

The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at Mohammad Husni Thamrin University

Citra^{1*)}, Murniwati²⁾, Rinto Rivanto³⁾, Lintang Junior Putri⁴⁾, Fauzia Rahma⁵⁾, Putri Agil Camalia⁶⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾⁶⁾Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

^{*)}Correspondence Author: citra131986@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i2.2879>

Abstract

In the competitive era of globalization, organizations are required to continuously adapt and innovate, where the quality of human resources is a key factor for success. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance at Mohammad Husni Thamrin University. The research method used is quantitative with a correlational approach. The study population was 182 permanent employees, with a sample of 33 respondents determined using the Slovin formula with a 16% error rate. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires with Google Form, while data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, as well as t-tests and F-tests. The results of the study indicate that transformational leadership does not have a positive and significant effect on employee performance partially. Organizational culture is also proven to have a positive and significant effect on employee performance partially. While simultaneously, both independent variables contribute significantly to improving employee performance. These findings emphasize the importance of implementing a transformational leadership style and strengthening a positive organizational culture in improving human resource performance in higher education environments. This research is expected to provide practical contributions to the management of Mohammad Husni Thamrin University in designing strategies to improve employee performance, as well as become a theoretical reference in human resource management studies, particularly regarding the role of leadership and organizational culture.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance, Human Resource Management.

Abstrak

Dalam era globalisasi yang kompetitif, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian berjumlah 182 orang karyawan tetap, dengan sampel sebanyak 33 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 16%. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan google Form, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan penguatan budaya organisasi yang positif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Universitas Mohammad Husni Thamrin dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan,

serta menjadi referensi teoritis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang kompetitif, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya mendukung pencapaian target, tetapi juga menciptakan suasana kerja positif dan inovatif. Dalam konteks pendidikan tinggi, tantangan serupa muncul terkait tuntutan menghasilkan lulusan berkualitas, sehingga diperlukan manajemen SDM yang efektif. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang relevan karena mampu menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang positif berperan dalam membentuk perilaku, meningkatkan kolaborasi, dan mendukung terciptanya kinerja optimal. Universitas Mohammad Husni Thamrin sebagai institusi pendidikan tinggi perlu memperkuat kedua aspek tersebut agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Mohammad Husni Thamrin. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah a. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada kinerja karyawan UMHT. b. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan UMHT. c. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan pada Kinerja Karyawan UMHT.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan melalui strategi yang mendukung kebutuhan organisasi. Menurut Dessler (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai praktik-praktik yang dirancang untuk mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2001) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja.

Kinerja Karyawan

Menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja diukur berdasarkan indikator dari Kinerja karyawan diukur melalui output atau hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi, mencakup aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi individu. Menurut beberapa studi, kinerja karyawan dapat diukur melalui penilaian 360 derajat, evaluasi atasan, dan umpan balik rekan sejawat (Robinson et al., 2020).

Kepemimpinan Transformasional

Merujuk pada gaya kepemimpinan yang memotivasi, menginspirasi, dan mendorong perubahan pada karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Bass dan Riggio (2020), ada empat dimensi utama dari kepemimpinan transformasional: a. *Idealized Influence* adalah Pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan diikuti oleh para pengikutnya. b. *Inspirational Motivation* adalah Pemimpin menginspirasi tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi melalui visi yang memotivasi. c. *Intellectual Stimulation* adalah Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan menantang ide-ide lama dan mendukung pengembangan solusi baru. d. *Individualized Consideration* adalah Pemimpin memberikan perhatian individual kepada anggota tim, mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka.

Budaya Organisasi

Merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi dan mempengaruhi perilaku karyawan. Variabel ini diukur dengan menggunakan model budaya organisasi dari Schein (2021) mengidentifikasi tiga tingkat budaya organisasi: 1) Artefak adalah Unsur yang dapat diamati dalam organisasi, seperti struktur fisik dan kebijakan. 2) Nilai-nilai yang Diusulkan adalah Prinsip dan standar yang dianut oleh organisasi, yang dapat ditemukan dalam pernyataan misi dan tujuan. 3) Asumsi Dasar adalah Keyakinan yang tidak terlihat dan tidak terucapkan yang memandu perilaku dan keputusan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan dengan menggunakan rancangan korelasional. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur

pengaruh antara dua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Pendekatan korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti secara statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Universitas Mohammad Husni Thamrin, yang berjumlah **182** orang. Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang telah bekerja di perusahaan selama minimal satu tahun. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (1960), Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa nilai *eee* dapat ditetapkan sebesar 5%, 10%, atau disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 16%. Dalam penelitian ini, ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut membutuhkan penetapan tingkat kesalahan (*error tolerance*) atau *margin of error (eee)* yang ditentukan oleh peneliti. Namun, pada penelitian ini populasi relatif kecil, yaitu 182 orang, sementara peneliti mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, serta tingkat respons yang diperkirakan tidak mencapai 100%. Oleh karena itu, peneliti menetapkan margin of error sebesar **16% (e = 0,16)** agar jumlah sampel yang diperoleh lebih proporsional dan dapat dikelola secara efektif. Perhitungan dilakukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= N / (1 + N \cdot e^2) \\ &= 182 / (1 + 182(0,16)^2) \\ &= 182 / (1 + 182(0,0256)) \\ &= 182 / 5,6592 \\ &= 32,17n\end{aligned}$$

Hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel sebesar 32,17 yang kemudian dibulatkan menjadi 33 responden. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 33 orang. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson antara skor item dengan skor total. Kriteria pengujian adalah apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0,344; $n=33$; $\alpha=0,05$), maka item dinyatakan valid dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

Analisis Dekriptif

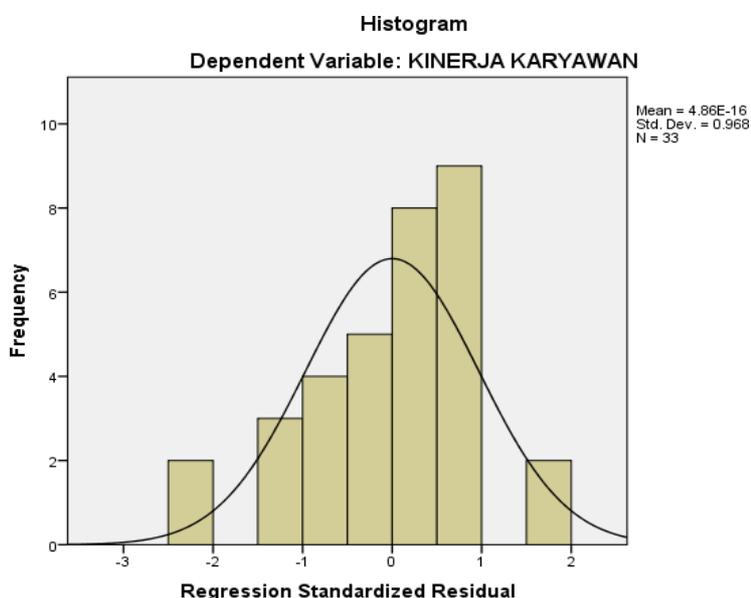
Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir pada jenjang **S2** dengan persentase 64%. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang akademik yang cukup tinggi. Tingginya proporsi responden dengan pendidikan pascasarjana memberikan keuntungan bagi penelitian, karena pada umumnya responden dengan tingkat pendidikan tinggi memiliki kemampuan berpikir kritis, pemahaman analitis, serta kecenderungan untuk memberikan jawaban yang lebih rasional terhadap instrumen penelitian. Selain itu, responden dengan latar belakang pendidikan **S1** (21%) juga memberikan kontribusi yang signifikan, mengingat kelompok ini masih berada dalam rentang pendidikan tinggi dan memiliki pemahaman akademik yang baik. Keberadaan responden dari jenjang diploma (5%), S3 (4%), serta SMK (4%) menambah keragaman latar belakang pendidikan, sehingga memperkaya sudut pandang dalam hasil penelitian. Tingginya proporsi responden dengan pendidikan pascasarjana memberikan keuntungan bagi penelitian, karena pada umumnya responden dengan tingkat pendidikan tinggi memiliki kemampuan berpikir kritis, pemahaman analitis, serta kecenderungan untuk memberikan jawaban yang lebih rasional terhadap instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan persentase 73%, sedangkan laki-laki hanya berjumlah 27%. Dominasi responden perempuan dalam penelitian ini mencerminkan kondisi riil di lingkungan penelitian, di mana keterlibatan perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Berdasarkan hasil pengolahan data responden, distribusi umur menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori usia produktif. Responden dengan rentang usia 26–30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan persentase 34%. Kelompok usia 31–40 tahun menempati urutan kedua sebesar 30%, diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun dengan persentase 21%. Sementara itu, kelompok usia 18–25 tahun berjumlah 9%, dan kelompok usia 51–80 tahun merupakan

kelompok dengan jumlah paling sedikit yaitu 6%. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia produktif (26–40 tahun) dengan total persentase 64%. Kondisi ini dapat menjadi faktor pendukung dalam penelitian, mengingat usia produktif umumnya berkorelasi dengan tingkat energi, semangat kerja, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi maupun pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dengan gambar histogram diatas dapat kita jelaskan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal dengan nilai std.Dev adalah $0,968 > 0,005$.



Gambar 1. Diagram Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

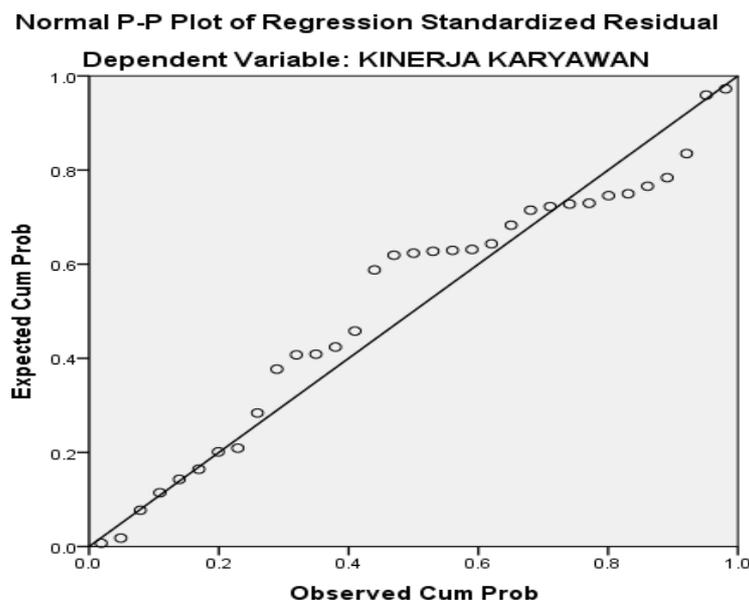
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN TRASFOMASIONAL	,465	2,152
	BUDAYA ORGANISASI	,465	2,152

Berdasarkan tabel output coefficients pada bagian collinearity statistics” ketahui nilai tolerance untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah 0,465 lebih besar dari 0,10. Semestera, nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah $2,152 < 10,00$. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan tidak ada varian yang berbeda secara signifikan dari residual regresi.



Gambar 2. Diagram Uji Heteroskastisitas

Berdasarkan tampilan output grafit plot pada gambar p=plot terlihat titik-titik mengikuti garis dan mendekati garis diagonal sehingga dapat di simpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,945	6,726		6,236	,000
	KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL(X1)	,048	,115	,091	,421	,677
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	,394	,161	,526	2,448	,020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil Tabel diatas dengan hasil sebagai berikut : $Y=41,945+0,091X1+0,526X2$. 1) Konstanta ($a = 41,945$) Jika variabel kepemimpinan transformasional ($X1$) dan budaya organisasi ($X2$) bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah 41,945.2) Koefisien $X1$ ($b1 = 0,048$) Setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,048 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. 3) Koefisien $X2$ ($b2 = 0,394$) Setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,526 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hipotesis

- a. Uji T adalah Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,945	6,726		6,236	,000
	KEPEMIMPINAN TRASFOMASIONAL(X1)	,048	,115	,091	,421	,677
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	,394	,161	,526	2,448	,020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan dengan Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,421 dengan signifikansi 0,677 ($> 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,448 dengan signifikansi 0,020 ($< 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji F

Dengan Uji F menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berpengaruh signifikan secara simultan. Dengan kata lain, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669,114	2	334,557	8,260	.001 ^b
	Residual	1215,128	30	40,504		
	Total	1884,242	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI(X2), KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil analisis Uji F dapat di jelaskan bahwa: 1) Jika melihat nilai F hitung (8,260) yang jauh lebih besar dari F tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan. 2) Nilai signifikansi 0,001 (< 0,05) menguatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 3) Hal ini berarti keberadaan kepemimpinan Transformasional yang efektif dan budaya organisasi yang kuat secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

c. Uji R

Hasil analisis dari tabel **Model Summary** (Uji R) di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji R

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.596 ^a	.355	.312	6,36430	.355	8,260	2	30	.001	2,110

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL(X1)
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,596. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Maka dapat di jelaskan bahwa, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan dan semakin kuat budaya organisasi, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Sehingga hasil nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,355. Artinya, sebesar 35,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti

motivasi kerja, kompensasi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, maupun faktor individu dari masing-masing karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,312 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian jumlah variabel independen, model regresi tetap cukup baik dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,048, nilai t hitung 0,421 dengan signifikansi 0,677 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMHT. Artinya, meskipun pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, hal tersebut tidak memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini dimungkinkan karena karyawan UMHT lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, sistem penghargaan, maupun lingkungan kerja dibandingkan dengan kepemimpinan semata.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Uji t)

Hasil regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,394, dengan nilai t hitung 2,448 dan signifikansi 0,020 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMHT. Dengan demikian, semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kondusif mendorong kedisiplinan, loyalitas, kerjasama, dan rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Uji F)

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,260 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMHT. Meskipun secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan, namun ketika diuji bersama dengan budaya organisasi, keduanya tetap memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kombinasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi membentuk model yang signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Mohammad Husni Thamrin (UMHT), maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMHT. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMHT. Artinya, semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMHT, sehingga keduanya bersama-sama mampu menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan diharapkan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dengan memberikan motivasi, arahan, dan teladan kepada karyawan.
2. Pimpinan perlu membangun komunikasi dua arah yang lebih terbuka sehingga karyawan merasa didengar, dihargai, dan lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Karena budaya organisasi terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja, UMHT perlu terus memperkuat nilai-nilai organisasi seperti disiplin, kerjasama, loyalitas, dan integritas.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through

- transformational leadership. SAGE Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership*. 2nd Edition. Psychology Press.
- Batbual, B., Citra, C., Rifa, M. A., Bangun, R., Ramli, M., Awaludin, D. T., ... & Wijiharta, W. (2025). AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Revised ed.). Jossey-Bass.
- Citra, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Sosial Republik Indonesia di Bagian Umum Sekretariat Ditjen Linjamsos. *KOMPLEKSITAS: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 11(1), 97-103.
- Citra, C., Mansur, M., Utami, D. A. T., & Febrianti, R. (2022). Analisis Minat Mahasiswa Akuntansi dalam Pengambilan Sertifikasi Akuntansi terhadap Profesi Akuntansi (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi FEB UMHT Tahun 2022). *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 43-53.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. Wiley.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Gultom, D. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Jatiningrum, C., Rahmadi, R., Sahban, M. A., Witjaksono, G., Boari, Y., & Citra, C. & Sampe, F.(2024). *METODOLOGI PENELITIAN TERKINI DALAM EKONOMI: Aplikasi Teknologi dan Pendekatan Multidisiplin*.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- 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.

- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Manuhutu, M., Manurung, T., Lestari, P. F. K., Citra, C., Triono, W., Awaludin, D. T., ... & Karyaingtyas, S. (2024). Organisasi Sosial Dan Kepemimpinan.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Rahmantya, Y. E. K., Haryati, T., Setiawan, P., Wulansari, A. S., Citra, C., Abadi, R. R.,... & Rahmah, F. (2024). Metodologi Penelitian Bisnis.
- Rahmi, M., & Irawati, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 9(4), 1572-1593.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Robinson, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2020). *Organizational Behavior*. 18th Edition. Pearson.
- Sartika, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis, 3(2), 269-281.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture and Leadership*. 5th Edition. Wiley.
- Sevilla, C. G., Ochave, J. A., Punsalan, T. G., Regala, B. P., & Uriarte, G. G. (1960). *Research Methods*. Rex Printing Company.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tourish, D. (2013). *The dark side of transformational leadership: A critical perspective*. Routledge.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008).
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson Education.