

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga

¹⁾Febry Ilham Pratama, ²⁾M. Badruddin

^{1,2)}Fak. Ekonomi dan Bisnis Universitas Swadaya Gunung Jati

Email Korespondensi: febry@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan</p>	<p>Untuk mencapai tujuannya, organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, baik positif maupun negatif. Oleh karena itu, karyawan perusahaan perlu memahami tanggung jawab utama mereka, yaitu kinerja terhadap apa yang seharusnya mereka capai. Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga. Pengabdian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan deskriptif-kuantitatif. Dalam pengabdian ini yang menjadi populasi adalah PT. Yasa Marga. Dan dari populasi tersebut ditetapkan sampel untuk pengabdian ini sebanyak 37 responden. Pengujian hipotesis menghasilkan variabel kepemimpinan perubahan (X1) sebesar $0,932 > 0,05$. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel kultur jaringan (X2) memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
ABSTRACT	
<p>Keywords: transformational leadership, organizational culture, employee performance.</p>	<p>To achieve its goals, the organization is very dependent on the performance of its employees, both positive and negative. Therefore, company employees need to understand their primary responsibility, namely performance against what they should achieve. The purpose of this study was to determine the effect of transformative leadership and organizational culture on the performance of PT. Jasa Marga. This study uses an associative and descriptive-quantitative approach. In this study, the population is PT. Yasa Marga. And from this population, the sample for this study was 37 respondents. Hypothesis testing resulted in a change in leadership variable (X1) of $0.932 > 0.05$. Therefore, transformational leadership does not have a significant impact on employee performance. In addition, the tissue culture variable (X2) has a value of $0.000 < 0.05$. The results show that organizational culture has a significant effect on employee performance</p>

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



I. PENDAHULUAN

Dalam perusahaan manapun, manusia memiliki peran dan fungsi penting sebagai kontributor yang memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya (Damanik, 2020). Sumber Daya Manusia mengacu pada semua karyawan yang terlibat dalam kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, baik positif maupun negatif. Dengan kata lain, jika seorang karyawan berkinerja baik, maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan berkinerja buruk, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan (Febriani & Suharnomo, 2018).

Oleh karena itu, karyawan perusahaan perlu memahami tanggung jawab utama mereka, yaitu kinerja terhadap apa yang seharusnya mereka capai. Banyak metrik yang memengaruhi manajemen

dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, yang dinyatakan dalam bentuk kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan lainnya. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang dinyatakan dalam bentuk kuantitas atau kualitas dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Kinerja merupakan suatu gambaran terkait tingkat dari capaian jalannya suatu aktivitas ataupun program dari perusahaan dalam rangka memenuhi visi, misi, tujuan serta sasaran dari perusahaan yang dituangkan dalam rumusan strategis suatu perusahaan (Widiastuti, 2018). Keberhasilan perusahaan sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawannya, sehingga perusahaan bertujuan untuk meningkatkan dan lebih mengembangkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah salah satu dari sekian banyak faktor yang dapat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan dari zaman ke zaman mengalami perubahan yang memiliki sifat kontekstual, dan dilatarbelakangi oleh budaya, politik, serta perkembangan sosial yang berubah tiap zamannya (Ritawati, 2013). Adapun gaya kepemimpinan transformasional ada dilatarbelakangi oleh adanya model dari gaya kepemimpinan sebelumnya yang dianggap masih kurang. Melalui gaya kepemimpinan ini, karyawan akan merasakan berbagai hal tentang pemimpinnya, termasuk rasa kagum, percaya, hormat dan setia kepada pemimpinnya, juga karyawan akan merasa termotivasi dalam melakukan hal yang tak terduga untuk kearah yang lebih baik (Afifah, 2021).

Selain gaya kepemimpinan transformatif, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Itulah budaya organisasi. Budaya organisasi yang lemah menunjukkan kurangnya dukungan budaya yang luas dari karyawan dan anggota, dan kemudian ketidakselarasannya dapat berdampak negatif terhadap perusahaan. Perusahaan dengan budaya organisasi yang cacat atau buruk lebih cenderung menciptakan kelompok yang berseberangan dengan kelompok lain, dan akibatnya, karyawan tidak akan ragu untuk mengutamakan kepentingan pribadinya. Ketika hal-hal tersebut terjadi dalam suatu perusahaan, maka fokus perusahaan tidak dapat tercapai sepenuhnya.

Maka dari itu budaya organisasi yang kuat sangatlah penting dalam menjalankan suatu perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan perlakuan karyawan dalam melakukan persepsi karakteristik terhadap budaya organisasi, hal tersebut tidak berarti bahwa mereka menyukai atau tidaknya budaya tersebut. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa budaya adalah suatu istilah yang deskriptif. Budaya organisasi adalah persepsi yang bersifat bersama-sama dan diikuti oleh semua anggota perusahaan (Hendra, 2020). Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai nilai dan norma yang memiliki arahan terhadap perilaku anggota perusahaan. Tiap-tiap anggota perusahaan akan memiliki perilaku sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku supaya dapat diterima oleh lingkungan dalam suatu perusahaan.

pt. Jasa Marga merupakan operator dan pengembang jalan tol pertama dan terbesar di Indonesia dengan pangsa pasar hingga 50% pada perluasan komersial jalan tol yang telah beroperasi, atau setara dengan kurang lebih 1.260 km . PT Jasa Marga selama 44 tahun mengelola 35 koncesi jalan tol sepanjang 1.906 km jalan. pt. Jasa Marga adalah perusahaan milik negara yang 70% sahamnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia. Dan sejak tahun 2007, PT Jasa Marga menjadi salah satu perusahaan yang tercatat melalui IPO dan tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Saat pertama kali saya wawancara di perusahaan tersebut, ada beberapa isu yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti isu gaya kepemimpinan dan isu budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan mungkin belum optimal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada survei pertama.

Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga.

II. METODE

Pengabdian ini memiliki jenis pengabdian asosiatif, pengabdian asosiatif adalah memiliki tujuan guna mengetahui hubungan maupun pengaruh diantara sejumlah dua variabel ataupun lebih. Adapun pendekatan yang digunakan dalam pengabdian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif.

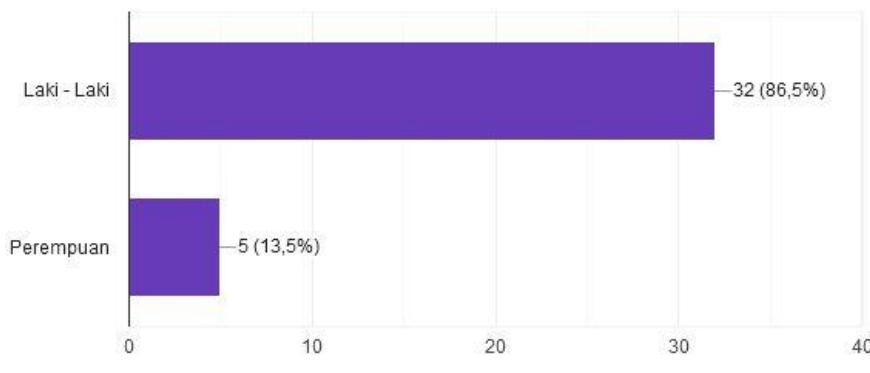
Dalam pengabdian ini populasinya adalah PT. Jasa Marga. Dan dari populasi tersebut diputuskan bahwa sampel dari pengabdian ini adalah berjumlah 37 responden. Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam pengabdian ini adalah studi pustaka, observasi serta metode kuesioner dengan menggunakan skala likert. Untuk analisis data, dalam pengabdian ini menggunakan SPSS 26 yaitu dengan melakukan uji analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Responden

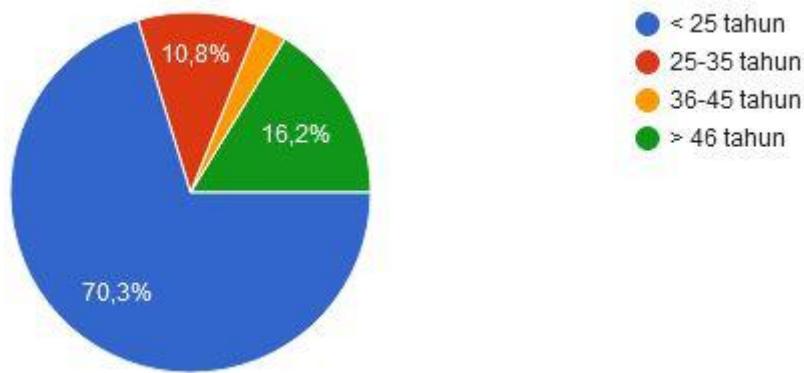
Berdasarkan hasil dari kuesioner yang disebarluaskan melalui google form berikut rincian data responden dari **pengabdian** ini:

Dari 37 responden terlihat dari hasil kuesioner bahwa responden laki-laki berjumlah 32 orang dan responden perempuan berjumlah 5 orang dengan gambaran sebagai berikut:



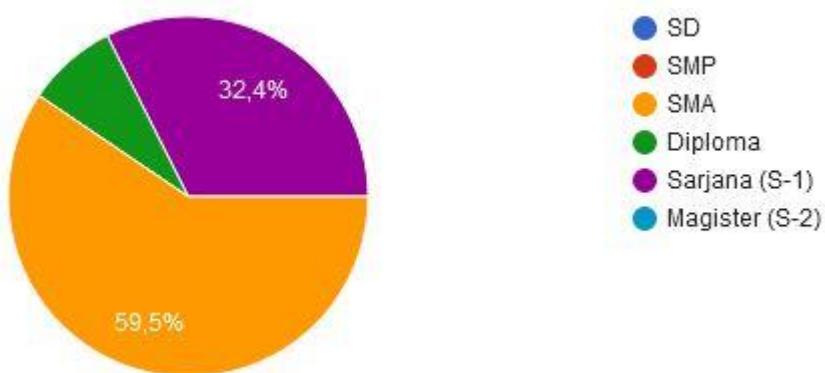
Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan usia responden, yang paling banyak memiliki usia kurang dari 25 tahun yang berjumlah 26 orang, sedangkan sisanya memiliki umur antara 25 tahun keatas sampai 46 tahun keatas dengan rincian persentase sebagai berikut:



Gambar 2. Usia Responden

Berdasarkan pendidikan responden rata-rata lulus SMA yaitu berjumlah 22 orang, sedangkan responden lain memiliki pendidikan SD, SMP, Diploma, S1 maupun S2 dengan persentase sebagai berikut:



Gambar 3. Pendidikan Responden

Uji Validitas

Dalam pengabdian ini uji validitas dipergunakan sebagai ukuran valid atau tidaknya suatu item. Untuk melakukan ujinya maka menggunakan korelasi product moment. Pengujian ini dilakukan terhadap 42 pertanyaan yang dibagikan kepada responden. Untuk mengukur valid tidaknya dapat dilihat melalui r -hitung. Jika r -hitung lebih besar daripada r -tabel maka item pertanyaan tersebut akan dianggap valid. R -tabel dari pengabdian ini adalah 0,325 dengan tingkat signifikansi 0,05/5%. Berikut hasil dari uji validitas item pertanyaan pengabdian ini:

Tabel 1.Uji Validitas

Variabel	Pernyataan n	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X1)	1	0,294	0,325	Tidak Valid
	2	0,203	0,325	Tidak Valid
	3	0,461	0,325	Valid
	4	0,262	0,325	Tidak Valid
	5	0,513	0,325	Valid
	6	0,410	0,325	Valid
	7	0,295	0,325	Tidak Valid
	8	0,365	0,325	Valid
	9	0,380	0,325	Valid
	10	0,018	0,325	Tidak Valid
	11	0,361	0,325	Valid
	12	0,226	0,325	Tidak Valid
	13	0,229	0,325	Tidak Valid
	14	0,281	0,325	Tidak Valid
	15	0,445	0,325	Valid
	16	0,204	0,325	Tidak Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	0,564	0,325	Valid
	2	0,380	0,325	Valid
	3	0,160	0,325	Tidak Valid
	4	0,432	0,325	Valid
	5	0,656	0,325	Valid
	6	0,549	0,325	Valid
	7	0,580	0,325	Valid
	8	0,352	0,325	Valid
	9	0,540	0,325	Valid
	10	0,289	0,325	Tidak Valid
	11	0,364	0,325	Valid

	12	0,369	0,325	Valid
	13	0,510	0,325	Valid
	14	0,615	0,325	Valid
	15	0,601	0,325	Valid
	16	0,581	0,325	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,548	0,325	Valid
	2	0,479	0,325	Valid
	3	0,618	0,325	Valid
	4	0,338	0,325	Valid
	5	0,764	0,325	Valid
	6	0,798	0,325	Valid
	7	0,811	0,325	Valid
	8	0,585	0,325	Valid
	9	0,645	0,325	Valid
	10	0,673	0,325	Valid
	11	0,783	0,325	Valid
	12	1	0,325	Valid

Dari data pada tabel 1 diatas terlihat bahwa nilai r-hitung dari beberapa pertanyaan tidak melebihi r-tabel yang artinya beberapa tidak valid dan akan dihilangkan dalam uji selanjutnya, sehingga hanya akan diambil item pertanyaan yang valid. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada variabel pertanyaan kepemimpinan transformasional terdapat 7 yang valid dan 9 tidak valid. Pada variabel budaya organisasi terdapat 14 valid dan 2 tidak valid. Pada variabel kinerja karyawan semua 12 dianggap valid. Sehingga yang digunakan dalam uji selanjutnya dari keseluruhan valid berjumlah 33.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan guna melakukan uji instrumen supaya data konsisten dalam waktu yang tidak sama sehingga data bisa dipertanggungjawabkan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa instrumen yang bersifat reliabel adalah instrumen yang telah dipergunakan tidak hanya sekali untuk mengukur objek sama serta data yang sama (Sugiyono, 2015). Uji reliabilitas ini dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha, jika nilai uji diatas 0,6 maka data dapat dikatakan reliabel.berikut hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of s
,970	44

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah $0,970 > 0,6$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengabdian. Namun karena dalam uji validitas ada sebagain yang tidak valid maka pertanyaan yang tidak valid tidak akan diikutsertakan dalam pengabdian.

Uji Normalitas

Dalam memperoleh validnya kesimpulan maka data harus memenuhi distribusi normal. Sehingga dilakukan uji normalitas yang memiliki tujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data. Untuk mengetahuinya dapat dilihat menggunakan uji validitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Dengan syarat sig. $> 0,05$. Berikut hasil dari uji normalitas yang dilakukan:

Tabel 3. Uji Normalitas

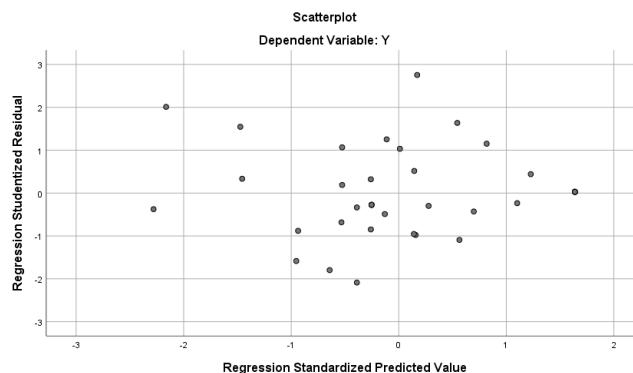
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38217085

Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,137
	Negative	-,069
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa $\text{sig} > 0,05$ yaitu $0,075 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pengabdian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam studi untuk melihat apakah variabel konvergen atau berbeda dari apa yang diamati. Pada pengabdian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan scatterplot test. Jika titik-titik pada hasil pengujian tampak terdistribusi secara acak, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak menyebar, maka disimpulkan heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada pengabdian ini:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji diatas dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data, hal tersebut ditunjukkan pada gambar bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu tapi tersebar secara acak.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF. Jika VIF kurang dari 10 dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas, sebaliknya jika $VIF > 10$ maka ada gejala multikolinearitas. Berikut hasil dari uji multikolinearitas pengabdian ini:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,079	4,700				
	X1	-,020	,228	-,012	,086	,932	,386 2,587
	X2	,793	,126	,873	6,284	,000	,386 2,587

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel uji tersebut terlihat bahwa VIF dari kedua variabel kurang dari 10 atau $2,587 < 10$. Yang artinya dalam data pengabdian tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dari pengabdian ini adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sedangkan variabel terikat dari pengabdian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,079	4,700		1,081	,287
	X1	-,020	,228	-,012	-,086	,932
	X2	,793	,126	,873	6,284	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda maka didapatkan hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,079 - 0,020X1 + 0,793X2$$

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur jauhnya kemampuan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai dari uji koefisien determinasi diantara nol dan satu. Jika R kuadrat semakin kecil maka variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen terbatas. Begitu juga sebaliknya jika nilai R kuadrat makin besar. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					R Square Change
1	,864 ^a	,746	,731	3,480	,746

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji yang dilakukan terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,731. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebesar 73,1% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam pengabdian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis t dapat diketahui dengan melihat apakah sig. Lebih besar atau kecil dari 0,05. Jika nilai sig. Lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh negatif sebaliknya jika kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Tabel 7. Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,079	4,700		1,081	,287
	X1	-,020	,228	-,012	-,086	,932
	X2	,793	,126	,873	6,284	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji hipotesis berikut uraian yang didapatkan:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional

- a. H₀ : Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada tabel hasil uji menunjukkan bahwa nilai Sig. lebih besar dari 0,05 atau 0,932 > 0,05. Dapat disimpulkan probabilitas variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dari 0,05, sehingga H₀ diterima dan H₁ ditolak yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan transformasional tinggi maka kinerja karyawan akan rendah, namun sebaliknya jika kepemimpinan transformasional rendah maka kinerja karyawan akan tinggi.

2. Variabel Budaya Organisasi

- H₀ : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada tabel hasil uji menunjukkan bahwa nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan probabilitas variabel budaya organisasi lebih kecil dari 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi rendah maka kinerja karyawan akan rendah.

Uji simultan atau biasa disebut uji F umumnya menunjukkan apakah keseluruhan dari variabel independen yang digunakan dalam pengabdian memiliki pengaruh secara bersamaan kepada variabel dependen. Jika nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen akan memiliki pengaruh secara signifikan secara bersamaan terhadap variabel independen.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1211,112	2	605,556	49,997	,000 ^b
	Residual	411,807	34	12,112		
	Total	1622,919	36			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan data pada tabel 8 diatas, berikut langkah-langkahnya:

- Menentukan H₀=hipotesis 0 dan H₁= hipotesis alternative
 - H₀ : Kepemimpinan transformasional (X1), Budaya organisasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
 - H₁ : Kepemimpinan transformasional (X1), Budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
- Dapat dilihat pada tabel hasil uji bahwa nilai Sig. Adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dimiliki pemimpin untuk memberikan pengaruh terhadap bawahannya untuk suatu tujuan tertentu dalam perusahaan. Yang artinya suatu gaya kepemimpinan bisa menuntun karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih jujur, lebih giat, lebih bertanggung jawab serta lebih baik terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika seorang pemimpin berhasil memberikan pengaruh kepada karyawan sesuai visinya maka karyawan dapat bekerja dengan baik, serta loyal terhadap perusahaan sehingga kinerjanya dapat meningkat (Sudaryono, 2014). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa mutu dari kepemimpinan yang ada dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang penting dalam berhasilnya suatu perusahaan yang dapat dilihat dari kinerja karyawannya.

Namun berbanding terbalik dalam pernyataan tersebut, dalam pengabdian ini dalam pengujian hipotesis didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam PT. Jasa Marga tidak memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Melainkan memiliki hubungan yang negatif, yaitu ketika kepemimpinan transformasional tinggi maka kinerja karyawan malah semakin rendah. Namun sebaliknya, jika kepemimpinan transfromasional semakin rendah malah akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat menciptakan suatu dorongan pada karyawan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki para karyawan. Dengan budaya organisasi

yang baik juga memiliki arah yang jelas pekerjaan yang dijalankan akan memiliki hasil yang lebih maksimal. Jika budaya organisasi tidak diterapkan oleh suatu perusahaan maka perusahaan akan terhambat dalam pencapaian tujuannya. Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi adalah salah satu alat penggeraknya perusahaan pada hal yang berkaitan dengan visi serta misi perusahaan. Semakin baiknya budaya orgaisasi perusahaan, maka akan semakin baik juga kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik sebagai suatu alat untuk manajemen akan memberikan pengaruh serta dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memiliki perilaku yang produktif, positif serta dedikatif (Jufrizien & Rahmadhani, 2020).

Pernyataan tersebut sangat sesuai dengan hasil dari uji hipotesi dalam pengabdian ini. Dimana hasil uji menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu ketika budaya organisasi suatu perusahaan semakin baik dan memiliki arah yang jelas maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun sebaliknya jika budaya organisasi yang dimiliki perusahaan buruk dan tidak memiliki arah yang tidak jelas maka akan menurunkan kinerja dari para karyawan perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis didapatkan hasil untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) yaitu sebesar $0,932 > 0,05$. Sehingga dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Yang mana hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga.

Saran dari pengabdian ini adalah, untuk pengabdian selanjutnya dianjurkan menambah jumlah sampel pengabdian karena dalam pengabdian ini hanya menggunakan sampel 37 responden. Dengan sampel yang lebih banyak maka hasil pengabdian juga akan lebih bisa akurat. Selain itu untuk pengabdian selanjutnya dapat digunakan variabel lain selain variabel dalam pengabdian ini sehingga cakupan pengabdian dapat lebih luas.

Dalam penyusunan pengabdian ini peneliti mendapat dukungan dari berbagai macam pihak. Penelitia mengucapkan terimakasih terhadap semua pihak yang membantu proses penyusunan dari pengabdian ini. Peneliti banyak mendapatkan petunjuk, bombingan serta bantuan dan dorongan dari banyak pihak yang bersifat material maupun moral.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Afifah, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Bawarodi, T. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 714–724.
- Damanik, R. C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Wiranta Bahana Raya). *Skripsi Program Studi Manajemen STIE STAN - Indonesia Mandiri*.
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo, S. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 43–54.
- 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.
- Jufrizien, 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.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi &*

- Manajemen*, 9(1), 82–93.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Pengabdian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tahapary, R. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pergawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(1), 294–305.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, XXII(3), 466–485.
- Widiastuti, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Widya*, 4(3).