

# **Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Milenial UD. Jawa Madura**

Oleh:

Fika Fatmala,

Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM selaku Dosen  
Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September 2024



Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi ke efektif an untuk berjalan nya kegiatan dalam organisasi. Sumber Daya Manusia juga berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh SDM yang ada dan di atur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang di inginkan. Peningkatan kinerja pada karyawan berkaitan erat dengan cara bagaimana organisasi menghubungkan budaya organisasi yang berlaku pada tahun tersebut

## 1. Budaya organisasi (Y)

Budaya organisasi suatu pola pikiran yang di temukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk belajar dan membngun tim yang mempunyai tujuan yang sama pada perusahaan, dalam organisasi juga belajar untuk mengatasi masalah yang terdapat pada perusahaan , dari masalah internal maupun eskternal[2] Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja organisasi karena budaya organisasi memberikan pedoman dan harapan terhadap karyawan, budaya organisasi juga dapat berdampak pada kebiasaan kerja karyawan, komitmen terhadap organisasi dan prestasi kerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi mepengaruhi kemauan karyawan untuk berubah[3].

## 2. Kepemimpinan transformasional.(Y)

Kepemimpinan transformasional berpengaruh besar terhadap perubahan, pengembangan dan kinerja pada suatu organisasi. Selain itu kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh terhadap komitmen kinerja karyawan pada suatu perusahaan [4]. Kepemimpinan transfromasional ini juga di gambarkan sebagai gaya yang dapat membangkitkan atau memotivasi kinerja pada karyawan dalam organisasi atau perusahaan, sehingga dengan pemimpin yang memakai gaya kepemimpinan transfromasional ini kinerja karyawan dapat berkembang dan dapat mencapai target atau tujuan yang di inginkan. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga sangat efektif dalam situasi dan budaya apapun[5].

### 3. Motivasi kerja (Y)

Motivasi kerja menurut [6] semangat yang membuat seseorang mau melakukan berbagai kegiatan dan mengerjakan kemampuan maupun keahlian yang dimilikinya untuk mencapai sebuah tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Motivasi kerja di definisikan sebagai sebuah sikap seseorang yang dapat memberikan energi dan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang mengarah untuk dapat memberikan kepuasan pada perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

### 4. Kinerja karyawan (Z)

Kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas-tugas yang di emban terhadapnya yang didasarkan dari pengalaman, percakapan, pengetahuan, dan waktu. Kinerja individu, tim atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti yang di harapkan, dan bisa juga tidak seperti yang di harapkan. Peningkatan kinerja harus dilakukan walaupun seseorang individu, tim, dan organisasi menetapkan target yang lebih tinggi dengan kualitas yang tinggi pula untuk peningkatan seluruh proses manajemen pada SDM[7].

**Rumusan masalah :**

- Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

•**Kategori SDGs** : Penelitian ini masuk dalam kategori Sembilan (9) dari tujuh belas (17) goals pada Sustainable Development Goals (SDGs) yaitu pekerjaan yang menunjang dalam industry yang sehat dan memenuhi standart kualifikasi, membuat dan menjalab inovasi, dan membangun infrastruktur yang tangguh sesuai SOP yang ada. Berdasarkan uraian tersebut maka perlu adanya penelitian untuk mengetahui kinerja karyawan pada UD.Jawa Madura. Hal ini mendorong peneliti untuk mengambil judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Milenial UD. Jawa Madura**”

## 1. Budaya Organisasi (Y)

Budaya Organisasi didefinisikan sebagai keyakinan tiap individu untuk melakukan norma perilaku tiap individual terhadap individu lainya supaya bisa memahami organisasi tersebut[3] ada dua faktor penting yang harus dipertimbangkan saat membuat budaya organisasi. adapun indikator dari budaya organisasi[13], yaitu:

- Inovatif : menciptakan ide-ide baru demi kesuksesan perusahaan dan dengan bijaksana menerima risiko ketika ketika mengembangkan ide-ide baru
- Berorientasi pada hasil : mengidentifikasi tujuan yang akan dicapai perusahaan dan menghitung hasil pekerjaan yang telah selesai.
- Berorientasi pada kepentingan karyawan : memahami persyaratan untuk memulai dan mengelola pekerjaan serta meningkatkan kinerja karyawan.
- Detail pada tugas yang di beri : Teliti dalam mengerjakan tugas dan ketelitian hasil kerja
- Dorongan terhdapa tantangan : ketika karyawan mendapatkan tantangan maka disitulah mereka dapat mengelola pikiran mereka untuk menyelesaikan suatu masalah, dan dapat berkembang.

## 2. Kepemimpinan Transformasional (Y)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang banyak menginspirasi untuk melibatkan seseorang supaya berkomitmen dan memiliki visi misi serta tujuan bagi suatu organisasi. Dalam kepemimpinan ini akan melalui pembinaan dan pengawasan. Jadi, Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang dimana itu ada hal yang penting untuk dimiliki seorang pemimpin di dalam memimpin suatu organisasi. Adapun Indikator-indikator kepemimpinan transformasional [14], adapun indikator-indikator nya [15] yaitu:

- Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil strategi alternative yang di terapkan dan diidentifikasi yang paling tepat, sebagaimana ditentukan oleh proses perhitungan.
- Kemampuan motivasi : daya pendorong motivasi yang menjadikan anggota organisasi merasa wajib dan mau menggunakan kemampuan nya untuk melakukan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawab , menjalankan kewajiban nya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- Kemampuan komunikasi : Kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain Dan Memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya untuk organisasi yang dipimpin.
- Kemampuan mengendalikan emosional : Kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah dan akan meraih kebahagiaan Dan Tanggung jawab untuk menanggung segala sesuatu yang berada pada organisasi yang di pimpin.
- Kemampuan mengharmoniskan lingkungan kerja : menjaga lingkungan kerja agar kinerja karyawan kondusif



### 3. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong orang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering disebut sebagai faktor yang mendorong orang untuk mengejar tujuan mereka. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu [14]. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang di hasilkan juga tinggi, begitupun sebaliknya.sedangkan karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik pula. [16]. Adapun indikator-indikator nya[17], yaitu:

- Prestasi kerja: Melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- Peluang untuk maju : Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan perjanjian atau pekerjaan
- Pengakuan atas kinerja : Keinginan mendapatkan upah lebih dari biasanya.
- Pekerjaan yang menantang : Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan atau bidang nya.
- Pertumbuhan : Kebutuhan – Kebutuhan yang di miliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif.



### 4. Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja yaitu suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu perubahan [18] kinerja disini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capak seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan merupakan faktor penentu yang dapat menggerakkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya[19]. Adapun indicator-indikator nya[15], yaitu :

- Kuantitas : Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.
- Kualitas : Dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan.
- Kemandirian : Kinerja karyawan meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan,ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberi.
- Tanggung jawab : Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dan kehadiran.
- Kerja sama : Kepada sesama karyawan harus sering mengintropeksi diri masing-masing guna untuk menjaga lingkungan kerja yang sehat, saling menghargai dan saling membantu satu sama lain ketika ada pekerjaan yang sekiranya bisa dikerjakan bersama

# Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, karena data dalam penelitian ini berupa angka dan analisis statistik.



Menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 67 responden.



Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

pergudangan SAFE N LOCK Block O.17 Jl. Lingkar timur No.5 rangkah kidul, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur

Populasi berjumlah 67 orang yang diambil secara menyeluruh mulai dari karyawan tetap maupun karyawan yang kontrak



menggunakan aplikasi SPSS versi 24 statistik

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan riset lapangan.



## Hipotesis

H1 : Budaya organisasi diduga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Gaya kepemimpinan Transformasional diduga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Motivasi kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Budaya organisasi,  
Kepemimpinan Transformasional diduga tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Deskripsi Data Responden Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	58	86.6	86.6	86.6
Valid PEREMPUAN	9	13.4	13.4	100
Total	67	100	100	

*Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)*



## Usia dan Tingkat Pendidikan



USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24-34 TAHUN	39	58.2	58.2	58.2
35-45 TAHUN	24	35.8	35.8	94
> 46 TAHUN	4	6	6	100
Total	67	100	100	

Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	64	95.5	95.5	95.5
S1	3	4.5	4.5	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)

Setelah mengumpulkan data dari responden berupa kuesioner yang disebarakan kepada 67 responden secara langsung pada seluruh karyawan yang bekerja di UD. Jawa Madura, maka selanjutnya data-data tersebut akan diolah melalui beberapa tahapan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24 untuk mempermudah proses pengerjaanya dan supaya memudahkan pengolahan data agar dapat menjelaskan hasil responden dari variabel-variabel yang diteliti.[29]

# Hasil dan Pembahasan

TABEL 7.11.

## HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X1)

Variabel	Pernyataan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,529	0,2404	Valid
	X1.2	0,253	0,2404	Valid
	X1.3	0,423	0,2404	Valid
	X1.4	0,601	0,2404	Valid
	X1.5	0,624	0,2404	Valid
	X1.6	0,346	0,2404	Valid
	X1.7	0,537	0,2404	Valid
	X1.8	0,321	0,2404	Valid

Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)

Dapat diketahui pada tabel tersebut menunjukkan bahwa dari masing-masing indikator pernyataan mampu mewakili variabel budaya organisasi (X1), karena dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 0,05 menggunakan sampel sebanyak 67 responden ( $n = 67$ ), nilai r tabel dengan degree of freedom ( $df = 67 - 2 = 65$ ) dan menghasilkan r tabel 0,2404 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

# UJI VALIDITAS

## HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X2)

Variabel	Pernyataan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1	0,471	0,2404	Valid
	X2.2	0,314	0,2404	Valid
	X2.3	0,510	0,2404	Valid
	X2.4	0,346	0,2404	Valid
	X2.5	0,359	0,2404	Valid
	X2.6	0,265	0,2404	Valid
	X2.7	0,520	0,2404	Valid
	X2.8	0,285	0,2404	Valid

*Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)*

Dapat diketahui pada tabel tersebut menunjukkan bahwa dari masing-masing indikator pernyataan mampu mewakili variabel kepemimpinan transformasional (X2), karena dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  yaitu pada taraf signifikan 0,05 menggunakan sampel sebanyak 67 responden ( $n = 67$ ), nilai  $r \text{ tabel}$  dengan degree of freedom ( $df = 67 - 2 = 65$ ) dan menghasilkan  $r \text{ tabel}$  0,2404 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid. Selanjutnya hasil uji validitas terhadap semua item pernyataan variabel motivasi kerja (X3) dengan menggunakan  $r \text{ tabel}$  dapat dilihat pada tabel berikut :



### ✚ HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

Variabel	Pernyataan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,604	0,2404	Valid
	X3.2	0,447	0,2404	Valid
	X3.3	0,363	0,2404	Valid
	X3.4	0,476	0,2404	Valid
	X3.5	0,657	0,2404	Valid
	X3.6	0,660	0,2404	Valid
	X3.7	0,264	0,2404	Valid
	X3.8	0,259	0,2404	Valid
	X3.9	0,298	0,2404	Valid

Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)

Dapat diketahui pada tabel tersebut menunjukkan bahwa dari masing-masing indikator pernyataan mampu mewakili variabel motivasi kerja (X3), karena dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 0,05 menggunakan sampel sebanyak 67 responden ( $n = 67$ ), nilai r tabel dengan degree of freedom ( $df = 67 - 2 = 65$ ) dan menghasilkan r tabel 0,2404 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

### HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Variabel	Pernyataan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,357	0,2404	Valid
	Y.2	0,255	0,2404	Valid
	Y.3	0,315	0,2404	Valid
	Y.4	0,366	0,2404	Valid
	Y.5	0,348	0,2404	Valid
	Y.6	0,601	0,2404	Valid
	Y.7	0,442	0,2404	Valid
	Y.8	0,532	0,2404	Valid

Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)

Dapat diketahui pada tabel tersebut menunjukkan bahwa dari masing-masing indikator pernyataan mampu mewakili variabel kinerja karyawan (Y), karena dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 0,05 menggunakan sampel sebanyak 67 responden ( $n = 67$ ), nilai r tabel dengan degree of freedom ( $df = 67 - 2 = 65$ ) dan menghasilkan r tabel 0,2404 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

# HASIL UJI RELIABILITAS

HASIL UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,666	0,6	Reliabel
2.	Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,600	0,6	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X3)	0,676	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,611	0,6	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan dari indikator variabel item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang berada diatas 0,6. Maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

# UJI MULTIKOLINEARITAS

**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

VARIABEL BEBAS	COLLINEARITY STATISTICS	
	TOLERANCE	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,782	1,278
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,873	1,146
Motivasi Kerja (X3)	0,695	1,438

*Sumber: Hasil Output SPSS (diolah penulis)*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai Tolerance variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,782 yang artinya masih diatas 0,1 variabel kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,873 yang artinya masih diatas 0,1 variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,695 yang artinya masih diatas 0,1 dan nilai VIF variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar 1,278 yang masih berada di bawah nilai 10, nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional (X2) adalah sebesar 1,146 yang masih berada di bawah nilai 10, nilai VIF variabel motivasi kerja (X3) adalah sebesar 1,438 yang masih berada di bawah nilai 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala atau tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

# UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

**HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Koefisiensi (B)
Konstanta ( $\alpha$ )	21,256
Budaya Organisasi (X1)	-0,12
Kepemimpinan Transformasional (X2)	-0,004
Motivasi Kerja (X3)	0,428

*Sumber: Hasil Output SPSS (diolah penulis)*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien untuk melihat persamaan regresi linear berganda adalah berikut :

$$Y = 21,256 - 0,120X1 - 0,004X2 + 0,428X3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 21,256 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen 21,256.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) bernilai negatif (-) sebesar 0,12 maka bisa diartikan bahwa jika variabel (X1) meningkat maka variabel (Y) akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X2) bernilai negatif (-) sebesar 0,004 maka bisa diartikan bahwa jika variabel (X2) meningkat maka variabel (Y) akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) bernilai positif (+) sebesar 0,428 maka bisa diartikan bahwa jika variabel (X3) meningkat maka variabel (Y) akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

# UJI T (PARSIAL)



**HASIL UJI T (PARSIAL)**

Variabel Independen	t hitung	Sig.	t tabel
Budaya Organisasi (X1)	-0,825	0,413	1,998
Kepemimpinan Transformasional (X2)	-0,028	0,977	1,998
Motivasi Kerja (X3)	2,267	0,027	1,998

Sumber: Data Output SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui hasil uji t, yaitu berikut :

- 1) Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai t hitung (-0,825) < t tabel (1,998) dan nilai signifikan 0,413 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai t hitung (-0,028) < t tabel (1,998) dan nilai signifikan 0,977 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Variabel motivasi kerja (X3) mempunyai t hitung (2,267) > t tabel (1,998) dan nilai signifikan 0,027 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

# UJI F (SIMULTAN)

## b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen meliputi budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dalam menentukan F tabel digunakan tingkat signifikan 0,05 dengan rumus :

$df = n - k - 1$  ( $n$  = jumlah sampel), ( $k$  = jumlah variabel independen)

Maka  $df = 67 - 3 - 1 = 63$ . Hasil yang diperoleh untuk F tabel adalah 2,75. Hasil uji F dengan menggunakan F tabel dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 4.28.**

**HASIL UJI F (SIMULTAN)**

Model	F hitung	Sig.	F tabel
Regression	3,539	0,20	2,75

*Sumber: Hasil Output SPSS (diolah penulis)*

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui hasil uji F, bahwa variabel budaya organisasi (X1), variabel kepemimpinan transformasional (X2) dan variabel motivasi kerja (X3) mempunyai F hitung (3,539) > F tabel (2,75) dan nilai signifikan 0,20 > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), variabel kepemimpinan transformasional (X2) dan variabel motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



# UJI KOEFISIEN DETERMINAN ( $R^2$ )

## HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN ( $R^2$ )

Model	R	Adjusted R Square
1	0,380	0,103

*Sumber: Data Output SPSS (diolah penulis)*

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,103 atau 10,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase dari variabel budaya organisasi (X1), variabel kepemimpinan transformasional (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10,3%. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independen budaya organisasi (X1), variabel kepemimpinan transformasional (X2) dan motivasi kerja (X3) sebesar 10,3% dan sisanya sebesar 89,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

# PEMBAHASAN

## **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian regresi linier berganda diatas diperoleh hasil negatif sedangkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan hasil yang tidak signifikan yang mana membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki peran penting untuk perilaku meningkatkan kinerja karyawan yang mana hal tersebut kurang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. . Terkait dengan perilaku karyawan, budaya organisasi juga dianggap sebagai faktor penting untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya dapat memberikan dorongan bagi individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai budaya yang berlaku pada perusahaan maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang sama. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] yang hasilnya tidak berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan

# PEMBAHASAN

## **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhdap kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian regresi linier berganda diatas diperoleh hasil negatif sedangkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan hasil yang tidak signifikan yang mana membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinann transformasional tidak memiliki peran penting untuk perilaku meningkatkan kinerja karyawan yang mana hal tersebut kurang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika seorang pemimpin menerapkan kepeduliannya terhadap budaya kepemimpinan transformasioanl pada perusahaan maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang sama. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian regresi linier berganda diatas diperoleh hasil positif sedangkan dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan yang mana membuktikan bahwa motivsasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting untuk perilaku meningkatkan kinerja karyawan yang mana hal tersebut kurang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika seorang pemimpin selalu memberikan motivasi untuk target dan memeberikan upah yang sepadan maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang baik. semakin banyak motivasi dari internal maupun eksternal perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bermanfaat demi keberlangsungan tujuan perusahaan. dengan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh[24] bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

# SARAN DAN KESIMPULAN

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasioanl sedangkan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Jawa Madura. Sementara itu dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi kerja yang lebih dominan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga semakin meningkatnya motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

## Saran

bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu memperluas dan menambah responden karena pada penelitian ini hanya menggunakan beberapa bagian dari perusahaan sebagai responden. Selanjutnya menggunakan variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui persentase pengaruh variabel lain.

# Referensi

- [1] N. Sulistyawati, I. K. Setyadi, and J. Nawir, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial,” *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 3, no. 1, pp. 183–197, 2022, doi: 10.35912/simo.v3i1.680.
- [2] M. Tecoalu, H. W. Tj., and S. Susy, “Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan,” *Budg. J. Business, Manag. Account.*, vol. 3, no. 2, pp. 119–143, 2022, doi: 10.31539/budgeting.v3i2.3869.
- [3] A. Z. Hasbuloh and T. Taharudin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Harmoni Panca Utama Site MGA Murung Raya Kalimantan Tengah),” *J. Bisnis dan Pembang.*, vol. 12, no. 3, p. 1, 2023, doi: 10.20527/jbp.v12i3.17980.
- [4] F. Efendi, H. Sunaryo, and D. Harijanto, “Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar,” *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 11, no. 2, pp. 19–32, 2023, doi: 10.21831/jamp.v11i2.60605.
- [5] C.A. Tangkudung and R.N. Taroreh, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, pp. 1382–1391, 2021.
- [6] S. P. Siagan, *No Title*. Reneka Cipta, 1995. [Online]. Available: [http://library.unindra.ac.id/perpustakaan/index.php?p=show\\_detail&id=6859](http://library.unindra.ac.id/perpustakaan/index.php?p=show_detail&id=6859)
- [7] N. R. Silaen *et al.*, *Kinerja Karyawan*. 2021.
- [8] R. S. Adyputri, P. B. Organisasi, and M. Kerja, “Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan, PLS,” pp. 0–1, 2021.
- [9] R. wardani Kusuma, M. Mukzan, Djudi, and M. Yuniadi, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya),” *J. Adm. Bisnis (JAB)/Vol*, vol. 31, no. 1, p. 60, 2004, [Online]. Available: <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya>
- [10] Inna Nisawati Mardiani and Yon Darwis Sepdiana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.23.

- [11] Nina Andriyani, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International,” *J. Ekon. Bisnis Indones.*, vol. 15, no. 2, pp. 22–32, 2020.
- [12] F. D. P. Sanuddin and A. R. Widjojo, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa,” *Modus*, vol. 25, no. 2, pp. 217–231, 2013.
- [13] M Nurlina, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Repo.Pelitabangsa.Ac.Id*, vol. 2, no. 2004, pp. 6–25, 2020, [Online]. Available: <https://repo.pelitabangsa.ac.id/xmlui/handle/123456789/2357>
- [14] E. M. Zin, S. N. Widana, and M. I. Anshori, “Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja,” *J. Manag. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 208–231, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>
- [15] L. Paramita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung,” *J. Ekon.*, pp. 13–32, 2017, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/73769-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>
- [16] B. Satria, “Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz,” *J. Bisnis, Ekon. Manajemen, dan Kewirausahaan*, no. May 2021, pp. 27–35, 2021, doi: 10.52909/jbemk.v1i1.25.
- [17] Nur Azizah, “Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung,” *Dr. Diss. Univ. Komput. Indones.*, pp. 30–32, 2019.
- [18] E. A. C. Abidin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” vol. XX, no. X, pp. 1–11, 2016.
- [19] A. Rusidarma Putra *et al.*, “The Role of Organizational Culture, Motivation, and Transformational Leadership Style on Employee Performance With Job Satisfaction as An Intervening Variable In The Production Division of PT. Dover Chemical Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepem,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 1389–1396, 2023, [Online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [20] V. Juniary Sri Tiyaniti, S. Wilujeng, and A. N. Graha, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang,” *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 7, p. 1, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.unikama.ac.id>



- [21] A. Hendri, “Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 5, no. 2, pp. 16–19, 2023, doi: 10.52624/manajerial.v5i2.2366.
- [22] R. Abadiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 1, pp. 49–66, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.
- [23] I. Ariesta, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [24] A. Volume, “The role of career development, work motivation and transformational leadership in increasing employee performance,” vol. 7, 2024.
- [25] I. S. Arzuni and D. Andriani, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo,” *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [26] M. Riski Indryani and Rifdah Abadiyah, “Iklim Organisasi Dan Spiritualitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Bmt At-Taubah Bangil,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 3, pp. 310–418, 2022, doi: 10.55606/jimak.v1i3.523.
- [27] ahmad mustamil khoiron & T. ali achmadi adhi kusumastuti, *metode penelitian kuantitatif*. Jl. rajawali, G. Elang 6, No. 3, Drono, sardonoharjo, Ngaglik, Sleman: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA, 2020. [Online]. Available: [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Zw8REAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kuantitatif&ots=ffdFzCItIi&sig=z\\_C5pM0sz7b6o2ZUWHLdE6ltbb4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=penelitian+kuantitatif&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Zw8REAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kuantitatif&ots=ffdFzCItIi&sig=z_C5pM0sz7b6o2ZUWHLdE6ltbb4&redir_esc=y#v=onepage&q=penelitian+kuantitatif&f=false)
- [28] dan R. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif and B. Alfabeta., “No Title”.
- [29] I. 2012. A. A. M. dengan P. I. S. Y. Ghozali and U. Diponegoro., “No Title”.
- [30] I. 2016. A. A. M. D. P. I. S. 23 (Edisi-8). Ghozali and C. ke V. S. B. P. U. Diponegoro, “No Title”.
- [31] I. 2018. A. A. M. D. P. I. S. 25 (Edisi ke-9). Ghozali and S. B. P. U. Diponegoro., “No Title”.



## Referensi

- [27] S. Redjeki, M. Sihite, and E. Supriyadi, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi," *J. Ekobisman*, vol. 5, no. 3, pp. 208–222, 2021.
- [28] L. Widayanto and Y. Budiati, "Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Information Technology Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pada PT Adhi Persada Gedung," vol. 8, no. 3, pp. 151–165, 2023.
- [29] W. Jesen, W. Tong, F. Bisnis, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan Pt . Bhumi Phala Perkasa," vol. 10, no. 1, 2022.
- [30] R. Yusuf, H. Hendawati, and L. A. Wibowo, "PENGARUH TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL), DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZING CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GRAINDO MEDIATAMA," *J. Manaj. Pendidik. dan ilmu Sos.*, vol. 1, no. 2, pp. 506–515, 2020, doi: 10.38035/JMPIS.

