

Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan

Rintania Dwi Afifah

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: rintaniadwiafifah@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal, yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, untuk mengetahui Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asam Jawa Medan sebanyak 48 orang dan pengambilan sampel dilakukan pada seluruh populasi yang ada 48 orang karyawan tetap. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan wawancara. Tetapi dalam praktiknya, pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistical package social for sciences (SPSS26) dengan teknik analisis berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan begitu juga dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Di era industri ini, perkembangan yang semakin pesat membuat perusahaan semakin bertambah sehingga persaingan di era industri ini tidak dapat dihindari. Melihat persaingan yang begitu ketat, menuntut perusahaan untuk terus memperbaiki, meningkatkan dan membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk menghadapi tantangan yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, sehingga perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya.

PT.Asam Jawa yang merupakan perusahaan besar swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar (TBS) untuk menghasilkan minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel), yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No.40 Medan. Alasan pemberian nama Asam Jawa pada perusahaan perkebunan PT.Asam Jawa adalah karena pada saat perumusan nama perusahaan tersebut, rapat diadakan di desa Asam Jawa, Kecamatan Kota Pinang. Perusahaan ini memiliki kantor di Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Salah satu permasalahan dasar yang dimiliki perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standart organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Wulandari & Ratnawati, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan (Ritawati, 2013) menyatakan: "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan. Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak kepada kemandirian perusahaan. Menurut (Asriani et al., 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah karakter kepemimpinan yang berorientasi perubahan pada tataran nilai. Kepemimpinan transformasional mampu mengajak publik untuk secara teguh menghadapi tujuantujuan yang lebih baik ketimbang sekedar kepentingan atau kebutuhan jangka pendek.

Gaya kepemimpinan transformasional muncul dikarenakan terdapatnya kekurangan model gaya kepemimpinan sebelumnya. Melalui kepemimpinan transformasional karyawan akan merasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih untuk hal yang tidak terduga. Menurut (Muallidin, 2016), kepemimpinan transformasional mengubah para pengikutnya dengan cara :

(a) membuat mereka menyadari penting nya hasil tugas, (b) membujuk mereka untuk mementingkan tim dan organisasi dari pada kepentingan pribadi, (c) mengaktifkan pengikut yang lebih tinggi.

Selain Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi jugak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi yang lemah adalah budaya yang kurang didukung secara luas oleh para karyawan ataupun anggotanya, serta memberikan pengaruh negatif pada organisasi karena memberikan arahan yang salah. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah akan mudah terbentuk kelompok kelompok yang bertentangan satu sama lain, dan para karyawan tidak segan – segan mengorbankan kepentingan masing – masing. Jika hal ini terjadi pada perusahaan maka tugas – tugas tidak dapat dilakukan dengan baik.

Dalam mencapai kinerja yang maksimal, faktor lain yang diperlukan dalam perusahaan yaitu harus memiliki budaya organisasi yang kuat. Menurut (Jufrizen et al., 2018) Budaya

organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Sementara menurut (Hendra, 2020) menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Bedasarkan survey awal dengan melakukan wawancara ditempat penelitian pada kantor PT. Asam Jawa Medan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kecenderungan penurunan kinerja karyawan diantaranya adanya keterlambatan jam masuk kerja salah satu yang menjadi alasan karyawan jarak tempuh rumah dengan kantor yang jauh, sehingga kinerja karyawan kurang optimal dapat terlihat dari hasil pekerjaan karyawan tidak selesai dengan tepat waktu. Permasalahan lain yang timbul dikarenakan karyawan merasa rendahnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dikarenakan pemimpin yang memiliki sifat dingin dan tegas sehingga karyawan merasa canggung dalam melaksanakan tugas dan kurang terciptanya perhatian khusus kepada bawahan serta jarang mendengarkan masukan – masukan sehingga budaya organisasi tidak terjalin harmonis.

Bedasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riniwasitaningsih, 2014) dengan penelitian yang dilakukan pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertahanan Kota Administrasi Jakarta Selatan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertahanan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Bedasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ‘Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan’.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis asosiatif dan pendekatan kuantitatif, Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini didefenisi operasional terdiri atas tiga variabel diantara lain Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Asam Jawa Medan Jln. Gajah Mada No. 40 Medan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap unsur untuk dipilih sebagai sampel. penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi sampel relatif sedikit. Jumlah sampel diambil dari seluruh populasi yaitu berjumlah 48 karyawan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuensioner, uji validitas, uji reabilitas, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3. HASIL PENELITIAN

1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Pengolahan data yang

dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel.

Tabel.1 Analisis Regresi linier berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	4,127	3,892		1,061	,295
X1	,413	,157	,403	2,639	,000
X2	,482	,157	,469	3,071	,004

a. Dependent Variable: Y

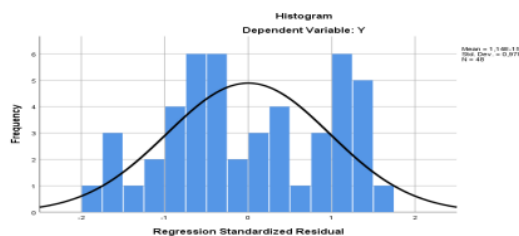
Bedasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 4,127 + 0,413 (X1) + 0,482 (X2)$

Persamaan memperlihatkan bahwa semua variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organasasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Model penelitian ini dalam bentuk persamaan regresi linier berganda atas, dapat diartikan nilai konstanta sebesar 4,127 apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,127. Nilai Koefisien gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,413 menyatakan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan transformasional satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,413. Nilai Koefisien budaya organisasi (X2) sebesar 0,482 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,482.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standart deviasi yang sama. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar.1 Grafik Histogram

Bedasarkan gambar.1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva dependent dan regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar.2 Penelitian menggunakan P-Plot

Hasil kurva normal probability plot memperlihatkan bahwa titik –titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonal, sehingga berdasarkan kurva normal probability plot, data yang digunakan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel dependent dan independent.

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,127	3,892			1,061	,295		
budaya organisasi	,482	,157	,469	3,071	,004	,286	3,502	
Kepemimpinan transformasional	,413	,157	,403	2,639	,011	,286	3,502	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel.2 Uji Multikolinearitas

1. Jika dilihat pada tabel diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,286 lebih besar 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,502 lebih kecil dari 10.

2. Jika dilihat pada tabel diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai tolerance 0,286 lebih besar 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,502 lebih kecil 10

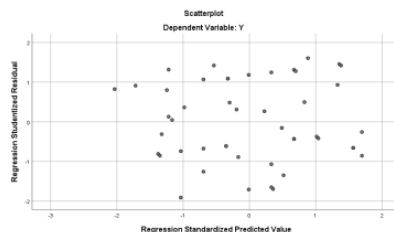
Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin –point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik (point-point) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar.3 Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/ teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,127	3,892			1,061	,295
X1	,413	,157	,403	2,639	,000	
X2	,482	,157	,469	3,071	,004	

Tabel.3 Uji Parsial (Uji T)

Pada tabel diatas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan diperoleh nilai t hitung 2,693 > dari t tabel 2,013 dengan probabilitas sig 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H0) ditolak (Ha) diterima sehingga disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa Medan

b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kayawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,127	3,892		1,061	,295
X1	,413	,157	,403	2,639	,000
X2	,482	,157	,469	3,071	,004

a. Dependent Variable: Y

Tabel.4 Uji Parsial (Uji T)

Pada tabel diatas terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung 3,071 > dari t tabel 2,013 dengan probabilitas sig 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H0) ditolak (Ha) diterima sehingga disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asama Jawa Medan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk penguji hipotesis kedua. Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

1. Ha ditolak bila sig > 0,05
2. Ha diterima bila < 0,05

Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,042	2	161,521	52,694	,000 ^b
	Residual	137,937	45	3,065		
	Total	460,979	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel.5 Uji Simultan (Uji F)

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 52,694 dengan nilai signifikan 0,000 pada F tabel dengan signifikan 0,05 nilai F tabel sebesar 3,20 maka diperoleh F hitung 52,694 > F tabel 3,20 dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukan variabel gaya kepemimpinan transformasionl (X1), budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa Medan.

c.) Koefiesien Determinasi

d.) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,687	1,75079

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel.6 Koefesien Determinasi

$$\begin{aligned}
 D &= (R^2 \times 100 \%) \\
 &= (0,701)^2 \times 100 \\
 &= 70,1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transfromasional serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat

nilai sekitar 70,1% pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi. 29,9 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data yang diketahui bahwa Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asam Jawa Medan, dilihat dari hasil pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar t hitung 2,693 > dari t tabel 2,013 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih besar $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberi arti jika gaya kepemimpinan transformasional baik dengan terdapat pemimpin yang mempunyai kelebihan dibandingkan bawahannya sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berupaya tinggi untuk mencapai tujuan maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai signifikan tersebut bermakna bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan. Hasil penelitian di atas selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya jurnal (Rifansyah, 2002),(Widayati et al., 2017),(Mujiatun, 2011),(Rivai, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asam Jawa Medan, dilihat dari hasil pengaruh yang tidak signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar t hitung 3,071 > dari t tabel 2,013 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih besar $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Putu et al., 2016),(Gultom, 2014),(Jufrizen et al., 2018), (Siswadi et al., 2018), (Tirtayasa & Andayani, 2019) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan. Dikarenakan F hitung 52,694 > F tabel 3,20 dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 H_0 ditolak dengan H_a terima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini bermakna bahwa kinerja karyawan berperan penting sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Dengan nilai R square yaitu sebesar 0,701 atau 70,1 % yang variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% variabel – variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Asriani et al., 2020), (Hairudinor et al., 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Rivai, 2018) menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Bedasarkan hasil pengolahan dan pembahasan dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa Medan.
2. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa Medan.
3. Dari hasil penelitian secara simultan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.Asam Jawa Medan.

6. REFERENSI

- Arikunto, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asriani, A., Mintatarti, S., & ZA, S. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 217–234.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Group Prenadameidia.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2004). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Farisi, S., & Siregar, Q. R. (2020). Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa Transportasi Online di Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 148-159.
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171-180.
- Gultom, D. K., & CHRISTIANA, I. (2018). Pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap citra destinasi dan kepuasan wisatawan serta implikasinya terhadap loyalitas wisatawan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Gunawan, A., & Wahyuni, S. F. (2014). Pengaruh rasio keuangan terhadap pertumbuhan laba pada perusahaan perdagangan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1).
- Gunawan, A., & Chairani, C. (2019). Effect of Financial Literacy and Lifestyle of Finance Student Behavior. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 1(1), 76-86.
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 48–54.
- Handayani, S., Bismala, L., & Arda, M. (2019, October). Program Kemitraan Masyarakat Upaya Peningkatan Pendapatan Keluarga (UP2K) Kelurahan Mabar Kecamatan Medan Deli. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 52-57)*.
- Hasin, M., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Avia Citra Dirgantara Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 143–154.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Insani, A., & Perdhana, M. S. (2015). Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan. *Journal of Management*, 4(4), 1–9.

- Jufrizen, J., Indajang, K., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- 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.
- Jufrizen, J., Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Julita, J., Arianty, N., & Rambe, M. F. (2021). Entrepreneur Independence Model in Improving Entrepreneur's Performance in Lubuk Pakam District. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 133-142.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khair, H. (2019, October). Kinerja Sumberdaya Organisasi Dalam Perspektif Kewirausahaan Sebagai Upaya Peningkatan Keuntungan Usaha UMKM. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 401-406)*.
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159–190.
- Lane & Draf, J. (2010). *Public Performance & Management Review*. Sage Publications, Incorporated.
- Marthania, D., Muryati, M., & Mas, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Direktorat Keuangan dan Administrasi Umum RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 78–93.
- McGergor, J. (2004). *Leadership*. Burns Academy.
- Muallidin, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Terotik Dan Empiris. *Working Paper*, 1–15.
- MEDAN, P. N. I. P. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
- Muis, M. R., Gultom, D. K., Jufrizen, J., & Azhar, M. E. (2020). Model Elektronik Word of Mouth: Citra Destinasi, Kepuasan dan Loyalitas Wisatawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 1-19.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 11(1).
- Mujiatun, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 16.
- Putu, A., Garini, P., Bagia, W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). In *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Vol. 4)*.
- Rifansyah, O. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–14.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, vol.9 no.(1), 82– 93.
- Rivai, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 3(2), 213–223.
- Robbins. (2013). *Human Resource Management Practices in Selected Ethiopian Private Companies: A Study to Increase Employee Productivity in Ethiopia*. Universal Publishers.
- Sabrina, R. (2021). Pemberdayaan Petani dalam Peningkatan Kinerja Pertanian (Suatu Kajian dengan Pendekatan Teoritis). *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 4(2), 100-104.
- Saputri, K., Astuty, W., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Return on Equity dan Current Ratio Terhadap Price to Book Value Dengan Debt to Equity Ratio Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Transportasi di Bursa Efek Indonesia 2015-2018. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 220-230.
- Siregar, Q. R., & Farisi, S. (2018). Pengaruh Return On Assets Dan Earning Per Share Terhadap Harga Saham. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 81-89.

- Siregar, G., Andriany, D., & Bismala, L. (2019, October). Program Inkubasi Bagi Tenant Inwall Di Pusat Kewirausahaan, Inovasi dan Inkubator Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 45-51).
- Siregar, G., Andriany, D., Bismala, L., & Putra, Y. A. (2020). MODEL SINERGI KELEMBAGAAN DALAM PENINGKATAN KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(2), 132-141.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 13(2), 113–122.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Tirtayasa, S., & Ainanur, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Tirtayasa, S., & Andayani, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wahyuni, S. F., & Arwana, I. (2020). Model Determinan Return on Asset dan Firm Value pada Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 195-212.
- Wahyuni, S. F., & Rubiyah, R. (2021). Analisis Financial Distress Menggunakan Metode Altman Z-Score, Springate, Zmijeski Dan Grover Pada Perusahaan Sektor Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 62-72.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, XXII(03), 466–485.
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 8(4), 43–57.