

**ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta)**

Nur Rochman Hariyawan

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: nur1818hariyawan@gmail.com

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari analisis Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 orang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *random sampling*. Alat analisis dengan menggunakan regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS 23 versi windows. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of analysis Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. Variables in this study are Transformational Leadership and Organizational culture as an independent variable and employee performance as dependent variable. The population in this research were 54 people. This research is quantitative research. The technique used is random sampling. The analysis used multiple linear regression with SPSS version 23 for windows. The results showed that transformational leadership and organizational culture influence to employee performance and transformational leadership. Organizational culture simultaneously influence to employee performance.

Keywords: transformational leadership, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk dapat mencapai tujuan yang telah dicita-citakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia seringkali disebut dengan karyawan diperlukan untuk dapat menjalankan aktivitas suatu perusahaan dimana peran karyawan sangatlah penting karena menjadi penggerak utama perusahaan untuk dapat terus berkembang dan *survive*. Semakin tinggi kualitas dari sumber daya manusia maka semakin besar peluang perusahaan dalam mencapai kesuksesan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bergerak dalam bidang jasa transportasi darat yang berfokus pada pelayanan pelanggan dengan 4 pilarnya yang meliputi: keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan yang terus melakukan inovasi serta perbaikan menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik. Menurut Arianty (2014) kinerja merupakan hasil dari pencapaian seseorang terkait tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan berdasarkan kecakapan pengalaman, kesungguhan serta waktu. Secara garis besar kinerja adalah hasil proses suatu pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan terkait kewajiban yang telah dipercayakan, semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin produktif pula perusahaan tersebut. Kepemimpinan transformasional menurut Luthans dalam

Mubarak (2015) merupakan kepemimpinan yang pendekatannya dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, dapat membangkitkan semangat serta mengilhami pengikut untuk dapat mengeluarkan usaha ekstra meraih tujuan perusahaan tanpa merasa tertekan. Kepemimpinan mengarahkan dan menuntun karyawan agar dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Sistem nilai yang diperoleh serta dikembangkan organisasi menjadi acuan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam berfikir serta menentukan langkah yang akan diambil. Berdasarkan pencatatan dan hasil dari pengamatan terhadap fenomena yang terjadi berkaitan dengan variabel independen terhadap variabel dependen dimana kinerja karyawan yang harus selalu tampil optimal. Salah satu pencapaian terbaik yaitu pada tahun 2015 PT Kereta Api Daop 06 Yogyakarta berhasil meraih target zero accident. Hal tersebut tidak terlepas dari arahan yang diberikan pemimpin serta persiapan yang baik termasuk dari segi sarana kereta sehingga keoptimalan kinerja karyawan dapat tercapai. Terkait dari hal tersebut leader selaku pemimpin perusahaan selain dibekali pelatihan materi sebagai motivator juga dibekali materi tata kelola perusahaan yang baik Good Corporate Governance (GCG) mengedepankan nilai-nilai 4 pilar utama yang dapat mendorong semangat serta menunjang kinerja yang optimal bagi karyawannya. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya dengan waktu dan tempat yang berbeda bahwa ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Tucunan et al., (2014) hasil dari penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Maramis (2013) penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Sandy (2013) hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik meneliti kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bagian sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta dan menuliskannya dalam bentuk laporan tugas akhir.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja menurut Tampi (2014) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab yang telah diamanahkan. Kinerja berarti dapat diartikan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan target yang dicapai perusahaan. Menurut Bernandin dan Russel dalam Kharis (2015) ada beberapa indikator dalam kinerja diantaranya: 1) *quality*, 2) *quantity*, 3) *timeliness*, 4) *cost effectiveness*, 5) *need for supervision*, 6) *interpersonal impact*. Luthans dalam Ritawati (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu pendekatan dengan melakukan usaha dalam mengubah kesadaran, dapat membangkitkan semangat serta mengilhami para pengikut dalam organisasi untuk dapat mengeluarkan usaha ekstra untuk meraih tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tanpa merasa ditekan atau tertekan. Pemimpin transformasional memengaruhi pengikut dengan membangun emosi yang kuat sehingga para pengikut terdorong dengan rela hati mencurahkan segala kemampuannya dan bersedia melakukan apa yang diinstruksikan oleh pemimpin. Menurut penelitian yang dilakukan sebelumnya ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional seperti yang dikemukakan Bass dan Avolio dalam Ritawati (2013) diantaranya: 1) kharismatik, 2) inspirasional, 3) simulasi intelektual, 4) perhatian secara individual. Budaya organisasi menurut Mubarak dan Darmanto (2015) bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai kepercayaan yang dianut bersama oleh organisasi menjadi pedoman dalam bertindak sehingga membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi yang berarti terkait dengan nilai-nilai norma, kepercayaan yang dianut anggota organisasi dan

menjadi pedoman yang diwujudkan dengan tindakan dalam mewujudkan visi misi organisasi. Menurut para ahli ada beberapa indikator budaya organisasi seperti yang telah dikemukakan oleh Denison dalam Wijaya (2016) diantaranya: 1) misi, 2) konsistensi, 3) adaptabilitas, 4) pelibatan.

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya menginspirasi pengikut dengan membangun emosi yang kuat sehingga pengikut terdorong mencurahkan segala kemampuannya dan bersedia menjalankan instruksi dari pemimpin. Pengikut yang termotivasi akan mampu menciptakan ide-ide baru sehingga dapat menemukan solusi dari masalah yang dihadapi dan berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal. Senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tucunan et al., (2014) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Septyan et al., (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah diteliti oleh para ahli, maka hipotesis yang diajukan peneliti sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

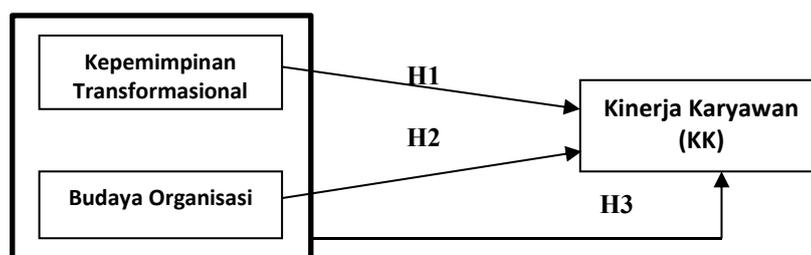
Budaya organisasi terkait dengan nilai-nilai norma, kepercayaan yang dianut setiap anggota organisasi dan menjadi pedoman yang diwujudkan dengan tindakan dalam mewujudkan visi misi organisasi. Budaya organisasi yang semakin kuat akan berdampak pada perusahaan kearah yang lebih baik. Sejalan dengan penelitian terdahulu Maramis (2013) hasil penelitiannya terbukti ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan. Trang (2013) hasil penelitiannya ada pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan peneliti sebagai berikut:

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ritawati (2013) hasil penelitiannya secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hakim (2018) dalam penelitiannya ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian terdahulu, maka berikut hipotesis yang diajukan oleh peneliti :

H3: Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pikir



Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, data informasi yang akan diperoleh nantinya berupa angka-angka mulai dari pada saat pengumpulan data hingga penyampaian hasil penelitian dari variabel yang akan diteliti antara variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

Tempat penelitian dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Margo Utomo 1 (pintu timur) Sosromenduran Gedongtengen Yogyakarta. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *Random Sampling* dari populasi sebanyak 119 orang yang semuanya terdiri dari pegawai bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta diambil sejumlah 54 orang yang dijadikan sample dalam penelitian.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 23 for windows. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	(%)	Karakteristik	Keterangan	(%)
Usia	18-25 Tahun	5,6	Masa Kerja	< 2 Tahun	1,9
	26-35 Tahun	68,5		2-5 Tahun	16,7
	36-45 Tahun	16,7		6-10 Tahun	57,4
	46-55 Tahun	9,3		16-20 Tahun	11,1
Jenis Kelamin	Laki-laki	100,00	21-25 Tahun	9,3	
	Perempuan	-	26-30 Tahun	1,9	
Pendidikan	SMP	1,9	31-35 Tahun	1,9	
	SMK	98,1			
	Lainnya	-			

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2020

Karakteristik responden yaitu suatu gambaran mengenai kriteria responden berdasarkan klasifikasi seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta, diperoleh sebanyak 54 responden yang memenuhi syarat untuk diuji. Usia responden mayoritas berkisar antara 26-35 tahun sebanyak 37 orang (68,5%) dan berarti termasuk usia yang ideal dalam bekerja. Seluruh responden merupakan laki-laki dengan jumlah 54 orang (100%), karena penelitian ini dilakukan di bagian sarana yang identik dengan perbengkelan kereta. Untuk pendidikan responden terbanyak yaitu lulusan SMK sederajat dengan jumlah 53 orang (98,1%). Masa kerja paling lama yaitu 31-35 tahun sebanyak 1 orang (1,9%) serta masa kerja terbanyak antara 6-10 tahun dengan jumlah 31 orang (57,4%).

Tabel 2. Hasil Uji Kualitas Data

Kinerja Karyawan	r hitung	Kepemimpinan Transformasional	r hitung	Budaya Organisasi	r hitung
KK1	,590	KT1	,308	BO1	,421
KK2	,364	KT2	,589	BO2	,512
KK3	,446	KT3	,378	BO3	,646
KK4	,508	KT4	,510	BO4	,520
KK5	,527	KT5	,311	BO5	,454
KK6	,389	KT6	,510	BO6	,334
KK7	,357	KT7	,402	BO7	,350
KK8	,349	KT8	,345	BO8	,336
KK9	,369	KT9	,349	BO9	,560
KK10	,542	KT10	,311	BO10	,461

KK11	,550		
KK12	,493		
KK13	,435		
KK14	,411		
KK15	,475		
KK16	,475		
<i>Alpha Cronbach</i>	0,840	0,730	0,788

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2020

Berdasarkan rangkuman hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, dari hasil uji validitas yang meliputi variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 10 item pernyataan, budaya organisasi yang terdiri dari 10 item pernyataan dan kinerja karyawan dengan 16 item pernyataan maka seluruh item pernyataan dari ketiga variabel penelitian semuanya dinyatakan valid karena terbukti nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,268)$.

Hasil nilai dari *alpha cronbach* dari masing-masing variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,730, variabel dari budaya organisasi 0,788 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,840 maka keseluruhan variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel karena hasil dari nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 dan layak untuk dilakukan penelitian ke tahap berikutnya.

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Indikator Item	SS		S		KS		TS		STS		Rata-rata	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Quality	KK1	8	14,9	43	79,6	3	5,5	-	-	-	-	4,09
	KK2	10	18,5	40	74,1	4	7,4	-	-	-	-	4,11
	KK3	8	14,9	44	81,4	2	3,7	-	-	-	-	4,11
	KK4	8	14,9	44	81,4	2	3,7	-	-	-	-	4,11
Quantity	KK5	12	22,2	41	75,9	1	1,8	-	-	-	-	4,02
	KK6	5	9,3	46	85,1	3	5,5	-	-	-	-	4,03
	KK7	4	7,4	41	75,9	9	16,7	-	-	-	-	3,90
Timeliness	KK8	3	5,5	44	81,4	7	12,9	-	-	-	-	3,92
	KK9	3	5,5	39	72,3	12	22,2	-	-	-	-	3,83
Cost effectiveness	KK10	8	14,9	42	77,7	4	7,4	-	-	-	-	4,07
	KK11	12	22,2	38	70,4	4	7,4	-	-	-	-	4,14
Need for supervision	KK12	11	20,3	39	72,3	4	7,4	-	-	-	-	4,12
	KK13	8	14,9	45	83,3	1	1,8	-	-	-	-	4,12
Interpersonal impact	KK14	9	16,7	41	75,9	4	7,4	-	-	-	-	4,09
	KK15	18	33,4	35	64,8	1	1,8	-	-	-	-	4,31
	KK16	20	37,0	34	62,9	0	0	-	-	-	-	4,37
Kharisma	KT1	7	12,9	37	68,5	10	18,5	-	-	-	-	3,94
	KT2	13	24,1	41	75,9	-	-	-	-	-	-	4,24
	KT3	14	25,9	39	72,3	1	1,8	-	-	-	-	4,24
	KT4	17	31,4	37	68,5	0	0	-	-	-	-	4,31
Inspirasi	KT5	8	14,9	42	77,7	4	7,4	-	-	-	-	4,07
	KT6	13	24,1	41	75,9	-	-	-	-	-	-	4,24
Simulasi intelektual	KT7	17	31,4	37	68,5	-	-	-	-	-	-	4,31
	KT8	7	12,9	46	85,1	1	1,8	-	-	-	-	4,11
Memperhatikan individu	KT9	14	25,9	35	64,8	5	9,3	-	-	-	-	4,16
	KT10	14	25,9	32	59,2	8	14,9	-	-	-	-	4,11
Misi	BO1	17	31,4	37	68,5	-	-	-	-	-	-	4,31
	BO2	10	18,5	44	81,4	-	-	-	-	-	-	4,18
	BO3	14	25,9	40	74,1	-	-	-	-	-	-	4,25
Konsistensi	BO4	12	22,2	42	77,7	-	-	-	-	-	-	4,22
	BO5	12	22,2	42	77,7	-	-	-	-	-	-	4,22

	BO6	10	18,5	42	77,7	2	3,7	-	-	-	-	4,14
Adaptabilitas	BO7	2	3,7	50	92,5	2	3,7	-	-	-	-	4,00
	BO8	7	12,9	45	83,3	2	3,7	-	-	-	-	4,09
Pelibatan	BO9	13	24,1	41	75,9	-	-	-	-	-	-	4,24
	BO10	17	31,4	37	68,5	-	-	-	-	-	-	4,31

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2020

Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa nilai 5 terbanyak adalah sebanyak 17 pada item pernyataan ke-4 dan ke-7 yaitu “pemimpin mempunyai loyalitas” dan “pemimpin mendorong bawahan lebih kreatif” sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah dengan skor nilai 3,94 pada item pernyataan ke-1 dengan pernyataan “pemimpin dapat dibanggakan”.

Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat dicermati bahwa nilai 5 terbanyak adalah sebanyak 17 pada item pernyataan ke-1 dan ke-10 yaitu “organisasi mempunyai tujuan yang jelas” dan “karyawan menjalin hubungan yang baik dengan *customer*” sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah pada item pernyataan ke-7 dengan pernyataan “karyawan mudah menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada”.

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian variabel kinerja karyawan maka dapat dilihat bahwa bahwa nilai 5 terbanyak adalah sebanyak 20 pada item pernyataan ke-16 yaitu “saya mampu bekerjasama diantara rekan kerja” sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah pada item pernyataan ke-9 dengan pernyataan “penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain”.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Sig (2-tailed)	Tolerance	VIF	t	sig.
Kepemimpinan Transformasional	0,086	0,638	1,568	0,999	0,322
Budaya Organisasi		0,638	1,568	1,747	0,087

a. Dependen variabel kinerja karyawan

Dependen ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient	t _{hitung}	Sig	Adjusted R Square	F _{hitung}	Koefisien regresi (Beta)
(Constant)	17,337					
Kepemimpinan Transformasional	0,517	2,567	0,013	0,403	18,863	0,517
Budaya Organisasi	0,635	2,910	0,005			0,635

a. Dependen variabel kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian normalitas yang disajikan pada tabel 4 menggunakan SPSS versi 23 dengan uji statistik *kolmogrof smirnov* diperoleh hasil nilai *Sig (2-tailed)* sebesar 0,086, yang berarti lebih besar dibandingkan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi mengandung gejala ada atau tidaknya multikolinearitas, yang dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* dibandingkan dengan lawannya. Keputusan dapat dikatakan tidak mengandung multikolinearitas jika nilai dari tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang dirangkum pada tabel 4 ,maka dapat disimpulkan data yang diperoleh tidak terdapat gejala multikolinearitas karena nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser. Uji glejser dapat dilihat dari cara menghasilkan regresi pada nilai absolute residual terhadap variabel lainnya. Keputusan dapat dikatakan tidak mengandung suatu gejala heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$. Berdasarkan uji glejser yang telah dirangkum pada tabel 4 didapatkan nilai signifikan p-value variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,322 dan budaya organisasi sebesar 0,087, dikarenakan nilai probabilitas $> 0,05$,maka tidak ada variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel ABS_RES sehingga terbukti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan rangkuman yang disajikan pada tabel 5 diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut, $KK = 17,337 + 0,517 KT + 0,635 BO + 0.05$

a = konstanta sebesar yang menyatakan apabila variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya organisasi dianggap konstan maka dapat meningkatkan kinerja pada karyawan bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta.

b1 = koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,517 yang berarti apabila budaya organisasi konstan maka dengan adanya peningkatan kepemimpinan transformasional yang berwibawa dan dapat dijadikan sebagai teladan sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

b2 = koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,635 yang berarti apabila kepemimpinan transformasional konstan maka dengan adanya peningkatan budaya organisasi terhadap nilai-nilai yang menjadi pedoman pada perusahaan sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 5 diatas maka diperoleh nilai t_{hitung} dari kepemimpinan transformasional sebesar 2,567 dan nilai t_{hitung} dari budaya organisasi sebesar 2,910, maka diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis 1 dan 2 diterima.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta. Hasil ini selaras dengan penelitian Tucunan *et al.* (2014) dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional yang terbukti ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sukmana *et al.* (2015) dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional yang dilakukan dengan baik terbukti ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pemimpin yang mempunyai kharisma kuat dapat merangsang antusiasme serta menginspirasi pengikut sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta. Hasil ini selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Maramis (2013) bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Trang (2013) dengan budaya organisasi karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan. Maknur dan Wahyuningsih (2018) adanya budaya organisasi dapat menciptakan adaptasi kepekaan terhadap perubahan baik keluar atau kedalam perusahaan. Budaya organisasi mampu membentuk sikap serta perilaku terhadap individu yang melibatkan diri dalam aktivitas organisasi sehingga kinerja dalam organisasi akan lebih optimal karena dipengaruhi oleh nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka diperoleh hasil nilai dari f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka disimpulkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta. Sehingga apabila semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya sumbangan pengaruh dari variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 40.3% dan sisanya 59,7% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta disarankan untuk memperhatikan 59,7% faktor lain dari luar penelitian sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Terdapat beberapa faktor lainnya yang dapat memengaruhi hasil kinerja karyawan seperti penelitian terdahulu Hakim (2018) yang meneliti tentang komitmen organisasional dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja. Tucunan et al., (2014) dalam penelitiannya mengenai motivasi pada kinerja diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, hal ini berarti dengan peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pandawa Bali.

Variabel yang paling dominan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan maka diperoleh simpulan bahwa diantara dua variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, variabel terdominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi. Hasil penelitian budaya organisasi signifikan yang berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat. Budaya organisasi pada bagian Sarana Daop 06 Stasiun Tugu Yogyakarta perlu adanya peningkatan karena terbukti dapat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi memungkinkan perusahaan untuk memberikan arah yang jelas dalam membentuk sikap serta perilaku terhadap individu maupun kelompok sehingga selaras dengan visi misi perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel paling dominan memengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya

organisasi yang dapat dibuktikan dengan melihat koefisien regresi dari *unstandardized coefficient* B sebesar 0,635.

Saran

Bagi pemimpin perusahaan hendaknya perlu memerhatikan beberapa item-item terendah hasil penelitian dari kepemimpinan transformasional sehingga kebanggaan bawahan terhadap pemimpin semakin meningkat. Bagi manajemen disarankan perlu ditingkatkan nilai-nilai budaya dari organisasi yang lebih intensif agar karyawan disaat menghadapi suatu perubahan kondisi akan lebih cepat dalam beradaptasi, disarankan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dapat menggunakan indikator penilaian dari pihak manajemen. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bagian Sarana Daop 06 Stasiun Yogyakarta diharapkan memerhatikan 59,7% faktor lain dari luar penelitian ini yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, 14(02), 165.
- Hakim, Aufan. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki. *Ekonomika Dan Manajemen*, 7(2), 149–160.
- Kharis, Indra. (2015). *Pengaruh Budaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*, 77(1), 1–9.
- Maknur, J., & Wahyuningsih, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neuronworks Indonesia Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 74-87.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *Maksimum*, 5(1), 1–16.
- Ritawati, Agustina. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 605–612.
- Sandy, Trang Dewi. (2017). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(9), 1–58.
- Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Motivasi dan kinerja (Studi Pada Karyawan CV . Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88.
- Sukmana, E., & Sudibia, G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Rri Mataram. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 2333–2349.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

- Akuntansi, 1(3).
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.
- Wijaya, E. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semangat Baru Jaya. *Agora*, 4(1), 83–88.