruh negatif) dan $H_a: \beta_1 > 0$ (berpengaruh positif).

Hasil uji parsial mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (T hitung 1,821 > T tabel 1,691) dan budaya organisasi (T hitung 2,068 > T tabel 1,691) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh positif diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak.

Uji F

Untuk mengetahui variabel independen berpengaruh tidaknya terhadap variabel dependen, digunakan uji F (Sugiyono, 2018). Nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabulasi hasil analisis varians (ANOVA) dengan derajat kebebasan (df) k dan n-k-1, dengan n sebagai jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel penelitian, dengan tingkat signifikansi 5% untuk menunjukkan hal ini.

Dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 24,495 melebihi nilai F tabel sebesar 3,28. Dengan demikian diketahui H_0 ditolak dan H_a disetujui berdasarkan temuan uji F. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja pekerja.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) merupakan metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model untuk mengevaluasi kemampuan model dalam menerangkan variabilitas variabel terikat. Nilai R^2 yang rendah atau hampir nol menunjukkan bahwa variabel terikat hanya dapat dijelaskan sedikit oleh faktor bebas. Sebaliknya, semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varians dapat dijelaskan dengan lebih baik oleh variabel independen memperhitungkan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525 menunjukkan bahwa sesuai dengan koefisien determinasi, terdapat pengaruh budaya organisasi dan Jelas terlihat bagaimana gaya kepemimpinan transformatif mempengaruhi kinerja pekerja. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 52,5% terhadap kinerja karyawan, sehingga memenuhi kriteria pengaruh tinggi/kuat. Sedangkan variabel lain mempengaruhi sebesar 47,5% yang tidak dipertimbangkan dalam analisis.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah ideologi kepemimpinan. Di antara berbagai gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional merupakan salah satu aliran pemikiran yang diduga dapat memperbaiki performa pekerja (Fadilah et al., 2023). Pemimpin perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif akan menginspirasi masyarakat dan meningkatkan kinerja karyawan (Saleh et al., 2021). Terlihat jelas terdapat hubungan yang cukup besar antara Hasil analisis menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dengan nilai t hitung (1,821) melampaui t tabel (1,691) pada variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Kinerja karyawan ditemukan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al (2022). Namun temuan penelitian Nurdin & Rohendi (2016) bertentangan dengan anggapan tersebut dan mengungkapkan bahwa kinerja karyawan tidak berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Sistem nilai dan praktik yang membentuk budaya organisasi dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan (Arifianti & Safitri, 2022). Budaya organisasi terbukti memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung (2,068) yang melebihi t tabel (1,691) pada variabel budaya organisasi. Budaya perusahaan yang kuat dapat memotivasi staf untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja individu. Pada akhirnya hal ini akan membentuk perilaku pekerja agar sesuai dengan standar perusahaan (Rijanto & Mukaram, 2018).

Pada penelitian Kesuma et al (2024) jika suatu perusahaan dapat secara konsisten menerapkan budaya organisasi yang positif maka prestasi kerja karyawannya juga akan semakin ideal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa budaya perusahaan yang positif berkontribusi pada peningkatan

kualitas kehidupan kerja karyawan (Putri et al., 2024). Meskipun demikian, hal ini bertentangan dengan kesimpulan yang diambil oleh Idris et al (2022), yang menyatakan bahwa budaya perusahaan tidak berdampak negatif terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian Rivai (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan hasil dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional. Kemampuan koefisien tersebut dalam menggambarkan karakteristik kinerja pegawai ditunjukkan dengan kuat dan tingginya koefisien sebesar 5,25% yang ditunjukkan oleh hasil uji variabel independen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Iskandar & Hasbi (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak terhadap kinerja pekerja. Dengan memperhatikan dan mengelola kedua faktor tersebut secara efektif, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara drastis.

KESIMPULAN

Menurut temuan penelitian, penggunaan gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kinerja pekerja dengan gaya kepemimpinan, menunjukkan bagaimana pemimpin yang berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi anggota staf dan berdampak pada hasil kerja mereka. Selain itu, karena budaya organisasi telah terbukti mempengaruhi kinerja pekerja, karyawan suatu perusahaan akan memberikan kinerja terbaiknya jika budaya perusahaan yang sehat dipupuk. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan transformasional sama-sama meningkatkan kinerja pekerja.

Berdasarkan evaluasi responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional, memiliki capaian stimulasi intelektual yang masih perlu diperbaiki. Untuk mendorong kreativitas dan peningkatan kinerja, disarankan agar organisasi mengadakan dialog terbuka, sesi pelatihan, dan program pendampingan. Selanjutnya, perusahaan harus menetapkan standar kerja yang jelas dan memikirkan penugasan orang berdasarkan kompetensinya, sesuai dengan tanggapan responden terhadap budaya organisasi, dimana perhatian terhadap detail mendapat nilai rata-rata terendah. Terakhir, kuantitas mempunyai nilai rata-rata paling rendah menurut penilaian responden terhadap kinerja

pegawai. Disarankan agar organisasi menetapkan tujuan kinerja yang pasti dan dapat dicapai. Tetapkan sistem insentif dan penghargaan, seperti bonus, peluang pengakuan publik, atau kemajuan karier, bagi anggota staf yang memenuhi atau melampaui tujuan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan yang mungkin juga berdampak pada kinerja karyawan, karena analisis ini terutama menguji bagaimana budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifianti, D. R., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Career Development Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 488–498. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).961](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).961)
- Fadilah, muhammad adi, Edward, & Willian, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11, 25–37.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Fitriana, P., & Azis, A. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i4>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hansen Don, R., & Mowen Maryanne, M. (2009). *Akutansi Manajerial* (8th ed.). Salemba Empat.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(juni), 17–27.
- Idris, M. H., Maryadi, Firman, A., & Hidayat, M. (2022). The Effect Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture And Work Motivation Toward Employee Performance (Study On Developer Companies In Makassar). *Article in Academy of Strategic Management Journal*, March. <https://www.researchgate.net/publication/358999792>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Iskandar, R., & Hasbi, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 265–278. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Karmitasari, L., & Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Surya Sejati Serpong. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5, 365–375. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.32493/drj.v5i4.23098>
- Kesuma, I. G. N. A. C. K., Susanti, P. H., & Gede, I. K. G. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(2), 266–274. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>

- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(03), 372–384. <https://doi.org/10.37504/map.v2i03.210>
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner.” *Agora*, 6(1), 1–6.
- Mahdjub, W. U., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Trustlog Total Solusindo. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.669>
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2019). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Alfabeta.
- Nizar, M. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Solid*, 9(1). <https://doi.org/10.35200/solid.v9i1.312>
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Ecodemica*, IV(1), 86–100.
- Putra, I. M. A., & Surya, I. K. B. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 405–425.
- Putri, A., Nazua, N., Erlangga, D., & Anugrah, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 4(2), 5–24.
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*, 18Th Edition. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:216903744>
- Saleh, A. R., Sunandar, D., Maryani, Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Ramly, A. T., & Hubeis, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1, 64–75. <https://doi.org/DOI:10.32832/djip-uika.v1i2.4945>
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 1(2), 337–340. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.71>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (seventh). Jhon Wiley & Son.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010).
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*.

I(3), 51–56.

Yanti, D. A. W., & Mursidi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34.

Yusuf, W. B., Subyantoro, A., & Hartati, A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, Dan Perindustrian Kabupaten Bantul). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i1.28315>

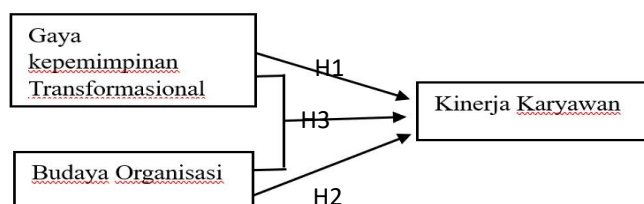
GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. RX

KATEGORI	JUMLAH PEKERJA(ORANG)	PRESENTASE (%)
Sangat Baik	2	5
Baik	13	34
Cukup	20	53
Kurang Baik	3	8
Sangat Kurang Baik	0	0
JUMLAH	38	100

Tabel 2. Budaya Organisasi PT. RX

NO	KEGIATAN	KETERANGAN WAKTU	KATEGORI
1.	Berdoa	Dilaksanakan sebelum melakukan pekerjaan	Dilakukan secara rutin
2.	Budaya inovasi	Dilaksanakan setiap hari	Belum terimplementasi dengan baik
3.	Disiplin	Dilaksanakan setiap hari	Terimplementasi dengan baik
4.	Melakukan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan & Santun)	Dilaksanakan setiap hari	Terimplementasi dengan baik
5.	Kebebasan dalam menggunakan pakaian	Dilaksanakan sebelum melakukan pekerjaan	Dilakukan setiap hari



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Tabel 3. variabel dan sub variabel

NO	VARIABEL	SUB VARIABEL
1.	Gaya kepemimpinan transformasional	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>) • Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>) • Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>) • Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)
2.	Budaya Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi Dan Pengambilan Resiko • Memperhatikan Detail • Orientasi Pada Hasil • Orientasi Pada Orang • Orientasi Pada Tim • Keagresifan • Stabilitas
3.	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan Waktu • Efektivitas • Kemandirian

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

HASIL UJI VALIDITAS X1			
PERNYATAAN	RHITUNG	RTABEL	KETERANGAN
X1.1	0,693	0,320	VALID
X1.2	0,396		VALID
X1.3	0,504		VALID
X1.4	0,564		VALID
X1.5	0,383		VALID
X1.6	0,581		VALID
HASIL UJI VALIDITAS X2			
X2.1	0,610	0,320	VALID
X2.2	0,443		VALID
X2.3	0,609		VALID
X2.4	0,339		VALID
X2.5	0,538		VALID
X2.6	0,606		VALID
X2.7	0,380		VALID
X2.8	0,445		VALID
X2.9	0,647		VALID
X2.10	0,458		VALID
X2.11	0,517		VALID
X2.12	0,451		VALID
X2.13	0,681		VALID
X2.14	0,752		VALID
X2.15	0,612		VALID
HASIL UJI VALIDITAS Y			
Y.1	0,651	0,320	VALID
Y.2	0,640		VALID
Y.3	0,532		VALID
Y.4	0,529		VALID
Y.5	0,347		VALID

Y.6	0,627		VALID
Y.7	0,680		VALID
Y.8	0,631		VALID
Y.9	0,604		VALID

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,862	RELIABEL
X2	0,818	
Y	0,753	

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34958699
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.066
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	4.545	6.662		6.236	.000		
	GP (X1)	.417	.248	.298	1.682	.101	.799	1.251
	BUDAYA (X2)	-.218	.105	-.366	-2.068	.046	.799	1.251

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.015	3.867		1297	.203
	GP (X1)	.058	.144	.072	0.406	.687
	BUDAYA (X2)	.100	.061	.291	1.630	.112

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 9. Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.545	6.662		.236	.000
	GP (X1)	.417	.248	0,298	1.821	.016
	BUDAYA (X2)	.218	.105	0,366	2.068	.046

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.186	2	290.593	24.495	.000 ^b
	Residual	415.130	35	11.861		
	Total	974.316	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, GP

Tabel 11. Analisis Kriteria Sikap Responden Mengenai Sub Variabel dari Kinerja Karyawan

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
≥ 81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.525	.448	3.444

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, GP