



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Puskesmas Randulawang)

Sugino

Universitas Islam Sultan Agung

Keyword:

Transformational Leadership, Organizational Culture, Performance

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformational leadership on employee performance at Puskesmas Randulawang , to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance at Puskesmas Randulawang and to determine and analyze the influence of transformational leadership and organizational culture. on employee performance at Puskesmas Randulawang The population of this study were all 60 permanent employees of Puskesmas Randulawang . The data analysis technique used is multiple regression. The results of this study indicate that partially transformational leadership and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of employees of Puskesmas Randulawang and that transformational leadership and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of Puskesmas Randulawang.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Randulawang, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Randulawang dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Randulawang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Randulawang dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Randulawang.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et al., 2018). Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut (Jufrizen, 2017) adalah kepemimpinan (leadership).

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2012). (Handoko, 2016) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Selain kepemimpinan faktor paling kritical yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya

organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi menurut (Anthony & Govindarajan, 2005) meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Menurut (Sule & Saefullah, 2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Menurut (Moeljono, 2005) semakin banyak bukti yang mengungkapkan bahwa hanya perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya (Arianty, et al., 2016). Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai

dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (Daulay, et al., 2017)..

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Moeljono, 2005) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryo, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

William Stern dalam (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah 1) Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. 2) Kuantitas kerja, kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. 3) Keandalan, terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan, dan 4) Sikap, terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama. (Mathis & Jackson, 2011) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang

antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Robbins & Judge, (2011) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Locke mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru (Yukl, 2010).

Menurut Bass dan Silin dalam (Yukl, 2010) menyatakan kepemimpinan transformasional terdiri atas empat komponen: 1) Karisma, 2) Pertimbangan Individual, 3). Stimulasi Intelektual, 4) Inspirasional. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Luthans dalam Laksmi (2011: 6) menyatakan: Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh

lingkungannya. Selanjutnya. Druicker dalam (Tika, 2014) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Menurut (Sutrisno, 2018), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Robbins, (2012) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauhmana karyawan diorong untuk inovatif dan mengambil resiko. 2) Perhatian, sejauhmana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian. 3) Orientasi hasil, sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. 4) Orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. 5) Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu. 6) Keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 7) Kemantapan, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

METODE PENELITIAN

pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket). populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Randulawang yang berjumlah 60 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 60 orang karyawan Puskesmas Randulawang. Menurut Sugiyono, (2017) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

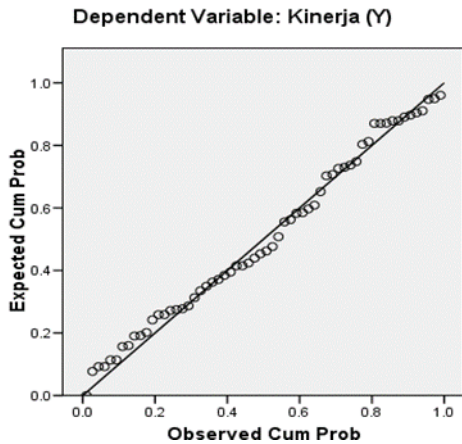
Hasil

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki

distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, et al., 2016).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Juliandi, et al., 2014). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	12.713	4.257		2.986	.004			
Kepemimpinan Transformatif (X1)	.378	.125	.371	3.015	.004	.758	1.318	
Budaya Organisasi (X2)	.292	.117	.307	2.494	.016	.758	1.318	

^a Dependent Variable: Kinerja (Y)

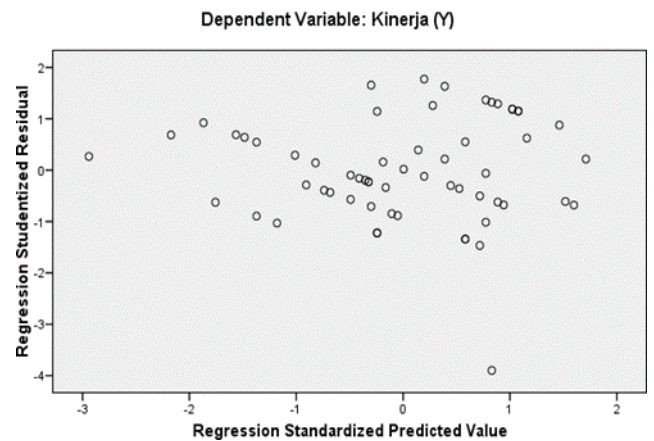
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi

yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Scatterplot



Gambar 2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.713	4.257		2.986	.004
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.378	.125	.371	3.015	.004
Budaya Organisasi (X2)	.292	.117	.307	2.494	.016

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (Statistical Program For Social Schedule) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 12,713$$

$$b1 = 0,378$$

$$b2 = 0,292$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi adalah:

$$Y = 12,713 + 0,378 X1 + 0,292 X2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi) memiliki nilai yang positif sehingga dapat diartikan jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel budaya

organisasi (X1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.713	4.257		2.986	.004
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.378	.125	.371	3.015	.004
Budaya Organisasi (X2)	.292	.117	.307	2.494	.016

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja

Dari tabel 3, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar thitung 3,015 > ttabel 2,001 (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Dari tabel 3, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (y) thitung 2,494 > ttabel 2,001 (sig 0,016), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan transformasional (X1), dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova < α 0,05, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig > α 0,05, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.633	2	68.317	14.965	.000 ^a
	Residual	260.217	57	4.565		
	Total	396.850	59			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai F pada tabel 4, adalah 14,965 > Ftabel 3,16 dengan sig 0,000 < α 0,05, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf α 0,05.

Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 5. Nilai R – Square

Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.321	2.13663

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,587 dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya

organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,344, maka diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 33,40%. Artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja adalah 33,40% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

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

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Puskesmas Randulawang, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya budaya organisasi seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018); (Jufrizen, 2017a); (Sukama & Sudiba, 2015); (Lukita, 2019) dan (Jufrizen

& Lubis, 2020) yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan/individu dengan organisasi/perusahaan.

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Puskesmas Randulawang, artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya budaya organisasi seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Arianty, 2014); (Gultom, 2014); (Prayogi & Rialdy, 2018); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); ; (Yusnandar, et al., 2020); (Jufrizen, et al., 2017); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Jufrizen, et al., 2018) dalam

penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Puskesmas Randulawang, artinya jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Adinata, 2015); (Ritawati, 2013); (Nugroho, 2011); (Lukita, 2019) dan (Sutarno, 2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung untuk

memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan/individu dengan organisasi/perusahaan. Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Randulawang dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Randulawang Sedangkan saran yang dapat diberikan adalah mengingat kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya kepemimpinan transformasional tersebut benar-benar diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja, ada baiknya

pemimpinan lebih memperhatikan budaya organisasi dengan selalu membudaya kepada pegawai untuk selalu berinovasi dan bekerja haruslah berorientasi pada hasil yang dikerjakan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, dimana faktor yang mempengaruhi dari kinerja adalah budaya organisasi dan etika kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2005). *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen (Edisi II.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi.)*. 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Dengan SPSS*. (R. Franita, Ed.). Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Lukita, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Ecodemica : Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*, 3(2), 269–281.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM (7th ed.)*. Bandung: Refika Aditama. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo. Muis, M. R., Jufrizen, J., &

- Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Nugroho, D. A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 167–176.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 19.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 82–93.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sastrohadiwiryo, S. H. B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (D. M. Listianingsih, Ed.). Jakarta timur: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D (Ketiga.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukama, E., & Sudiba, G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing BRI Mataram. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8).
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen (Revisi.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutarno, S. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Motivasi Kerja*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 76–88.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.