



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Tani Abadi Di Tangerang

Nita Pratama Putri¹, Rima Handayani²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: nitapratama223@gmail.com¹, dosen00551@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and organizational climate on employee performance at PT Sinar Tani Abadi Tangerang. The method this study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The population in this study were all 60 employees of PT Sinar Tani Abadi Tangerang, with a sampling technique using saturated samples. Data collection was carried out through distributing questionnaires with a Likert scale, while data analysis used multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that partially Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance t value $10.297 > t$ table 2.001 with a significance of $0.000 < 0.05$. Organizational Climate has a positive and significant effect on Employee Performance t value $10.231 > t$ table 2.001 with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously Transformational Leadership Style and Organizational Climate have a positive and significant effect on Employee Performance F value $73.197 > F$ table 3.519 with a significance of $0.000 < 0.05$. Using multiple linear regression analysis, $Y = 6.780 + 0.445 X_1 + 0.405 X_2$, the coefficient of determination or contribution of influence was 71.0%, while the remaining 29.0% was attributed to other factors not examined. Based on the results of this study, it is recommended that companies increase the implementation of transformational leadership styles by providing motivation, inspiration, and individual attention to employees, as well as creating a conducive organizational climate through open communication, teamwork, and a fair reward system to encourage continuous improvement in employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style; Organizational Climate; Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Tani Abadi Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatory reasearch. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang yang berjumlah 60 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan thitung $10,297 > t$ tabel $2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan thitung $10,231 > t$ tabel $2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fhitung $73,197 > Ftabel$ $3,519$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan analisi regresi linier berganda $Y = 6,780 + 0,445 X_1 + 0,405 X_2$ dan memberikan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 71,0% sedangkan sisanya 29,0% merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut disarankan agar perusahaan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, inspirasi, dan perhatian individual kepada karyawan, serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama tim, dan sistem penghargaan yang adil guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Iklim Organisasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dunia usaha semakin ketat dan kompleks. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas, tetapi juga dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul agar mampu beradaptasi dengan cepat. Permasalahan yang kerap muncul adalah kesenjangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), rendahnya motivasi kerja, serta kurangnya kemampuan dalam menghadapi tantangan teknologi maupun pasar global. Hal ini menyebabkan perusahaan harus lebih serius dalam mengelola aspek SDM agar bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap kegiatan organisasi.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang

No	Pernyataan	Jumlah	Ya	Presentase (%)	Tidak	Presentase (%)
Pengaruh Ideal/Kharismatik						
1	Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya.	30	5	16,7%	25	83,3%
2	Pemimpin dipercaya oleh bawahannya	30	6	20,0%	24	80,0%
3	Pemimpin selalu menghargai bawahannya	30	21	70,0%	9	30,0%
Motivasi Inspirasional						
4	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan	30	19	63,3%	11	36,7%
5	Pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai	30	12	40,0%	18	60,0%
6	Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik	30	19	63,3%	11	36,6%
Simulasi Intelektual						
7	Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan	30	10	33,3%	20	66,7%
8	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan	30	11	36,7%	19	63,3%
9	Pemimpin dapat menjadi teladan sehingga karyawan terdorong mencapai target	30	9	30,0%	21	70,0%
Pertimbangan Individual						
10	Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai	30	5	16,7%	25	83,3%

11	Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai	30	4	13,3%	26	86,7%
12	Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	30	10	33,3%	20	66,7%

Sumber: Pra-survey Karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan pada 30 orang karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh bahwa data indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, simulasi intelektual, dan pertimbangan individu belum sepenuhnya diterapkan secara optimal oleh pimpinan dalam organisasi. Hal ini terlihat dari masih dominannya respon karyawan yang menjawab “Tidak” dibandingkan menjawab “Ya” pada sebagian besar item pernyataan yang diberikan.

Tabel 1.2 Data Penghargaan Karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang Tahun 2024

Nama Karyawan	Posisi	Jenis Penghargaan	Periode	Keterangan
Putri Hastanti	Kasir	karyawan teladan	Januari 2024	Disiplin hadir dan cepat melayani pelanggan
Rifal Jiwo	Groomer	elayanan terbaik	Februari 2024	Ramah dan teliti saat grooming hewan
Budi Haryanto	Pet Care Staff	Inovasi produk/jasa	Maret 2024	Membuat ide paket perawatan hemat
Nita Pratama	Admin	Loyalitas	April 2024	Bekerja dengan dedikasi sejak tahun 2019
Dedi Pratama	Kasir	penjualan terbaik	Mei 2024	Disiplin hadir dan cepat melayani pelanggan
Eki Ainun	Groomer	karyawan teladan	Juni 2024	Kerapian grooming dan kepuasan pelanggan
Arif Wibowo	Pet Care Staff	elayanan terbaik	Juli 2024	Teliti dalam menjaga kesehatan hewan
				penitipan

Dewi Sartika	Kasir	penjualan terbaik	Agustus 2024	Penjualan aksesoris hewan meningkat
Joko Susanto	Driver	pengiriman terbaik	September 2024	Pengiriman tepat waktu dan ramah
Laila Salsabila	Admin	karyawan teladan	Oktober 2024	Pencatatan laporan keuangan rapi
Rianti	Kasir	penjualan terbaik	November 2024	Penjualan makanan hewan meningkat
Shifa Putri	Pet Care Staff	layanan terbaik	Desember 2024	Teliti dalam menjaga dan merawat hewan penitipan

Sumber: Direktur PT Sinar Tani Abadi Tangerang

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pemberian penghargaan ini menunjukkan organisasi memiliki iklim kerja yang sehat, di mana karyawan merasa dihargai dalam kontribusi dan kinerjanya.

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang Periode 2024

Bulan	Target Kinerja	Realisasi	Presentase	Keterangan
Januari	500.000.000	337.445.000	67,49%	Tidak Tercapai
Februari	500.000.000	357.720.000	71,54%	Tidak Tercapai
Maret	500.000.000	455.210.000	91,04%	Tidak Tercapai
April	500.000.000	420.510.000	84,10%	Tidak Tercapai
Mei	500.000.000	518.740.000	103,75%	Tercapai
Juni	500.000.000	430.300.000	86,06%	Tidak Tercapai
Juli	500.000.000	429.480.000	85,90%	Tidak Tercapai
Agustus	500.000.000	443.510.000	88,70%	Tidak Tercapai
September	500.000.000	425.670.000	85,13%	Tidak Tercapai
Oktober	500.000.000	416.750.000	83,35%	Tidak Tercapai
November	500.000.000	409.940.000	81,99%	Tidak Tercapai
Desember	500.000.000	409.445.000	81,89%	Tidak Tercapai

Sumber: Data Kinerja Karyawan Tahunan PT Sinar Tani Abadi Tangerang 2024

Berdasarkan tabel data kinerja karyawan PT. Sinar Tani Abadi Tangerang tahun 2024, dapat diketahui target kinerja perusahaan setiap bulannya ditetapkan sebesar Rp 500.000.000. Namun, realisasi penjualan atau omzet yang dicapai sepanjang tahun

tersebut bervariasi. Dari dua belas bulan, hanya pada bulan Mei (103,75%) dan September (85,13%) yang berhasil mencapai atau mendekati target sedangkan bulan-bulan lainnya target belum terpenuhi. Presentase capaian tertinggi terjadi pada bulan Mei, yaitu 103,75%, sementara capaian terendah terjadi pada bulan Januari, yaitu 67,49%.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian dan pengendalian berbagai sumber daya, termasuk manusia, keuangan dan material, untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen adalah proses menggunakan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerja dengan mereka, sehingga tujuan bersama dapat dicapai dengan sungguh-sungguh (Warsono et al., 2022).

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Lestari Makmuriana (2021) kepemimpinan transformasional adalah sesuatu proses kepemimpinan dimana pemimpin bersama-sama dengan bawahan berupaya memunculkan perubahan positif, meningkatkan moral, motivasi, komitmen, dan kemampuan bawahan, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan yang lebih tinggi.

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi berkaitan dengan keleluasan penyesuaian diri, penghargaan atas kerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan. Keleluasan penyesuaian diri adalah keleluasaan pegawai untuk melakukan penyesuaian waktu pelaksanaan tugas, keleluasaan pegawai untuk melakukan penyesuaian prosedur kerja.

Prawirasentana (Nurhaningsih & Pangestu, 2022) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut (Tjiptono, 2021:56) penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Metode penelitian yang digunakan adalah survey, pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengambil sampel dari suatu populasi, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis *explanatory research* (penjelasan

1.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2021).

Populasi dari penelitian ini adalah Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sinar Tani Abadi Tangerang. Populasi dalam penelitian mengacu pada bagian swing diambil dari line 1, 2, dan 3 yaitu 60 karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi di dalam objek penelitian yang berjumlah 60 karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. (Sugiyono, 2021)

Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik probability sampling yang digunakan simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji persyaratan yang dipergunakan untuk uji regresi yang apabila hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan juga konsisten.

1. Uji Normalitas

a. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Tabel 4. 12

Hasil Uji Normalitas Komogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54499021
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.048
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.780	2.907		2.332	.023		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.445	.113	.453	3.939	.000	.373	2.684
	Iklim Organisasi	.405	.105	.444	3.862	.000	.373	2.684

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,373 > 0,100 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 2,684 < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

a. Metode Uji Glejser

Tabel 4. 14 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.764	1.712		1.030	.307
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.022	.067	-.073	-.337	.737
	Iklim Organisasi	.049	.062	.171	.793	.431

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa *glejser test model* pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,737 dan Iklim Organisasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,431 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0.05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heterokedasitas, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk data penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.720	.710	3.607	1.512

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diketahui bahwa diatas bahwa nilai Durbin-waston sebesar 1,512, artinya nilai yang didapat ada diantara 1,100 – 1,540 , maka dapat disimpulkan bahwa Tanpa Autokorelasi pada kuesioner.

4.1.2 Uji Hipotesisn

1. Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. 27

Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.068	3.170		2.861	.006
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.791	.077	.804	10.297	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas diketahui bahwa nilai t hitung 10,297 > t tabel 2,001 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Tani Abadi.

2. Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. 29 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1904.283	2	952.141	73.197	.000 ^b
	Residual	741.450	57	13.008		
	Total	2645.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Output SPSS V.26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.26 diketahui bahwa nilai F hitung 73,197 > F tabel 3,159 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Tani Abadi.

4.2 Pembahasan Penelitiann

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sinar Tani Abadi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,068 + 0,791 X1$. Koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) yaitu 0,804 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan sangat kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa R Square = 0,646 atau 64,6%. Artinya kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,6% dan sisa nya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung adalah 10,297 > t tabel 2,001 dan atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Tani Abadi.

Dalam penelitian ini secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Atina Hasanatain, Dian Marlin Verawati (2022) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taqwa Mulia”.

Hasil dari penelitian ini adalah: Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh ini terbukti signifikan berdasarkan analisis statistik.

4.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sinar Tani Abadi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,683 + 0,731 X_2$. Koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) yaitu 0,802 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan sangat kuat dan sig. (2-tailed) = 0,000. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa R Square = 0,643 atau 64,3%. Artinya kontribusi pengaruh Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,3% dan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung adalah $10,231 > t$ tabel 2,001 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Tani Abadi.

Dalam penelitian ini secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Arif Susilo, Jufrizen, Hamanan Khair (2023) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior*”. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik kondisi iklim organisasi, baik dari segi dukungan pimpinan, hubungan antar pegawai, sistem penghargaan, kejelasan aturan, maupun kondisi lingkungan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Sinar Tani Abadi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,780 + 0,445 X_1 + 0,405 X_2$. Koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) yaitu 0,848 berada pada rentang 0,80 - 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai determinasi dapat diketahui bahwa Adjusted R Square = 0,710 atau 71,0%. Artinya kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,0% dan sisanya 29,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai nilai F hitung $73,197 > F$ tabel 3,159 dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Tani Abadi.

Dalam penelitian ini secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Nyoman Suasnawa Artha, Ni Luh Ketut Sudha Sucandrawati, Ni Made Yusmini (2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai peneruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Tani Abadi Tangerang, yang ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t dengan perolehan nilai t hitung sebesar $10,297 > t$ tabel sebesar 2,001 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka apabila semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT Sinar Tani Abadi Tangerang.
2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel independen Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Tani Abadi Tangerang, yang ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t dengan perolehan nilai t hitung $10,231 > t$ tabel sebesar 2,001 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka apabila semakin baik iklim organisasi yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT Sinar Tani Abadi Tangerang.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji F dengan perolehan nilai F hitung $73,197 > F$ tabel sebesar 3,159 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sinar Tani Abadi Tangerang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada hasil analisis determinasi secara simultan antar Gaya an ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, dalam menjelaskan kinerja karyawan. Padahal kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

1. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada seluruh karyawan PT Sinar Tani Abadi Tangerang sebanyak 60 orang. Jumlah ini relatif kecil sehingga kemungkinan belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi yang lebih luas pada sektor industri sejenis.
2. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu sehingga hanya menggambarkan kondisi karyawan pada periode tersebut. Perubahan kebijakan manajemen, kepemimpinan, atau situasi dapat mempengaruhi hasil yang berbeda

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut, penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Skor terendah pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) yaitu pada indikator "*individualized cinsideration*" (pengembangan individu). Berkaitan dengan hal ini maka peneliti menyarankan agar sebaiknya pemimpin dapat memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan pengembangan diri setiap anggota tim. Pimpinan disarankan untuk membangun komunikasi yang terbuka dan suportif agar karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan termotivasi untuk terus berkembang.

2. Skor terendah pada variabel Iklim Organisasi (X₂) yaitu pada indikator “*Appreciation and Reward*” (Penghargaan). Berkaitan dengan hal ini maka peneliti menyarankan agar pimpinan lebih meningkatkan perhatian terhadap hasil kerja karyawan dengan memberikan penghargaan yang adil, terbuka, dan konsisten. Pimpinan juga diharapkan mampu memberikan apresiasi, baik secara verbal maupun nonverbal, atas pencapaian dan kontribusi karyawan, agar karyawan merasa diakui dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Skor terendah pada indikator Kinerja Karyawan (Y) yaitu pada indikator “Pencapaian Target”. Berkaitan dengan hal ini maka peneliti menyarankan agar organisasi melakukan evaluasi terhadap kesesuaian antara target yang ditetapkan dengan kemampuan serta beban kerja karyawan. Pimpinan diharapkan dapat memberikan , pendampingan, arahan, dan motivasi secara berkelanjutan serta menyediakan dukungan yang memadai agar karyawan mampu meningkatkan kinerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Assingkily, M. S. (2022). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan dan Organisasi*. Medan: Perdana Publishing.
- Bakhtiar. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fachrurazi, d. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Gunawan. (2021). *Perilaku Organisasi dan Iklim Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- Kore, E. L. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musyawir, A. &. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik dalam Organisasi*. Jakarta: Praned Media.
- Nurhaningsih, S. &. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Riva, V. &. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, S. &. (2021). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2022). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Tjiptono, F. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Anfi Offset.
Warsono, M. &. (2022). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
Wulandari. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Artha, I. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Forum Manajemen, Vol. 22 No. 1*, 26–38.
- Atina Hasanatain, D. M. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taqwa Mulia Wisata. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah Vol.2, No.2 November*, 199-213.
- Bahrumsyah, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Social and Economics Research, Vol. 5 No. 2*, 829–839.
- Basirun, B. a. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol.01 No.01*, 34-41.
- Budi Akhmad Tarigan, S. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 7 Nomor 2 Tahun 2023*, 1142-1148.
- Fauziah Allysa Sabrina, W. V. (2023). Uji Asumsi Klasik untuk Menghindari Pelanggaran Asumsi Klasik pada Regresi Linier Ordinary Least Squares (OLS) dalam Ekonometrika. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi Vol. 1, No. 1 November 2023*, 195-203.
- Galantika, G. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *VALUES, Vol. 4 No. 1*, 217–227.
- Gede Galantika, M. I. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI. *VALUES, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023*, 217-227.
- Handayani, R. &. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Vol. 4 No. 1*, 61–70.
- Hasanatain, A. &. (2022). nalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taqwa Mulia Wisata. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, Vol. 2 No. 2*, 199–213.
- Jufrizen & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi OCB. *Jurnal Aktual, Vol. 20 No. 1*, 1–16.
- Kore, E. L. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Naibaho. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen (JEMA), Vol. 1 No. 3*, 52–68.
- Novita Tampi, L. S. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Administration and Educational Management Volume 7, Nomor 2, Juli – Desember 2024*, 677-683.
- Nur'Aida Sofiah Sinaga, D. A. (2021). KONSEP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. *Jurnal Ilmiah Indonesia, Juli 2021, 1 (7)*, 840-846.
- Nurhaningsih, S. &. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Deepublish.

- Pariesti, A. C. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *ournal of Environment and Management, Vol. 3 No. 1*, 35–45.
- Rita Satria, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 6 Nomor 7 (2024)*, 5490-5500.
- Sedarmayati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol.03 No.02*, 159-169.
- Susilo, M. A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi dan Syariah, Vol. 6 No. 1*, 587–605.
- Warsono, W. s. (2022). Implementation of Quality Management in Islamic Religious Education Learning. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 23- 32.
- Wulandari, A. &. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Islamic Economics, Management and Business, Vol. 2 No. 1*, 157–165.