

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KERJASAMA TIM SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT KARYA PRIMA PUTERA PERKASA**

**Muhammad Taqiyuddin Shodik<sup>1</sup>, Fereshti Nurdiana Dihan<sup>2</sup>**  
Universitas Islam Indonesia, Indonesia  
20311056@students.uii.ac.id<sup>1</sup>, 133111102@uui.ac.id<sup>2</sup>

**Submitted:** 08<sup>th</sup> July 2024/ **Edited:** 24<sup>th</sup> Sept 2024/ **Issued:** 01<sup>st</sup> Oct 2024

**Cited on:** Shodik, M. T., & Dihan, F. N. (2024). PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KERJASAMA TIM SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA PT KARYA PRIMA PUTERA PERKASA.  
*SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and  
Business*, 7(4), 1069-1081.

### **ABSTRACT**

This research aims to determine the mediating influence of teamwork in the relationship between transformational leadership style, organizational culture and employee performance. This research uses a quantitative approach with data collection techniques using saturated samples, where the respondents in this research are the total population of the object studied, namely 50 people. As for distributing questionnaires using Google Forms to every employee who works at PT. Prima Putera Perkasa's work. The analysis method in this research uses SEM with the SmartPLS analysis tool. Meanwhile, the results of this research show that directly transformational leadership style and company culture do not have a significant influence on employee performance. However, indirectly through teamwork, company culture has a significant influence on employee performance at PT. Prima Putera Perkasa's work.

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Company Culture, Teamwork, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Di era modern seperti sekarang, dimana banyak bidang-bidang profesionalisme meningkat menyebabkan meningkatnya jumlah perusahaan yang ada, baik dalam bidang jasa maupun barang. Hal tersebut menyebabkan tingginya tingkat persaingan yang ada antar perusahaan yang memiliki bidang serupa. Persaingan dalam bidang bisnis bukan hanya terjadi ditingkat lokal maupun nasional, lebih dari itu negara-negara berkembang seperti Indonesia dihadapkan dengan era globalisasi. Pada era globalisasi terjadi persaingan terbuka antar pelaku ekonomi global. Hal tersebut mendorong setiap perusahaan untuk aktif berperan dalam memaksimalkan kapabilitas maupun sumber daya manusia supaya dapat menghadapi persaingan globalisasi saat ini. Dengan demikian,

dapat diketahui bahwa bisnis internasional mengalami perubahan yang bersifat dinamis, dimana terjadi perubahan yang bersifat tidak terduga. Hal tersebut menyebabkan semua aspek dalam bidang bisnis harus mendahulukan inovasi demi mempertahankan kelangsungan sebuah perusahaan.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang ada dalam sebuah perusahaan ialah gaya kepemimpinan transformasional. Robbins dan Judge (2015) dalam salah satu karya mereka yang berjudul 'Organizational Behavior', menjelaskan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya sehingga para pengikutnya dapat memprioritaskan kepentingan atau tujuan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi mereka. Sementara itu, (Kossek et al., 2018) menjelaskan bahwa seseorang yang menggunakan bentuk Transformational Leadership memiliki dampak pada komitmen karyawan selama masa pergeseran hierarkis, dimana karyawan yang memiliki pemimpin yang mengadopsi pendekatan Transformational Leadership akan mengalami peningkatan dedikasi. Adapun (Mahfouz et al., 2019) menjelaskan lebih jauh manfaat mengenai bentuk Transformational Leadership, dimana pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan tersebut akan mendorong kreativitas para pekerja serta dapat menjalin kemitraan dengan seorang pemimpin sehingga nantinya akan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Selain kepemimpinan transformasional yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi yang baik akan membangkitkan semangat pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan tercapainya tujuan dari perusahaan. Masalah yang sering timbul dalam perusahaan cenderung disebabkan dengan kinerja karyawan yang menurun dalam membangun dan memelihara lingkungan kerja dengan baik dapat dilihat pada tingkat keharmonisan antar karyawan yang buruk, ikatan antar atasan yang lebih memperdulikan kepentingan bidangnya masing-masing yang pada akhirnya menyebabkan kesenjangan dan mudah misscommunication antar karyawan satu sama lainnya. Kemudian, (Dalia et al., 2021), menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sumber kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan dalam mengarahkan maupun membentuk perilaku setiap karyawan dan dapat memperlihatkan sikap pemimpin secara nyata hal tersebut termasuk pada kemampuan dalam menggambarkan emosional,

kecerdasan, dan tekad orang lain secara bersama.

Agar tercapainya tujuan perusahaan, salah satu faktor pendorongnya dengan meningkatkan kerjasama tim dalam menjalankan pekerjaan. Bekerja sama dalam tim sangat penting di era sekarang. Salah satu cara terbaik untuk bekerja bersama adalah dengan berkoordinasi. Sejak dulu, orang diajarkan untuk membentuk kelompok agar bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, mengatasi masalah, menciptakan lebih banyak ide, membangun keahlian, dan menjalani kehidupan bersama. Karyawan di organisasi yang tidak memahami pentingnya bekerja dalam tim biasanya kesulitan mencapai tujuan organisasi. Konsep kerja tim diperlukan untuk membantu karyawan bekerja sama mencapai tujuan secara kreatif. Kinerja tim umumnya lebih baik daripada kinerja individu, terutama ketika pekerjaan membutuhkan pengetahuan, penilaian, dan pandangan yang luas (Wanyeki et al., 2019).

Di era globalisasi saat ini teknologi informasi sudah semakin maju dengan cepat, sehingga untuk dapat bersaing dengan pesaing bisnis lainnya maka suatu perusahaan perlu adanya peningkatan dalam bidang teknologi informasi. Tujuannya supaya perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja teknologi informasi dalam efektivitas kinerja operasi, efisiensi waktu, dan juga mempermudah karyawan dalam pengambilan keputusan (Riswara et al., 2021).

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang berfokus pada memberikan semangat kerja, perhatian secara pribadi, dan lain sebagainya. Sehingga tidak hanya sekedar hubungan kerja saja. Gaya kepemimpinan ini juga lebih memberikan perhatian kepada tiap karyawan nya dalam bentuk penghargaan yang pantas untuk didapaknya. Akhirnya, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan tiap karyawan (Edison, 2016). Kemudian, Indra Kharis (2015), kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk mengindahkan kepentingan pribadi dan mengutamakan kepentingan bersama.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sebuah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang

secara terorganisir dengan cara memahami, meresapi, serta mengamalkannya sehingga menghadirkan skema makna tersendiri dan menjadi landasan aturan berperilaku pada organisasi yang akhirnya memiliki jumlah dan segala macam usaha yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi (Arif & Jam'an, 2019). Kemudian, budaya organisasi ialah sebuah ciri khas yang eksis dan dihargai tinggi dalam suatu organisasi atau kehidupan sehari-hari masyarakat, yang terbentuk melalui ikatan budaya yang ada. Budaya organisasi terkait dengan norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi, menjadi dasar aturan perilaku di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi mencakup sistem keyakinan dan nilai yang ditanamkan oleh organisasi (Mujiasih & Ratnaningsih, 2022), yang memandu perilaku para anggotanya.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah suatu pola keyakinan dan nilai-nilai yang terorganisir dalam suatu organisasi. Hal ini tercermin dalam pemahaman, penerimaan, dan implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi menciptakan skema makna yang unik, menjadi landasan aturan perilaku, dan membentuk kegiatan bersama yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata performance yang dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja memiliki pengertian yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana suatu proses pekerjaan berjalan secara berlangsung. Nurmansyah (2020:175-176). Dan pada dasarnya juga kinerja merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam mengikut sertakan dalam berkontribusi di dalam perusahaan baik pada bentuk hasil produksi ataupun pelayanan yang disajikan. Bahkan kinerja menjadi salah satu bagian penting pada kualitas dari suatu perusahaan. Hal itu dapat terlihat ketika kinerja berjalan di tiap periodenya dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Agustina (2013), Mangkunegara menyatakan bahwa istilah "kinerja" berasal dari frasa "job performance" atau "actual performance," yang merujuk pada unjuk kerja atau prestasi sebenarnya yang diperoleh oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zainal et al., (2015), menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran menyeluruh atas keadaan perusahaan

selama satu periode, dalam periode tersebut menjelaskan hasil prestasi yang telah dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim, menurut Lawasi dan Triatmanto (2017), melibatkan pengelompokan dua orang atau lebih yang saling berhubungan dan berupaya menyerasikan kegiatan untuk mencapai sasaran tertentu. Tim memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan antar anggota, sehingga akhirnya mencapai tujuan organisasi. Kunci utama dalam kerangka kerjasama tim adalah adanya komunikasi yang efektif dan saling melengkapi antar anggota, memudahkan penyelesaian pekerjaan. Pendekatan berbeda diberikan oleh Panggiki et al. (2017), yang mendefinisikan kerjasama tim sebagai kolaborasi antara individu dengan keterampilan yang beragam, yang diorganisasikan untuk bekerja sama dengan manajemen. Peran pemimpin dalam membentuk tim dengan anggota yang memiliki keahlian beragam diharapkan dapat mempermudah proses penyelesaian pekerjaan. Keberagaman dalam tim diartikan sebagai faktor yang mendukung efisiensi dalam menyelesaikan berbagai tugas yang dihadapi.

Berdasarkan beberapa pandangan dan definisi dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim melibatkan upaya bersama individu dengan kemampuan, pengalaman, dan latar belakang yang beragam untuk mencapai suatu tujuan. Kerjasama tim tidak hanya mencakup kemampuan bekerja sama demi mencapai visi bersama, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mengarahkan pencapaian individu menuju tujuan organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2018) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan ilmiah yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data dalam bentuk angka atau statistik. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengukur hubungan antar variabel dan membuat generalisasi yang dapat diterapkan secara luas. Langkah-langkah dalam metode ini mencakup desain penelitian yang sesuai, pengumpulan data menggunakan instrumen terstruktur seperti kuesioner, analisis data dengan metode statistik, dan interpretasi hasil penelitian. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini memanfaatkan kuesioner, yang dirancang dengan

menggunakan jenis pertanyaan skala *Likert*.

## HASIL PENELITIAN

### Validitas Konvergen

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa terdapat beberapa indikator pernyataan yang jumlah nilai *outer loading* nya tidak memenuhi syarat dari uji validitas yaitu harus  $> 0,5$  dan dinyatakan tidak valid. oleh karena itu, beberapa pernyataan yang tidak memenuhi syarat harus dieliminasi. Berikut adalah data sesudah dieliminasi, antarlain:

**Tabel 1. Hasil *Outer Loading* (Setelah Dieliminasi)**

Variabel	Item pengukuran	<i>Outer loading</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	X1.1	0.853	Valid
	X1.2	0.870	Valid
	X1.3	0.789	Valid
	X1.4	0.570	Valid
Budaya Perusahaan	X2.2	0.612	Valid
	X2.4	0.693	Valid
	X2.5	0.639	Valid
	X2.6	0.676	Valid
	X2.7	0.756	Valid
Kerjasama Tim	Z.1	0.812	Valid
	Z.3	0.775	Valid
	Z.4	0.546	Valid
	Z.5	0.729	Valid
	Z.6	0.809	Valid
	Kinerja Karyawan	Y.1	0.785
Y.2		0.600	Valid
Y.3		0.779	Valid
Y.4		0.528	Valid
Y.5		0.611	Valid
Y.6		0.870	Valid

Sumber: Data penelitian, 2024

### Validitas Diskriminan

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan konstruk lainnya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini baik. Kemudian,

pengujian lainnya dilakukan untuk memastikan apakah penelitian ini memiliki tingkat validitas yang baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan cara menilai akar *Average Variance Extracted (AVE)*.

**Tabel 2. Fornell-Lacker**

	Budaya Perusahaan	Gaya kepemimpinan Tranformasional	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
Budaya Perusahaan	0.777			
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.580	0.780		
Kerjasama Tim	0.652	0.285	0.741	
Kinerja Karyawan	0.695	0.496	0.727	0.706

Sumber: Data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai akar AVE dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Akar AVE variabel Budaya organisasi(X2) menunjukkan nilai 0,777 lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel lainnya seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,580. Kemudian, korelasi dengan variabel Kerjasama Tim (Z) menunjukkan nilai 0,652 serta korelasi dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,695.
2. Akar AVE variabel Gaya Kepemimpinan Perusahaan (X1) menunjukkan angka 0,780 lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel lainnya seperti Kerjasama Tim (Z) menunjukkan angka 0,285. Sedangkan korelasi dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan angka 0,496.
3. Akar AVE variabel Kerjasama Tim (Z) menunjukkan angka 0,741 lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan angka 0,727.
4. Akar AVE variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan angka 0,706.

Dapat diketahui berdasarkan uraian diatas, nilai akar AVE pada setiap variabel menunjukkan angka lebih besar dibandingkan hubungan antar konstruknya lainnya. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan menggunakan kriteria Fornell-Lacker, dimana bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antar variabel. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa

validitas diskriminan dengan uji *Fornel-Lacker* terpenuhi. Selain itu, setiap indikator dapat dikatakan valid apabila berkorelasi tinggi dengan nilai konstruk. Hal tersebut dapat diketahui melalui nilai AVE pada setiap variabel yang diteliti dengan kriteria uji nilai AVE harus diatas 0,50. Berikut adalah nilai AVE setiap variabel yang diuji dalam penelitian ini, antarlain:

**Tabel 3. 1 Nilai AVE variabel**

NO	Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.558	0.5	Valid
2	Budaya organisasi(X2)	0.608	0.5	Valid
3	Kerjasama Tim (Z)	0.549	0.5	Valid
4	Kinerja Karyawan	0.502	0.5	Valid

Sumber: Data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai AVE masing-masing variabel menunjukkan angka melewati batas kriteria yang telah ditentukan yakni 0,5. dimana, setiap masing-masing variabel menunjukkan angka: Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,558. Kemudian, variabel Budaya organisasi(X2) menunjukkan angka 0.608. Selanjutnya, variabel Kerjasama Tim (Z) menunjukkan angka 0,549. Sedangkan, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan angka 0,502. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Realibitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen di dalam menguji suatu konsep atau variabel. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai uji reliabilitas di atas 0,7.

**Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.707	0.718	> 0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.780	0.825	> 0,7	Reliabel
Kerjasama Tim (Z)	0.789	0.812	> 0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.791	0.825	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,7 maka dapat dikatakan seluruh variabel yang diuji valid dan reliabel sehingga dapat dilanjut untuk pengujian model struktural.

**Inner Model**

**R-Square ( $R^2$ )**

**Tabel 5. Nilai R-Square**

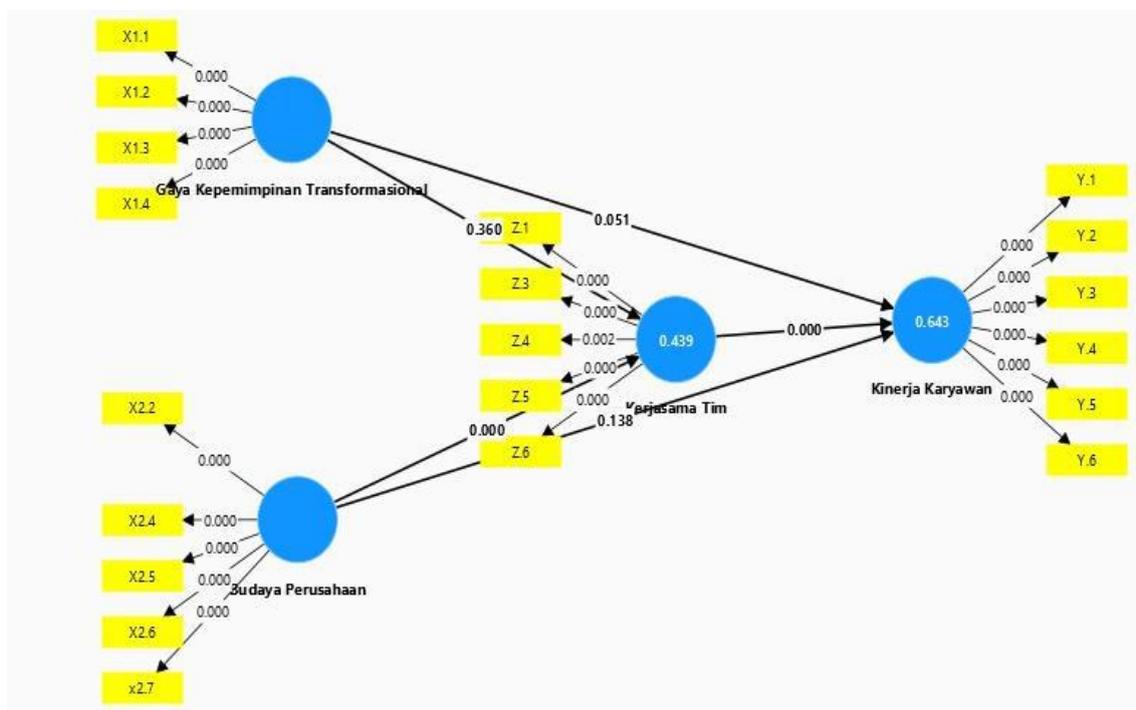
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kerjasama Tim	0.439	0.415
Kinerja Karyawan	0.643	0.619

Sumber: Data penelitian, 2024

Hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa model Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan masing-masing menunjukkan angka:

1. Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kerjasama tim sebesar 43.9%, dapat diketahui bahwa pengaruh ini masih tergolong lemah.
2. Kemudian, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 63,3%, dapat diketahui bahwa pengaruh ini dapat dikategorikan dalam klasifikasi sedang.

**Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**



**Gambar 1. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**

**Pengaruh Langsung antar Konstruk**

**Tabel 6. Pengaruh Langsung antar Konstruk**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standartd Deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Kerjasama Tim	0.734	0.720	0.126	5.836	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.239	0.236	0.161	1.484	0.138
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kerjasama Tim	-0.141	-0.0096	0.154	0.916	0.360
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.211	0.225	0.108	1.952	0.051
Kerjasama Tim - > Kinerja Karyawan (H5)	0.511	0.504	0.146	3.501	0.0000

Sumber: Data penelitian, 2024

Tabel tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan positif atau negatifnya *direct relationship* suatu hipotesa dengan merujuk pada nilai *t- statistics* setiap hipotesanya.

Berikut penjabarannya:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kerjasama tim memiliki nilai *p-value* sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai *t-statistics*  $5.836 > 1.96$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H7 diterima**.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar  $0.138 < 0,05$  dan nilai *t-statistics*  $1.484 < 1.96$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 ditolak**.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kerjasama tim memiliki nilai *p-value* sebesar  $0.360 < 0,05$  dan nilai *t-statistics*  $0.916 < 1.96$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H6 ditolak**.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar  $0.051 < 0,05$  dan nilai *t-statistics*  $1.952 <$

1.96. Maka dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak**.

5. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar  $0.0000 < 0,05$  dan nilai *t-statistics*  $3.501 > 1.96$  Maka dapat disimpulkan bahwa **H5 diterima**.

### Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk

**Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung antar Konstruk**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standartd Deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi -> Kerjasama Tim-> Kinerja Karyawan	0.375	0.365	0.127	2.945	0.003
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	-0.072	-0.046	0.0079	0.916	0.360

Sumber: Data penelitian, 2024

Tabel tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan positif atau negatifnya *indirect relationship* suatu hipotesa dengan merujuk pada nilai *t-statistics* setiap hipotesanya. Berikut penjabarannya:

1. Pengaruh kerjasama tim memediasi budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar  $0.003 < 0,05$  dan nilai *t-statistics*  $2.956 > 1.96$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.
2. Pengaruh kerjasama tim memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar  $0.360 < 0,05$  dan nilai *t-statistics*  $0.916 < 1.96$ . Maka dapat disimpulkan bahwa **H3 ditolak**.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki peran yang berbeda dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam

memengaruhi perilaku dan motivasi karyawan di lingkungan kerja.

Sementara itu, budaya organisasi juga tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Meskipun budaya organisasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya tidak dapat dilihat secara langsung. Ini menandakan perlunya perhatian lebih pada elemen-elemen lain yang dapat mendukung atau menghambat kinerja individu di dalam organisasi.

Namun, kerjasama tim muncul sebagai faktor penting dalam konteks penelitian ini. Meskipun kerjasama tim tidak mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, kerjasama tim secara signifikan memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan efektivitas budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja individu.

Penelitian ini menegaskan pentingnya kerjasama tim sebagai faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara budaya organisasi dapat berkontribusi pada pengembangan kerjasama tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim tidak memiliki hubungan yang sama. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina D., & Sugiyanto, E. (2013). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Survey Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Se Karesidenan Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Arif, M. A., & Jam'an, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bulukumba*. 8.
- Dalia, S., Asta, M., Vilnius University, Kaunas, Lithuania, Lina, D., Vilnius University, Kaunas, Lithuania, Kyriakopoulos, G., & National Technical University of Athens, Greece. (2021). *Assessment of the Role of a Leader in Shaping Sustainable Organizational Culture*. *Www.Amfiteatruconomic.Ro*, 23(57), 483. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/57/483>.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV.
- Ismail, I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura*.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama*

- Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>.
- Mahfouz, S. A., Awang, Z., Muda, H., & Abidin, U. S. Z. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Employee Commitment in the Construction Industry. *International Journal of Innovation*, 7(10).
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2022). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*.
- Kharis, I., Hakam, M. S. O., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*.
- Kossek, E. E., Petty, R. J., Bodner, T. E., Perrigino, M. B., Hammer, L. B., Yragui, N. L., & Michel, J. S. (2018). Lasting Impression: Transformational Leadership and Family Supportive Supervision as Resources for Well-Being and Performance. *Occupational Health Science*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0012-x>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV.
- Nurmansyah, SR. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bimputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.
- Riswara, I., Rahardja, Y., & Chernovita, H. P. (2021). Perencanaan Strategis Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi Pada Perusahaan PT. *Gahamedia Informasi*. 3(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior (16th Global ed.)*. Harlow, UK: Pearson.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wanyeki, M. N., Maina, C. W., Sanyanda, J. N., & David, D. (2019). Impact Of Teamwork On Employee Performance: Study Of Faculty Members In Kenyatta University. 1.
- Zainal, V. R., Basri, Y. Z., Gunawan, I. D., & Mardiwastito, G. (2015). *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan Organisasi (Cara Tepat Dan Mudah Menilai Kinerja Dari Teori Ke Praktik)*. Yogyakarta: BPFE .