

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nur Arvian Eka Putra⁽¹⁾ Mimi Kurnia Nengsih⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

arvianajha25@gmail.com

ABSTRACT

In general, human resources are one of the most important factors and cannot be separated from an organization, both institutions and companies. This study aims to determine how organizational culture and transformational leadership influence employee performance at PT. Sandabi Indah Lestari-PKS, Ketahun. The type of research used is a quantitative method. The sample of this study was all employees at PT Sandabi Indah Lestari-PKS, Ketahun, North Bengkulu, totaling 120 people. The data analysis techniques used were quantitative descriptive analysis and inferential analysis. Based on the results of the study, it is known that 1). Organizational culture has a significant effect on employee performance at PT. Sandabi Indah Lestari PKS, Ketahun, North Bengkulu. 2). Transformational leadership style has a significant effect on employee performance, PT. Sandabi3). Organizational culture and transformational leadership have a significant influence on employee performance at PT. Sandabi Indah Lestari - PKS, Ketahun, North Bengkulu.

Keywords : Employee Performance, Organizational Culture, Transformational Leadership.

PENDAHULUAN

Secara umum sumber daya manusia adalah individu yang bergerak sebagai penggerak suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus diteliti dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia menjadi penunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ialah elemen penting untuk berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seluruh kegiatan operasional perusahaan tentunya juga bergantung pada kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan mesin. Pada saat ini, konsep sumber daya manusia sangat umum dari sudut pandang filosofis dan teknis. Konsep sumber daya manusia dianggap sebagai kunci utama untuk memajukan perusahaan karena keunggulan dalam bersaing yang berkelanjutan dan peningkatan efisiensi karyawan (Riyanto et al., 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang berkualitas merupakan unsur penting di dalam pembangunan nasional, keberadaan SDM yang berkualitas selalu mendapatkan perhatian sendiri karena SDM yang berkualitas menjadi sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Terutama masyarakat Indonesia yang terus mengalami proses transisi dari masyarakat tradisional menuju masyarakat yang lebih modern dalam setiap usaha bisnis. Pada umumnya perusahaan dalam memproduksi baik barang maupun jasa, yang bertujuan untuk meraih keuntungannya maksimal dalam mewujudkan keuntungan yang diinginkan, sikap perusahaan tidak terlepas dari pengolahan sumber daya yang ada di dalamnya baik sumber daya alam modal teknologi maupun tenaga kerja/SDM (Kulla, 2018).

Karyawan sangat penting bagi perusahaan, mulai dari mempekerjakan orang-orang terbaik di bidangnya hingga menyediakan peralatan dan sumber daya yang diperlukan,

termasuk pelatihan yang ekstensif dan sesuai. Hal ini memungkinkan delegasi untuk terus meningkatkan keterampilan dan membentuk tenaga kerja terbaik di bidangnya masing-masing. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi dan keterampilan, sistem penilaian kinerja, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja.

Kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, mengetahui apa yang diperoleh karyawan merupakan salah satu metode evaluasi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu adanya budaya organisasi yang ada (Josafat, 2023). Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menjadi isu yang semakin penting dalam konteks perusahaan, terutama di tengah perubahan cepat dalam lingkungan bisnis global. Dalam dunia yang dipenuhi dengan ketidakpastian, inovasi, dan persaingan yang ketat, perusahaan membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola tim, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

(Rivai, 2022) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada bawahannya sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Selain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan. Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk cara mereka berinteraksi dan bekerja sama. Budaya ini tidak hanya mencerminkan identitas perusahaan, tetapi juga berperan dalam membentuk perilaku karyawan, proses pengambilan keputusan, dan respon terhadap perubahan.

Menurut (Tewal, 2021) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota dalam bertindak laku cara menggambarkan pekerjaan dan cara bekerja dengan anggota lain. Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi berhubungan dengan presentasi tidaknya organisasi mencapai tujuannya budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut (Wirawan, 2007) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem nilai asosiasi kepercayaan dan serta filsafat gagasan ini yang dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri ataupun pemimpin organisasi yang mensosialisasikan dan diterapkannya kepada anggota baru dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi dalam memproduksi produk melayani konsumen serta mencapai tujuan organisasi.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan unggulan yang banyak dikembangkan di Indonesia, perluasan lahan perkebunan kelapa sawit meningkat setiap tahunnya. Provinsi Bengkulu merupakan salah satu penghasil kelapa sawit di Indonesia. Salah satu daerah penghasil kelapa sawit di Provinsi Bengkulu yaitu Kabupaten Bengkulu Utara yang memiliki perkebunan kelapa sawit cukup melimpah hingga mencapai 38. 922,00 hektar pada tahun 2019 (<https://bengkuluutarakab.bps.go.id/id>).

PT. Sandabi Indah Lestari merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang beroperasi di Bengkulu Utara, Indonesia. pabrik ini didirikan untuk memanfaatkan potensi kelapa sawit di daerah tersebut, yang dikenal kaya akan sumber daya alamnya. Sejak didirikan, perusahaan ini berkomitmen untuk menerapkan praktik pertanian yang berkelanjutan dan berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal.

Pendirian PT. Sandabi Indah Lestari dimulai pada awal tahun 2000-an. Pada periode ini, Indonesia mulai menunjukkan potensi besar dalam produksi kelapa sawit, seiring dengan meningkatnya permintaan akan minyak sawit di pasar global. Pendiri perusahaan, yang memiliki latar belakang di sektor agribisnis, melihat peluang untuk membangun pabrik pengolahan kelapa sawit yang dapat mengolah hasil pertanian lokal menjadi produk bernilai tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, kepada Bapak Basri selaku pimpinan dari PT. Sandabi Indah Lestari pada tanggal 14 Desember 2024, bahwa permasalahan tentang kinerja karyawan yang kurang optimal, dilihat dari pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan perusahaan seperti adanya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja kurang maksimal, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sehingga mengalami keterlambatan dalam pelaporan.

Bapak Basri pun menjelaskan adanya permasalahan pada budaya organisasi, kurang disiplin dalam bekerja, adanya sikap tidak peduli karyawan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan karyawan saling menyalahkan atau melempar kesalahan ketika ada pekerjaan yang belum sesuai dengan atasan.

Begitupun dengan kepemimpinan transformasional, Bapak Basri pun merasakan bawasanya masih terdapat permasalahan yaitu, bentuk komunikasi yang kurang efektif juga menjadi masalah signifikan. Banyak karyawan mengalami kesulitan memahami arahan dari atasan dan tujuan perusahaan karena pemimpin sering kali tidak menyampaikannya dengan jelas. Kebingungan ini menyebabkan karyawan merasa tidak terlibat dan tidak yakin tentang arah yang diambil perusahaan. Dalam beberapa kasus, komunikasi yang lemah ini bahkan menimbulkan miskomunikasi yang dapat memicu konflik di antara tim.

Dengan adanya permasalahan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian ini dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari – PKS, Ketahun, Bengkulu Utara.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah general yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarikny kesimpulan, dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sandabi Indah Lestari ketahun Bengkulu Utara yang berjumlah 120 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristiknya dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana tenaga dan waktu maka hal ini dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengikuti teori (Sugiyono, 2010) yaitu penentuan sampel menggunakan sampel jenuh atau *total sampling*. *Total sampling* adalah seluruh populasi dijadikan sampel. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 120 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menjawab masalah dan menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian, diperlukan data yang valid, ada dua data yang digunakan yaitu:

Angket (Kuesioner)

Menurut (Hardani, et al, 2020) menyatakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Kuesioner berisi pertanyaan yang menyangkut tentang tanggapan pembaca terhadap penerapan sanksi administratif pengembalian bahan pustaka. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

Tabel 1
Skal Likert

| No | Pernyataan | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu- Ragu (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : (Hasibuan, 2022)

Teknik Analisis Data

Suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian teknik pengujian kualitas data dan menganalisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahap yakni:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan variabel penelitian pengamatan dan resepsi responden terhadap variabel yang digunakan peneliti ini metode rata-rata (mean) digunakan rumus (Cooper dan Emory, 2006).

Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini merupakan penelitian sampel, persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad \dots\dots\dots(\text{Setiawan, 2005})$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kepemimpinan Transformasional

B₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Populasi

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel Desain produk dan Online customer rating untuk menjelaskan variabel Keputusan Pembelian, yaitu:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2010})$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

1. Apabila t-hitung < α , maka H_a diterima Dan H_0 di tolak

2. Apabila t-hitung > α , maka H_0 diterima Dan H_a di tolak

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel terikatnya. Apabila hasil uji F sig < α berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel terikat. Rumus uji F untuk menguji koefisien korelasi berganda :

$$F = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)} \quad (\text{Irianto, 2007})$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Data

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.491 | 1.957 | | .251 | .802 | | |
| | X1 | .835 | .051 | .814 | 16.507 | .000 | .932 | 1.073 |
| | X2 | .291 | .110 | .131 | 2.654 | .009 | .932 | 1.073 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Model : $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

$$Y = 7,491 + 0.835X_1 + 0.291X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,491 dapat diartikan bahwa apabila variabel independen, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan transformational dianggap konstan, maka kinerja

karyawan akan sebesar 7,491 Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan transformational mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga.

2. Koefisien untuk budaya organisasi sebesar 0.835 artinya apabila budaya organisasi mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,835. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Koefisien untuk kepemimpinan transformational sebesar 0.291 artinya apabila kepemimpinan transformational mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,291. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformational dengan kinerja karyawan, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Jika R^2 memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .857 ^a | .735 | .730 | 2.246 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | |

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan data diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,735 hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan transformational sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *budaya organisasi* dan kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi IBM SPSS Statistic 25 Hipotesis penelitian ini terdiri dari 2 hipotesis dengan 1 model persamaan regresi. Dari hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena model regresi bebas dari masalah asumsi klasik.

1. Uji Parsial (t)

Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t table. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.491 | 1.957 | | .251 | .802 | | |
| | X1 | .835 | .051 | .814 | 16.507 | .000 | .932 | 1.073 |
| | X2 | .291 | .110 | .131 | 2.654 | .009 | .932 | 1.073 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan $t_{tabel} (n-k-1) = 120-2-1 = 116 (1,658)$ setiap variabel sebagai berikut:

1. Variabel *budaya organisasi* nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (16,507 > 1,658)$ dan ($sig\ a = 0,000 < 0,050$). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *budaya organisasi* terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kepemimpinan transformational nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,654 > 1,658)$ dan ($sig\ a = 0,009 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah layak (*fit*). Pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu melihat nilai signifikansi *p-value* $> 0,050$, maka model regresi tidak layak untuk digunakan (hipotesis ditolak). Sedangkan jika *p-value* $< 0,050$, maka model regresi layak untuk digunakan (hipotesis diterima) (Imam, 2018). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1635.805 | 2 | 817.903 | 162.177 | .000 ^b |
| | Residual | 590.062 | 117 | 5.043 | | |
| | Total | 2225.867 | 119 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang terdapat dalam tabel ANOVA ($df_1 = k-1: df_2 = n - k$) yaitu sebesar $162,177 > 3,07$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan analisis regresi diketahui bahwa koefisien untuk budaya organisasi sebesar 0.835 artinya apabila budaya organisasi mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,835. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (16,507 > 1,658)$ dan ($sig\ a = 0,000 < 0,050$). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya budaya organisasi seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Surya, (2023), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan terdapat pada penelitian Mohamed&abubakar, (2022) yaitu menemukan korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dan juga hasil penelitian Sulistiawan, Riandi & Maria, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 55,03%.

Pengaruh dari organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja banyak Teori yang menyatakan hal tersebut antara lain yang dipaparkan dalam buku Robbins dan beberapa bukti empiris antara lain. Hasil penelitian Ritchie, (2021) dimana budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa koefisien untuk diketahui bahwa koefisien untuk kepemimpinan transformational sebesar 0.291 artinya apabila kepemimpinan transformational mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.291. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,654 > 1,658$) dan ($sig\ a = 0,009 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya budaya organisasi seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, (2024) yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan/individu dengan organisasi/perusahaan.

Tipe kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan sehingga bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional mencerminkan kualitas pemimpin maka akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu telah dikemukakan pula bahwa pemimpin bertindak sebagai mentor yang membawa kemampuan bawahan ke dalam tingkat yang lebih tinggi lagi. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dikemukakan dalam penelitian Wijayanti, (2016) bahwa pemimpin dapat melakukan

pendekatan secara interpersonal kepada bawahan, sehingga bawahan merasa senang dan puas dengan cara atasan dalam mengarahkan kinerja karyawan secara luas dan memberikan motivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional dikatakan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, hal tersebut dapat kita lihat apabila seorang pemimpin yang mempunyai sikap dan sifat transformasional yang tinggi, maka dia akan memberikan contoh yang positif terhadap bawahannya, Surya, (2023) Konteks ini dilatarbelakangi oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai kajian dalam penulisan penelitian ini diantaranya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Harmoko yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perubahan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kelebihan gaya kepemimpinan salah satunya ialah gaya ini mampu mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi, tuntunan profesionalisme kerja, dan perubahan karakter penggunanya.

Hasil dalam penelitian Atmojo, (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dengan menitikberatkan terhadap perilaku karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa pemimpin transformasional dengan karakteristik yang dimilikinya memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dari bawahannya. Hal ini dipacu pula oleh kedekatan secara pribadi dari pemimpin kepada bawahan

Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan transformational terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar $162,177 > 3,07$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hakim et al., (2024) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan/individu dengan organisasi/perusahaan. Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi, (2021) yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan/individu dengan organisasi/perusahaan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya bertujuan memotivasi bawahannya untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa mereka lakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan. Kepemimpinan transformasional berorientasikan pada peningkatan minat dan kesadaran organisasi kelompok, meningkatkan kepercayaan anggota organisasi secara berangsur-angsur dari perhatian keberadaan kepada perhatian untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan

transformatif akan berusaha melakukan pengembangan pada anggota organisasi untuk membangun dan melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan atau standarisasi tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dukungan tersebut yang diberikan, variabel kepemimpinan melalui indikator pemimpin selalu memastikan karyawan melaksanakan tugas pokoknya, sedangkan didukung terbesar yang diberikan variabel budaya organisasi melalui indikator pemimpin menjelaskan tentang peraturan isi dan tujuan organisasi kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan sebelumnya yang diteliti oleh Jufrizen & Lubis, (2020) Dimana hasil penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti tersebut sebelumnya juga menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari - PKS, Ketahun Bengkulu Utara, dengan menggunakan uji model regresi linear berganda yang mensyaratkan data harus lulus uji asumsi klasik. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari - PKS, Ketahun, Bengkulu Utara.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari - PKS, Ketahun, Bengkulu Utara.
3. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari - PKS, Ketahun, Bengkulu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Ultima Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(2).
- alief nur rochmah subagyo. (2023). Dimensi Budaya Organisasi Sebagai Prediktor Kinerja Unit Kerja Dimensions. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Bahriah, B., Malihah, L., & Habibah, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Khairul Amin Martapura. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(1), 7–19. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i1.2387>
- Baihaqi, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Intervening* Imam. 2, 25–34.
- cooper dan Emory. (2006). *Metodologi Penelitian*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>
- Firmansyah, N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. THE UNIVENUS SERANG. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ha, S., & Sahir, F. (2022). *metode penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Hakim, Y. R. Al, Sagita, D. S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5),

- 1630–1637. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i5.1147>
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1). Cv Pustaka Ilmu Gorup.
- Jufrizen. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating*. 3.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/19784/19383>
- Marlapa, E. (2018). Manajemen Perubahan: Definisi dan Konsep Manajemen Perubahan. In *Universitas Mercu Buana* (Issue Manajemen Perubahan).
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Rosda Karya.
- Nasdir, N., Nongkeng, H., & Budiman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–22.
- Prasetyo, kuku adi. (2024). Analisis Implikasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sd Negeri Purworejo. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7899–7906.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Riyanto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Kelapa Sawit *Jurnal Tepak Manajemen ...*, X(4), 632–649.
- Sartika, Y. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 4(2), 106–113.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Sugiyono. (2010a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Sulistiyawati, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>

- Suriati. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan: Vol. (Issue)* [fakultas ekonomi dan bisnis universitas medan area medan]. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Surya, J. E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1664>
- Tewal, B. (2021). *perilaku organisasi*. CV patra media grafindo bandung.
- Tusri, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 90. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Yanti, D. A. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis.*, 4(1), 23–34.