



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. The Patra Bali

I Gusti Ngurah Madya Kertha Yasa¹, Ni Made Yusmini², Pande Putu Ida Yuliantari³

¹⁻³Universitas Mahendradatta, Denpasar, Indonesia

Email : ngurahmadya@gmail.com¹, yusikaylasantika@gmail.com², idaantari858@yahoo.co.id³

Korespondensi Penulis : ngurahmadya@gmail.com

Abstract This study seeks transformational leadership style and organizational culture to impact employee satisfaction. Both the sample used and all employees of PT. Patra Bali are 72 people. In this study, the data analysis techniques used are multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results of the study indicate that transformational leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on employee job satisfaction; transformational leadership style and organizational culture also have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The researcher hopes that PT. Patra Bali will evaluate the leadership patterns that have been established, so that the company can implement the right leadership patterns in the future by always providing salaries according to employee performance and establishing salary policies according to employee work.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, and Employee Job Satisfaction

Abstrak Penelitian ini mencari kepuasan kerja oleh dampak gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Baik sampel yang digunakan maupun seluruh karyawan PT. Patra Bali adalah 72 orang. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti berharap PT. Patra Bali akan melakukan evaluasi terhadap pola kepemimpinan yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan dapat menerapkan pola kepemimpinan yang tepat di masa depan dengan selalu memberikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan dan menetapkan kebijakan pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pemimpin adalah bagian penting dari perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat yang penting untuk keberhasilan perusahaan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang adil dan penuh hormat, menyediakan budaya dan perilaku perusahaan, dan menjadi pemimpin yang bersedia berubah untuk mencapai tujuan perusahaan (Boiliu, 2021). Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, seseorang harus memiliki sifat-sifat berikut: menarik, berani, persuasif, dan keras. Selain itu, mereka memberikan insentif kepada rekan tim mereka untuk memperoleh pengetahuan baru, memberikan motivasi, dan bekerja lebih efektif untuk organisasi (Darmalaksana et al., 2020). Kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan dapat menjadi identitas dan karakter mereka sendiri. Mereka yang aktif dalam organisasi dapat mempelajari jenis kepemimpinan ini. (Laelasari et al., 2022)

Keberhasilan perusahaan dapat didorong oleh kepemimpinan yang tepat. Namun, menjaga stabilitas perusahaan melalui kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk mengatasi masalah internal (Jannah et al., 2024). Seorang pemimpin harus memahami emosi yang mendasari yang memengaruhi situasi dan suasana perusahaan dan cepat dan efektif memikirkan solusi masalah (Solihah & Frendika, 2023). Analisis emosional pemimpin, di sisi lain, dapat memengaruhi situasi dan suasana perusahaan. Kepemimpinan transaksional, di sisi lain, adalah gaya kepemimpinan yang relevan dan fleksibel yang dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi dan menunjukkan pentingnya perusahaan secara keseluruhan daripada kepentingan pribadi (Laelasari et al., 2022).

Seorang pemimpin harus bertindak sebagai pemimpin dan penjaga perusahaan saat menghadapi masalah eksternal (Tulungen et al., 2022). Mereka harus menggunakan keterampilan bisnis yang tepat dan dapat berpartisipasi di pasar publik untuk menghindari hubungan negatif dari luar yang sering terjadi dalam interaksi dengan pelanggan, karyawan, pelanggan, klien, atau mitra bisnis. Kepemimpinan transformatif memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan situasi saat ini dan membuatnya lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Mufarrohah & Sumartik, 2022).

Budaya organisasi harus dipertimbangkan dalam berbagai aspek perusahaan selain kepemimpinan yang baik (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020). Ini termasuk peran kepemimpinan di ruang rapat, praktik bisnis dan posisi eksekutif, dan budaya yang lebih stabil, tangkas, dan antisipatif untuk menanggapi perubahan lingkungan. Singkatnya, posisi seorang pemimpin sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam upaya ini, organisasi dibantu untuk mencapai tujuannya, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan memastikan bahwa perusahaan tetap relevan dan berfungsi dengan baik (Praditya, 2022).

PT. Patra Bali berkomitmen untuk meningkatkan kualitas operasionalnya dengan menawarkan pengalaman resor dan vila, sehingga evaluasi kinerja sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja The Patra Resort and Villas dari Januari hingga Desember 2022 didasarkan pada hal-hal berikut: Untuk meningkatkan kinerja, kemantapan dalam menerapkan kebijakan yang tepat dan merangkul budaya organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif untuk karyawan dan orang lain. Setiap pekerja PT Patra Bali diharapkan dapat melakukan hal yang baik di tempat kerja mereka. Kinerja karyawan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Karena perencanaan, menginformasikan, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang dibuat oleh organisasi, manajemen sangat penting untuk kinerja karyawan. (Binti Khoirul, 2020)

"GREAT" dalam kinerja karyawan, menurut studi Ellisa Satriowati (2019) tentang kepemimpinan transformasional, mencakup memberikan pengalaman kerja yang menyenangkan, menghargai orang lain, kinerja yang sangat baik, tetap bersikap profesional, dan mengambil tindakan untuk memperbaiki. Semua pekerja PT. PT. The Patra Bali berfokus pada budaya organisasi. Mereka harus memahami nilai-nilai perusahaan dan mengikutinya dengan memberikan layanan mereka. Meskipun terjadi perubahan dan budaya di dalam perusahaan, PT. The Patra Bali tidak menerapkan budaya organisasi dalam operasi sehari-harinya. Ini dapat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja di tempat kerja mereka.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada penelitian kuantitatif deskriptif yang berlandaskan pada positivisme dan digunakan sebagai metode empiris, tidak bias, dan sistematis. Selain itu, penelitian ini menggabungkan metode penelitian deskriptif seperti pengumpulan data, analisis, dan interpretasi. Dalam penelitian ini, ukuran sampel dipilih dengan hati-hati. PT. The Patra Bali berada di Tuban, Kuta, Badung, Provinsi Bali, dari April 2024 hingga Juni 2024. Penelitian ini melibatkan 72 responden dari total 251 individu. Hasil penelitian diuji dengan uji Solvin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Solvin memiliki reliabilitas yang tinggi dengan tingkat kepercayaan 95%. Jumlah kegiatan penelitian dibandingkan dengan variabel yang akan dianalisis dan diinterpretasikan disebut variabel operasional. Dependen (X) dan independen (Y) adalah dua variabel yang digunakan. Dependensi menunjukkan pengaruh variabel lain, sedangkan independensi menunjukkan bahwa tidak ada variabel lain. Reliabilitas dan validitas instrumen sangat penting untuk penelitian. Reliabilitas menentukan konsistensi atau stabilitas variabel, sedangkan validitas menentukan reliabilitas sampel. Dalam model regresi, normalitas digunakan untuk menentukan distribusi data residual. Analisis statistik dan grafik digunakan.

Analisis multikolinear digunakan untuk membandingkan independensi variabel; model regresi terbaik harus menunjukkan korelasi antara variabel independen; dan grafik dan analisis statistik digunakan untuk memetakan distribusi residual data. Analisis multikolinear juga dapat digunakan untuk menentukan reliabilitas sampel. Analisis data adalah bagian penting dari penelitian karena melibatkan pengumpulan data dari responden atau sumber data lainnya. Analisis data mencakup melakukan perbandingan, mengatur data sesuai dengan variabel, dan membuat set data. Sebagai kesimpulan, penelitian ini menekankan betapa pentingnya menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan melakukan analisis data dengan beberapa variabel. Menggabungkan metode ini ke dalam proses penelitian memungkinkan peneliti untuk

memperoleh pemahaman yang luas tentang komponen yang memengaruhi kesejahteraan dan kesehatan populasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. The Patra Bali berdiri pada tahun 1975 dan mengelola hotel dan vila berjumlah 520 kamar di kawasan Patra Jasa, dekat dengan properti pemerintah Indonesia. Patra Jasa bermitra dengan Wijaya Karya Realty untuk menyewakan resor tersebut kepada pemerintah pada tahun 2021. Patra Bali Resort & Villas juga memiliki banyak layanan, seperti manajemen kamar, tata graha, aktivitas tamu, dan manajemen vila. Departemen teknik mengelola semua aspek resor, termasuk manajemen informasi, tata graha, dan aktivitas tamu. Departemen jaminan kualitas memantau dan memastikan bahwa produk memenuhi standar tinggi di semua komponen.

Departemen makanan dan minuman terdiri dari restoran, bar, dapur, dan pelayan yang menyediakan layanan makanan dan minuman. Departemen keuangan menangani semua transaksi keuangan dan memastikan semua akun dicatat dengan benar. Sebagai bagian dari departemen penjualan dan pemasaran, manajer penjualan, manajer hubungan masyarakat, dan manajer reservasi bertanggung jawab untuk membantu resor mempromosikan promosi yang baik kepada masyarakat umum dan mempertahankan hubungan pelanggan, yang memungkinkan perusahaan untuk menargetkan lebih banyak pelanggan lokal. Selain mengelola setiap aspek hotel dan memastikan hubungan yang baik antara karyawan, departemen sumber daya manusia berkonsentrasi pada hubungan industrial dan pelatihan. Setiap departemen dalam struktur hotel memiliki organisasi dan tugasnya sendiri, seperti manajemen kamar, teknik, keamanan, makanan dan minuman, penjualan dan pemasaran, dan sumber daya manusia. Untuk memastikan operasi yang efektif, masing-masing departemen bekerja sama untuk memastikan operasi yang efektif.

Karakteristik Responden

Hasil penelitian memeriksa demografi responden berdasarkan usia, status, jenjang pendidikan, dan jurusan. Temuan menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki pada usia 52 tahun, dengan rerata usia 27,8%. Selanjutnya, responden berusia 20 tahun ke atas memiliki rerata usia 27,8%. Status terbagi menjadi kelompok laki-laki dan perempuan. Responden laki-laki berusia 30 tahun ke atas, sedangkan responden perempuan berusia 30 tahun ke atas. Terdapat tiga kelompok tingkat pendidikan: SMA/SMK (18-25), diploma (39-54,2) dan S1 (15-20,8). Sebagian besar responden laki-laki berusia 39 tahun ke atas, dan sebagian besar responden perempuan berusia 18 tahun ke atas.

Uji Instrumen Penelitian

Muchlis (2015) menyatakan bahwa kriteria validitas digunakan untuk menentukan validitas pertanyaan survei; pertanyaan yang valid adalah pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden. Untuk memverifikasi validitas item, kriteria yang digunakan adalah angka hit R, yang harus berada di bawah 0,3. Jika angka hit R kurang dari 0,3, item tersebut dianggap tidak valid karena memiliki hubungan yang lebih lemah dengan item lain pada variabel yang diberi label. Faktor kepemimpinan transformasional, budaya perusahaan, dan kinerja tenaga kerja diuji. Berdasarkan hasil instrumen dari 72 orang yang menjawab, dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian valid karena memiliki koefisien reliabilitas di atas nilai r 0,3.

Keandalan suatu pernyataan, yang menunjukkan variabel atau konstruk, diukur. Suatu pernyataan dianggap andal jika tanggapannya tidak berubah atau tidak berubah dari waktu ke waktu. Keandalan diuji dengan pengukuran satu kali atau berulang, dan SPSS menawarkan alat untuk mengukur keandalan menggunakan statistik Cronbach Alpha (α). Konstruk atau variabel dianggap andal jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Budaya organisasi, kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformatif adalah faktor-faktor yang berdampak pada keandalan variabel-variabel dalam penelitian ini. Sebagian besar variabel memiliki nilai alfa yang kuat.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan kriteria pengujian, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menganalisis karakteristik kumpulan data. Analisis statistik dilakukan dengan skala interval dari 0 hingga 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel "baik", "buruk", "baik", dan "baik" berkorelasi dengan "budaya organisasi", "prestasi kerja", "kepemimpinan transformasional", dan "prestasi kerja". Hasil analisis data menunjukkan bahwa PT. Patra Bali memiliki persepsi yang baik terhadap variabel kepemimpinan transformasional, dengan skor rata-rata 3,77, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik. Item dengan skor rendah dan tinggi sama-sama dianggap baik. "Mengetahui visi perusahaan", "mengetahui peran pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan", dan "mengetahui peran pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan" adalah item yang paling penting dan berperingkat tinggi dalam variabel kepemimpinan transformasional.

Namun, dalam variabel kepemimpinan transformasional, kata-kata "mengetahui peran pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan", "mengetahui peran pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan", dan "mengetahui peran pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan"

adalah yang paling penting dan diberi peringkat tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa faktor kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan bagaimana responden melihat kepemimpinan transformasional di perusahaan mereka. Identitas organisasi yang kuat, keputusan manajemen yang baik, pengendalian perusahaan yang baik, manajemen risiko yang baik, pengendalian internal yang baik, resolusi konflik yang baik, dan organisasi means-ends yang baik adalah ciri-ciri budaya organisasi PT. The Patra Bali.

PT. The Patra Bali menerima penilaian yang baik untuk budaya organisasinya, dengan rata-rata 3,74, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan dan memahami budaya organisasi dengan baik. Variabel yang paling baik, pernyataan, "Saya terdorong untuk berintegrasi terhadap unit kerja yang saya lakukan di perusahaan", menerima skor rata-rata 3,88, yang menunjukkan bahwa perusahaan dapat mengelola unit kerja yang ada di perusahaan. Pernyataan, "Saya memiliki keputusan manajemen dan komitmen yang baik terhadap pekerjaan perusahaan", merupakan variabel yang dinilai baik karena menunjukkan bahwa perusahaan memiliki keputusan manajemen dan komitmen yang baik terhadap pekerjaannya. Pernyataan "Saya memiliki kepemimpinan dan keputusan manajemen yang baik" menerima skor rata-rata 3,58, yang menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepemimpinan dan keputusan manajemen yang baik.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keterampilan manajemen sangat penting untuk menjamin bahwa suatu perusahaan memiliki produktivitas dan kinerja yang baik. Perusahaan dapat mengelola tenaga kerja mereka dengan lebih baik dan mencapai tujuan mereka dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini.

Uji Asumsi Klasik

Apakah distribusi residual dalam model regresi normal atau tidak diukur dengan grafik dan analisis statistik. Uji normalitas digunakan untuk menentukan distribusi variabel data (X) dan (Y) pada hasil regresi. Jika kedua variabel menunjukkan distribusi normal, distribusi uji dianggap normal. Untuk mengukur distribusi residual normal, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan. Nilai di atas 0,05 menunjukkan distribusi normal, sedangkan nilai di bawah 0,05 menunjukkan distribusi tidak normal. Tingkat signifikansi 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05, menunjukkan distribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen. Dalam model regresi yang baik, tidak harus ada korelasi antara variabel independen; jika ada, model tersebut tidak ortogonal. Jika ada, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat tidak dapat didistribusikan secara multikolinear.

Untuk mengetahui apakah model regresi heteroskedastisitas dalam kasus di mana residual dari satu eksperimen tidak berkorelasi dengan residual dari eksperimen lainnya, uji heteroskedastisitas digunakan. Hasil uji menunjukkan bahwa model regresi tersebut heteroskedastisitas dalam kasus di mana nilai residual absolut $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara residual dari satu eksperimen dengan residual dari eksperimen lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar model menunjukkan perbedaan yang signifikan dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan hubungan antara residual dari satu eksperimen dengan eksperimen lainnya atau heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diuji menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, terutama model regresi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 26.0 program.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.992	1.314		2.277	.026
	Gaya kepemimpinan transformasional	.361	.078	.421	4.607	.000
	Budaya organisasi	.242	.046	.485	5.302	.000

Sumber: Lampiran 7

Dengan asumsi bahwa $a = 2,992$ dan $b_1 = 0,361$, analisis regresi dapat diringkas sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, di mana $a = 2,992$ dan $b_1 = 0,361$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan tetap konstan pada 2,992 jika kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak berubah. Sebaliknya, jika variabel kepemimpinan transformasional (X_1) tidak berubah, kepuasan kerja akan meningkat dengan faktor 0,361.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.680		1.954

Sumber: Hasil pengolahan data (lampiran 7)

Ada variasi sebesar 68% pada $\square$ ingkat $\square$ kinerja kerja, yang dapat dijelaskan oleh perbedaan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Ini ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,714. Faktor-faktor lain dalam model penelitian dapat menjelaskan perbedaan ini ($100\% - 68\% = 32\%$).

Uji Signifikan Parsial

Pengaruh signifikan $\square$ ingkat $\square$ terhadap $\square$ ingkat $\square$ dependen dapat diukur dengan uji t parsial. Teori dasar dari uji ini adalah bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasi individu berdasarkan kinerja pekerjaan. Uji ini menggunakan $\square$ ingkat kepercayaan 95% dan $\square$ ingkat kepercayaan 5%, dengan nilai uji $t = t(5\%, 69) = 1,667$.

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasi (X1) memiliki dampak positif terhadap kinerja pekerjaan (Y), dengan $\square$ ingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05, dan budaya organisasi (X2) juga memiliki dampak positif terhadap kinerja pekerjaan (Y), dengan $\square$ ingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05.

Uji Signifikan Simultan

Uji hipotesis simultan (Uji F) digunakan oleh (Ghozali, 2018) untuk mengevaluasi hubungan antara berbagai $\square$ ingkat bebas dan $\square$ ingkat terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara $\square$ ingkat terikat (kepemilikan) dan kepemimpinan $\square$ ingkatmative (X1) dan budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Y). Nilai F-tabel harus lebih besar dari 0,05, dan nilai F-tabel harus lebih kecil dari 0,05. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa, meskipun ada perbedaan yang signifikan antara kedua $\square$ ingkat, hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan $\square$ ingkatmative lebih kuat dari yang diantisipasi.

Pembahasan

Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki dampak positif terhadap kinerja PT. The Patra Bali. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (Y). Hipotesis yang diajukan adalah bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Studi sebelumnya oleh Muhamad Awalul Azka (2024), Fauzi, Ibnu Reza (2023), Sylvani Sylvani, Ali Jufri, Sari Laelatul Qodriah (2020), Darojah, Ulwiya (2023), Hardiyanto Hamnas, Mashur Razak, Asniwati Asniwati (2023), dan Novia Divayan Safitri, Suhana (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Hasilnya menunjukkan bahwa PT. The Patra Bali memiliki kemampuan dalam mempertinggi kepuasan dalam bekerja dengan kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi PT. The Patra Bali memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian didukung oleh tingkat keyakinan sebesar 5% dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari taraf 0,05. Penelitian sebelumnya oleh Eka Tri Wahyuni (2023), Darojah, Ulwiya (2023), Hardiyanto Hamnas, Mashur Razak, Asniwati Asniwati (2023), dan Novia Divayan Safitri, Suhana (2024) didukung oleh penelitian ini, yang juga menemukan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) memengaruhi kinerja karyawan PT. The Patra Bali. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darojah, Ulwiya (2023), Hardiyanto Hamnas, Mashur Razak, Asniwati Asniw dan lainnya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan manfaat dan signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. The Patra Bali. Hasilnya dapat dianalisis menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, budaya perusahaan memiliki manfaat dan signifikansi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional karyawan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan, dengan kinerja perusahaan menjadi faktor utama. Budaya organisasi karyawan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan, dengan perusahaan selalu menghargai kinerja karyawan. Kinerja

perusahaan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional karyawan, dengan kinerja perusahaan menjadi faktor utama. Akhir dari penelitian ini adalah melihat aspek lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Ini akan membantu PT. Patra Bali memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi digital: Peran kepemimpinan digital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>
- Solihah, A. D., & Frendika, R. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang kantor utama Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6227>
- Praditya, R. A. (2022). Peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi: A mini review. *Journal, International of Social, Policy and Law*, 03(01).
- Mufarrohah, K., & Sumartik, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2). <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.47>
- Laelasari, T., Muslihat, & Nasrudin, A. (2022). Perbedaan pemimpin dan manajer dalam organisasi. *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2).
- Jannah, A., Harahap, I. M., & Maidiana, M. (2024). Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Darmalaksana, W., Hambali, R. Y. A., Masrur, A., & Muhlas. (2020). Analisis pembelajaran online masa WFH pandemic COVID-19 sebagai tantangan pemimpin digital abad 21. *Karya Tulis Ilmiah (KTI) Masa Work From Home (WFH) COVID-19 UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1(1).
- Boiliu, N. I. (2021). Pemimpin dan perubahan. *Te Deum (Jurnal Teologi dan Pengembangan Pelayanan)*, 3(2). <https://doi.org/10.51828/td.v3i2.98>

Binti Khoirul, M. (2020). Analisis kepemimpinan Islam, lingkungan kerja dan implementasi kebijakan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel moderating pada CV. Jaya Manunggal Garment Semarang [Master's thesis, IAIN Salatiga].