

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADAKOM INTERNATIONAL TECHNOLOGY JAKARTA UTARA

Fitria Astuti<sup>1</sup>, Rian Sri Rahayu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>fitriaastuti@outlook.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen00969@unpam.ac.id

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance both partially and simultaneously at PT Adakom International Technology. This research method uses a quantitative descriptive method with a survey approach. The sampling technique used in this research is based on the saturated sampling method, where 48 samples from 78 members of the population were taken using a saturated sampling technique. Data analysis and testing techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, statistical tests including multiple linear regression tests, coefficient of determination tests, and hypothesis tests. In the first hypothesis test, namely the influence of transformational leadership (X1) on employee performance at PT Adakom International Technology, it was obtained that  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.913 > 1.679)$ . This was also strengthened by the  $p$  value  $< Sig. 0.050$  or  $(0.000 < 0, 05)$ . So it can be stated partially to show that there is a significant influence on employee performance (Y) at PT Adakom International Technology. Meanwhile, testing the second hypothesis, namely the influence of organizational culture (X2) on employee performance (Y) at PT Adakom International Technology, obtained the calculated  $t$  value  $< t_{table}$  or  $(-0.032 < 1.679)$ . This was also strengthened by the  $p$  value  $> Sig.0.050$  or  $(0.975 > 0.05)$ . So it can be stated partially to show that there is no significant influence on employee performance (Y) at PT Adakom International Technology. The third hypothesis test, namely the influence of transformational leadership (X1) and organizational culture (X2) on employee performance (Y) at PT Adakom International Technology, obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(23.897 > 3.204)$ . This is also reinforced by the  $p$  value  $< Sig.0 .05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . This means that simultaneously transformational leadership and organizational culture have a significant effect on employee performance (Y) at PT Adakom International Technology.*

*Keywords: transformational leadership, organizational culture, employee performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan PT Adakom International Technology. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah didasarkan pada metode sampling jenuh yang dimana pengambilan 48 sampel dari 78 anggota populasi dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis dan uji data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji statistik meliputi uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji

hipotesis. Pada uji hipotesis yang pertama yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan pada PT Adakom International Technology diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(6,913 > 1,679)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig.}0,050$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Maka dapat dinyatakan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adakom International Technology. Sedangkan uji hipotesis kedua yaitu pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adakom International Technology diperoleh hasil nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $(-0,032 < 1,679)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $> \text{Sig.}0,050$  atau  $(0,975 > 0,05)$ . Maka dapat dinyatakan secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adakom International Technology. Adapun uji hipotesis ketiga yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adakom International Technology diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(23,897 > 3,204)$  hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Artinya secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adakom International Technology.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi dan membantu mencapai kesuksesan bersama. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

PT Adakom International Technology adalah perusahaan distribusi yang menyediakan server case, power supplies, dan aksesoris yang didirikan pada tahun 2004. Perusahaan ini berlokasi di CBD Pluit - DKI Jakarta, Indonesia, dan merupakan distributor resmi untuk produk AGILE, ASUS, Dell Technologies, Fujitsu, HP, Lenovo, LG, Seagate. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan distribusi IT terkemuka di Indonesia dengan memberikan solusi IT terbaik bagi pelanggan.

PT Adakom International Technology menghadapi masalah istirahat lebih awal dari jam, yang seharusnya berkaitan dengan kepemimpinan transformasional. Masalah ini disebabkan oleh kurangnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan, serta kurangnya komunikasi yang efektif dan dukungan untuk pengembangan karyawan. Akibatnya, karyawan kurang disiplin dalam

mematuhi jadwal kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas karyawan.

Tidak terselesaikan masalah secara cermat sering kali mencerminkan budaya organisasi yang kurang mendorong analisis mendalam dan pemikiran kritis, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan keputusan yang kurang efektif dan penurunan kualitas kerja. Kreativitas dan kemajuan tim dapat terhambat jika perusahaan tidak memiliki kebijakan yang mendorong inovasi dan pengambilan risiko dalam kerja kelompok. Selain itu, karyawan tidak disiplin menjaga jadwal mereka saat datang dan pulang kerja, hal itu dapat mengganggu rutinitas bisnis.

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di PT Adakom International Technology dapat dilakukan untuk mengetahui bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja SDM dan perubahan organisasi di perusahaan tersebut. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja SDM dan perubahan organisasi, serta memberikan rekomendasi bagi perbaikan dan pengembangan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di masa depan.

Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan yang terjadi di PT Adakom International Technology peneliti melakukan pra – survey terhadap 30 responden mengenai Kinerja Karyawan, seperti terlihat di Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1  
 Hasil Pra – Survey Kinerja Karyawan di PT Adakom International Technology 2024

NO	Indikator	Setuju		Tidak Setuju		Total Responden	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan memenuhi standar kerja yang diharapkan perusahaan	24	80	6	20	30	100
2	Kualitas pekerjaan karyawan memenuhi standar yang ditetapkan dan karyawan selalu tiba di tempat kerja tepat waktu	27	90	3	10	30	100
3	Karyawan selalu tiba di tempat kerja dan pulang tepat waktu	18	60	12	40	30	100
4	Karyawan selalu hadir pada jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan	16	53,3	14	46,7	30	100
5	Karyawan dapat bekerja sama dalam tim jika diperlukan	30	100	0	0	30	100
Rata – Rata Jawaban		23	76,7	7	23,3	30	100

Sumber: diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, Survei menunjukkan bahwa 23 responden (76,7%) setuju dengan kinerja karyawan PT Adakom International Technology, sementara 7 responden (23,3%) tidak setuju. Terlepas dari kenyataan bahwa mayoritas responden setuju dengan kinerja karyawan, penting untuk mempertimbangkan pendapat dan kekhawatiran dari tujuh responden yang tidak setuju. Analisis menyeluruh dan wawancara lebih lanjut dengan karyawan akan menjadi langkah berikutnya. Hal ini akan menjadi dasar untuk membuat rencana perbaikan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional adalah komponen penting dalam menciptakan budaya kerja di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan yang salah dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Tabel 1.2  
 Hasil Pra – Survey Kepemimpinan Transformasional di PT Adakom International Technology 2024

NO	Indikator	Setuju		Tidak Setuju		Total Responden	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Pemimpin memberikan petunjuk kepada karyawan bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	23	76,7	7	23,3	30	100
2	Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik	26	86,7	4	13,3	30	100
3	Pemimpin mendorong karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	23	76,7	7	23,3	30	100
4	Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja	22	73,3	8	26,7	30	100
Rata – Rata Jawaban		23	76,6	7	23,3	30	100

Sumber: diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, Hasil survei menunjukkan bahwa 23 orang yang menjawab (76,6%) setuju dengan kepemimpinan transformasional di PT Adakom International Technology. Secara umum, mayoritas orang yang

menjawab setuju dengan pendekatan kepemimpinan transformasional yang diterapkan. Meskipun 23 responden mendukung metode ini, penting untuk memahami pendapat dan kekhawatiran dari 7 responden (23,3 persen) yang tidak setuju. Ini memberikan kesempatan untuk merenungkan dan memperbaiki diri. Sebagai pemimpin, langkah selanjutnya adalah bekerja sama dengan tim untuk memahami perspektif yang berbeda, memberikan klarifikasi, dan membuat rencana perbaikan yang relevan untuk meningkatkan keseimbangan dan dukungan dalam tim.

Untuk mencapai kinerja terbaik, budaya organisasi sangat penting. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi. Ini karena budaya menjadi alat untuk menentukan arah organisasi, mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, mengatur alokasi sumber daya, dan sebagai alat untuk menangani masalah dan peluang dari dalam dan luar organisasi.

Untuk mengetahui Budaya Organisasi yang terjadi di PT Adakom International Technology peneliti melakukan pra – survey terhadap 30 responden mengenai Budaya Organisasi, seperti terlihat di Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3  
 Hasil Pra – Survey Budaya Organisasi di PT Adakom International Technology 2024

NO	Indikator	Setuju		Tidak Setuju		Total Responden	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berinovasi dan mengambil risiko ketika bekerja dalam kelompok/tim	19	63,3	11	36,7	30	100
2	Diharapkan para karyawan untuk memperhatikan detail ketika bekerja dalam kelompok/tim	28	93,3	2	6,7	30	100
3	Karyawan berupaya meningkatkan efektivitas metode kerja untuk mencapai hasil yang optimal	25	83,3	5	16,7	30	100
4	Perusahaan memberikan masukan kepada karyawannya untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya	29	93,7	1	3,3	30	100
5	Aktivitas kerja diorganisir dalam tim dari pada individu	23	76,7	7	23,3	30	100
6	Karyawan melakukan keagresifan dalam bekerja untuk mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.	22	73,3	8	26,7	30	100
7	Karyawan memastikan stabilitas kerja dalam mempertahankan kestabilan aktivitas pekerjaan di perusahaan	27	90	3	10	30	100
Rata – Rata Jawaban		25	83,3	5	16,6	30	100

Sumber: diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.3, diketahui bahwa 25 responden (83,3%) menyatakan setuju dengan budaya organisasi di PT Adakom International Technology, sementara 5 responden (16,6%)

menyatakan ketidaksetujuan. Meskipun mayoritas responden setuju dengan budaya organisasi saat ini, penting untuk memahami kekhawatiran dan pandangan dari 5 responden yang tidak setuju. Ini bisa menjadi peluang untuk mendengarkan lebih lanjut, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan budaya organisasi. Dengan demikian, seluruh anggota tim dapat menjadi lebih inklusif, kolaboratif, dan termotivasi.

## **2. PENELITIAN YANG TERKAIT**

Efan Suhiyatna (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Pekanbaru Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

A. Hardianti (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Yusticia Ghea Fahira (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor dengan menggunakan 31 responden tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ahmad Firdaus (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja tidak menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada karyawan CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu.

Randa Krismon (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kerinci Hasil analisis regresi linier sederhana memperlihatkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci.

Maria Rosari Nanda (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem Penggajian secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Andi Muhammad Akmal Akbar (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Pulau Sebatik Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan pada kenyataannya budaya organisasi tidak selalu menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja, dikarenakan masih ada faktor-faktor di luar variabel penelitian yang lebih berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja, meskipun budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Muhammad Muris (2018) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta Johan Hursepuny, dkk. Vol. 5 No.4 November 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Trans Retail Indonesia (Carrefour Mangga Dua)

Azahraty Vol. 2 No. 1 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin) Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MDPU Finance Banjarmasin.

Eli Suryani, Melda Yunita Volume 3 Nomor 2 Desember 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Laras Prima Sakti Seluma

Andezsa Puan Maharani, Sumarni, Rohman Willian Vol.9. No.3, September– Desember 2021 Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Berdasarkan hasil pengujian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Rian Iskandar, Hariandy Hasbi Vol. 5, No. 3, April–Mei 2024 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Tunas Dayaloka Bogor.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan

positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2}\right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat  $Y$ , dan satu variabel bebas  $X$  serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (\alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Ket
Kepemimpinan Transformasional	X:1	0,671	0,2845	Valid
	X:2	0,695		Valid
	X:3	0,656		Valid
	X:4	0,779		Valid
	X:5	0,638		Valid
	X:6	0,680		Valid
	X:7	0,700		Valid
	X:8	0,726		Valid
Budaya Organisasi	X:1	0,643	0,2845	Valid
	X:2	0,640		Valid
	X:3	0,634		Valid
	X:4	0,640		Valid
	X:5	0,669		Valid
	X:6	0,639		Valid
	X:7	0,611		Valid
	X:8	0,612		Valid
	X:9	0,611		Valid
	X:10	0,616		Valid
	X:11	0,615		Valid
	X:12	0,627		Valid
	X:13	0,622		Valid
	X:14	0,600		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,748	0,2845	Valid
	Y2	0,692		Valid
	Y3	0,705		Valid
	Y4	0,665		Valid
	Y5	0,672		Valid
	Y6	0,699		Valid
	Y7	0,622		Valid
	Y8	0,626		Valid
	Y9	0,614		Valid
	Y10	0,642		Valid

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Menurut data yang tertera dalam Tabel 4.8, semua nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen penelitian ini dapat dianggap valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,840	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,876	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,863	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.9, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja karyawan dianggap reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian yang akan datang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Metode Kolmogrov – Smirnov Monte Carlo Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.87725421
Most Extreme Differences	Absolute		.141
	Positive		.141
	Negative		-.136
Test Statistic			.141
Asymp. Sig. (2-tailed)			.018 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.272 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.260
		Upper Bound	.283

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Menurut Tabel 4.10, signifikansi Kolmogorov-Smirnov metode Monte Carlo memiliki nilai 0,272, melebihi tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%. Ini menunjukkan kecenderungan distribusi data normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	1.000	1.000
	Budaya Organisasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Tidak ada indikasi multikolinieritas pada variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil Tabel 4.11. Variabel-variabel ini masing-masing memiliki nilai toleransi sebesar 1,000, yang melebihi nilai *cutoff* 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,000, yang lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, model regresi dianggap baik dan dapat digunakan untuk analisis regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Spearman's rho	Kepemimpinan Transformasional	Correlation Coefficient	Kepemimpinan Transformasional	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
			1.000	.062	-.241
		Sig. (2-tailed)	.	.673	.098
		N	48	48	48
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.062	1.000	.005
		Sig. (2-tailed)	.673	.	.971
		N	48	48	48
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.241	.005	1.000
		Sig. (2-tailed)	.098	.971	.
		N	48	48	48

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Dari hasil uji Spearman Rho pada Tabel 4.12, didapati nilai Sig. (2-tailed) masing-masing variabel: 0,098 untuk Kepemimpinan Transformasional dan 0,971 untuk Budaya Organisasi. Kedua nilai Sig. (2-tailed) tersebut melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas dalam data, karena nilai Sig. (2-tailed) dari setiap variabel > 0,05.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.494	3.96248	1.831

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tidak ada autokorelasi, menurut nilai Durbin-Watson 1,831, yang dapat dilihat dari hasil pada Tabel 4.14.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15  
 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	750.423	2	375.212	23.897	.000 <sup>b</sup>
	Residual	706.556	45	15.701		
	Total	1456.979	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformatasional

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.413	5.077			3.233	.002
	Kepemimpinan Transformatasional	.798	.115	.718		6.913	.000
	Budaya Organisasi	-.002	.062	-.003		-.032	.975

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Dari data yang tertera dalam Tabel 4.15 pada kolom Unstandardized Coefficients, dapat disusun suatu fungsi persamaan sebagai berikut:  
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$   
 $Y = 16,413 + 0,798 X_1 + (-0,002) X_2$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kepemimpinan Transformatasional ( $X_1$ ) Terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.505	3.91922	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatasional

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Dari Tabel 4.18, Koefisien Determinasi ( $R$  Square) adalah 0,515, dan nilai R adalah 0,718. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformatasional ( $X_1$ ) memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap kinerja karyawan (Y). Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 48,5%.

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Y

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.009 <sup>a</sup>	.000	-.022	5.62770	

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Koefisien Determinasi ( $R$  Square) adalah 0,000, dan nilai R adalah 0,009, menurut Tabel 4.19. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi 0,9 persen terhadap kinerja karyawan (Y), sementara faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan kontribusi 99,1 persen.

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.494	3.96248

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatasional, Budaya Organisasi

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R$  Square) adalah 0,515, atau 51,5 persen, yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatasional ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersamaan memberikan kontribusi sebesar 51,5 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y). Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 48,5 persen.

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.413	5.077			3.233	.002
	Kepemimpinan Transformatasional	.798	.115	.718		6.913	.000
	Budaya Organisasi	-.002	.062	-.003		-.032	.975

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Dari tabel yang diberikan, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,913 dan nilai signifikansi 0,000 untuk variabel kepemimpinan transformatasional. Nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,679, tetapi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (6,913 lebih besar dari 1,679) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 (0,000 lebih rendah dari 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformatasional memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,679, nilai  $t_{hitung}$  lebih rendah dari  $t_{tabel}$  ( $-0,032 < 1,679$ ) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,95 > 0,05$ ). Oleh karena itu, kesimpulan adalah bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Parsial (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.423	2	375.212	23.897	.000 <sup>b</sup>
	Residual	706.556	45	15.701		
	Total	1456.979	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17, diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah 23,897 dan nilai signifikansi adalah 0,000. Karena  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $23,897 > 3,204$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan di PT Adakom International Technology Jakarta Utara mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Adakom International Technology. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan regresi  $Y = 16,413 + 0,798 X_1$ . Dari sini, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,413 menunjukkan bahwa ketika Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak ada peningkatan, Kinerja Karyawan ( $Y$ ) tetap berada pada nilai 16,413. Koefisien regresi sebesar 0,798 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,798. Hasil uji  $t$  menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 6,913 dengan nilai tabel distribusi 5% sebesar 1,679, sehingga  $t_{hitung} 6,913 > t_{tabel} 1,679$  dengan tingkat

signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Ini berarti kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

- b. Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Adakom International Technology. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan regresi  $Y = 16,413 + (-0,002) X_2$ . Koefisien regresi sebesar (-0,002) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kepemimpinan Transformasional akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,002. Hasil uji  $t$  menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar (-0,032) dengan nilai tabel distribusi 5% sebesar 1,679, sehingga  $t_{hitung} (-0,032) < t_{tabel} 1,679$  dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$  yaitu 0,975. Ini berarti kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- c. Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adakom International Technology. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda dengan persamaan regresi  $Y = 16,413 + 0,798 X_1 + (-0,002) X_2$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,413 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,798 satuan. Sebaliknya, jika variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) menurun satu satuan, nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,002 satuan. Hasil uji hipotesis secara simultan melalui Uji F menunjukkan  $f_{hitung}$  sebesar 23,897 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,204, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan

Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 29.
- [2] Anam, S., & Mukaffi, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Geoekonomi*, 106.
- [3] Arif Nugroho, F. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Instruktur Pt. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (Jime)*, 874.
- [4] Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik / Suharsimi Arikunto*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *Jurnal Manajemen*, 168.
- [6] Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan. *Jurnal Manajemen*, 138.
- [7] Drs. H Suriagiri, M. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: Cv. Radja Publika.
- [8] Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8.
- [9] Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1899.
- [10] Febriansah, R. E. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Umsida Press.
- [11] Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung . *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 161-162.
- [12] Husaini, & Fitria, H. (2019 ). *Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam*. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 44-45.
- [13] Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22-23.
- [14] Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- [15] Mahendra, V. N., M, A., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung. *Jurnal Matua*, 27.
- [16] Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [17] Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Emba*, 1519.