

The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership Style and Work Motivation on Efforts to Improve the Performance of UD Millennial Generation Employees. Java Madura

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

Fika Fatmala¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*2)}

¹⁾Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract This research aims to determine organizational culture, transformational leadership and work motivation on employee performance. Organizational culture (X1), transformational leadership (X2), and work motivation (X3) are independent variables (X) and employee performance is the dependent variable (Y). The population of this research is employees of UD. Madurese Javanese in Sidoarjo totaling 67 people. This research was taken using quantitative methods, data collection techniques in the form of questionnaires. The primary data source is an online questionnaire distributed to respondents. This data analysis technique uses instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination R2. The results of this research show that partially organizational culture has no effect on employee performance, transformational leadership has no effect on employee performance, and work motivation has a significant positive effect on employee performance at UD. Java Madura.

Keywords – Organizational Cuture, Transformasional Leadership Style, Work Motivation on Performance Employee

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi (X1), Kepemimpinan transformasional (X2), dan Motivasi kerja (X3) merupakan variable independent (X) dan kinerja karyawan sebagai variable dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan UD. Jawa Madura di Sidoarjo yang berjumlah 67 orang. Penelitian ini diambil dengan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Sumber data primer berupa kuisioner online yang di sebarluaskan kepada responden. Teknik analisis data ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, serta koefisien determin R2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Jawa Madura.

Kata Kunci - Green Trasformasional Leadership, Green Organizational Culture, Kepuasan Kerja terhadap Employee Green Behavior

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi ke efektifan untuk berjalannya 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 di atur sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan. Peningkatan kinerja pada karywaan berkaitan erat dengan cara bagimana organisasi menghubungkan budaya organisasi yang berlaku pada tahun tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, menjalankan bisnis perusahaan akan mengalami perkembangan. Pada era globalisasi pentingnya menekankan kepada perusahaan agar lebih mengutamakan kinerja karyawan. Kinerja perusahaan juga tidak hanya bergantung pada ketersediaan peralatan, sarana, dan prasarana. Tetapi juga lebih bergantung pada faktor manusia untuk mencapai tujuan.

Setiap karyawan yang berkinerja tinggi dan unggul akan membantu mencapai tujuan yang sama yaitu membuat perusahaan sukses dan mampu bersaing dengan kompetitor lain nya. Pemimpin perusahaan harus berkomitmen untuk mendukung karyawan mereka dalam bentuk kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan keterampilan dan budaya organisasi pada masa kinerja karyawan di waktu lalu, dan waktu yang akan mendatang. Hal ini perlu dilakukan perusahaan untuk menarik minat generasi milenial untuk bergabung dengan perusahaan memiliki gaya kerja dan system kerja yang sesuai dengan karakteristik generasi milenial yang tidak sehat. Dengan mengingat ribuan karyawan harapan nya adalah ukuran keinginan pegawai yang diperkirakan akan di evaluasi saat terjun di lapangan agar ekspektasi atau standart perusahaan yang di inginkan karyawan milenial adalah yang semi formal tidak tegang dan tidak rumit atau minim nya tekanan pada pekerjaan mereka [2] karyawan milenial juga mendeskripsikan pekerjaan nya dengan rasa pencapaian yang didapatnya saat bekerja di suatu perusahaan [2].Tujuan ini di menyatakan gaya seorang pimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan yang sukses harus mempunyai potensi dan kinerja agar mencapai kesuksesan, member semangat seseorang untuk mengatasi rintangan. Potensi ini dapat di nyatakan sebagai pertumbuhan individu, pemahaman, atau kemauan untuk mengambil resiko dan mengambil resiko yang diperhitungkan . penyusunan kebijakan perusahaan yang dapat diterimaoleh semua pihak adalah peran pemimpin. Oleh karena itu, dengan gampang menanamkan motivasi0karyawan0untuk bekerja lebih keras dan efisien, dan memungkinkan mereka membuat budaya organisasi yang koperatif dan satu tujuan dengan harapan yang sama dengan perusahaan.

Budaya organisasi suatu pola pikiran yang di temukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu untuk belajar dan membnagun tim yang mempunyai tujuan yang sama pada perusahaan, dalam organisasi juga belajar untuk mengatasi masalah yang terdapat pada perusahaan, dari masalah internal maupun eskternal [3] 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 [4]

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 [5]. 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[6].

Motivasi kerja menurut Siagan, tahun 1995 semangat yang membuat seseorang mau melakukan berbagai kegiatan dan mengerjakan kemampuan maupun keahlilan yang dimilikinya untuk mencapai sebuah tujuan bersama yang telah di tetapkan oleh perusahaan sebelumnya [7]. Motivasi kerja di definisikan sebagai sebuah sikap seseorang yang dapat memberikan energi dan mendoorng 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.

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 [8]. Seperti yang terjadi di UD Jawa Madura yaitu masih mengalami penurunan dalam kinerja karyawan yang dimana setiap bulannya ada beberapa absensi karyawan mengalami penurunan dari yang izin sakit tanpa surat dokter dan tanpa keterangan, indikasi perilaku kinerja karyawan dalam motivasi kerja yang ada masih belum optimal. rendahnya kinerja karyawan di akibatkan oleh individu pada masing-masing karyawan hal ini dapat di lihat dari beberapa faktor yaitu jangkauan usia atau umur yang berbeda lumayan jauh, yang dimana generasi milenial ketika adanya tekanan pada pekerjaan mereka generasi tersebut memberikan sinyal cemas, emosi yang labil dan sulit beradaptasi pada budaya organisasi yang sudah di jalankan di perusahaan tersebut [19].

Karakteristik Generasi Milenial menginginkan segala sesuatu dengan cara instan atau proses yang tidak panjang atau rumit, mereka kurang menyukai proses yang dimana ketika ada tekanan dalam pekerjaan mereka sulit unryuk beradaptasi dan susah untuk diselesaikan dan mencermatinya, selain itu mereka punya ambisi yang cukup kuat untuk sukses. Dengan karakteristik mereka yang seperti saya jelaskan diatas bahwa para generasi milenial membutuhkan lingkungan yang banyak memberi mereka kebebasan untuk berkesempatan menyalurkan ambisi mereka yang cukup besar. Terdapat beberapa penelitian yang dimana ada beberapa hasil yang berbeda dengan pengaruh budaya organisasi, penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan[9]. Sedangkan penelitian (wardani Kusuma et al., 2004) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, penelitian yang dilakukan untuk menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5]. Sedangkan penelitian Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada perusahaan Nina Andriyani dimana menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap hasil yang di uji [12]. Sedangkan penelitian Sanuddin & Widjojo, menyatakan bahwa motivasi kerja di dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

**Tabel 1. Data Target dan Realisasi hasil Produksi karyawan
UD. Jawa Madura di bulan Januari – Desember 2023**

Bulan	Target (Ton)	Realisasi	Presentase	Keterangan
Januari	2 ton	1,8 ton	90%	Belum tercapai
Februari	1,5 ton	1,5 ton	100%	Target tercapai
Maret	1 ton	1 ton	100%	Target tercapai
April	2,5 ton	2,2 ton	85%	Belum tercapai
Mei	1 ton	1 ton	100%	Target tercapai
Juni	1,5 ton	1,5 ton	100%	Target tercapai
Juli	2,5 ton	2,5 ton	100%	Target tercapai
Agustus	2 ton	1,8 ton	90%	Belum tercapai
September	1 ton	1 ton	100%	Target tercapai
Oktober	2 ton	1,8 ton	90%	Belum tercapai
November	2 ton	2 ton	100%	Target tercapai
Desember	2 ton	2 ton	100%	Target tercapai

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hampir setiap bulannya karyawan dapat menyelesaikan sesuai dengan target, namun ada beberapa bulan terjadi realisasi yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang terjadi pada bulan januari, april, agustus dan oktober. Yang dimana rata-rata target tidak tercapai sebesar 10% .Hal tersebut mengindikasikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sedikit kurang optimal sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan. Begitu juga dengan motivasi karyawan yang dirasa kurang oleh karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun atau kurang baik. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin .

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut maka peneliti tertarik melakukan pengajuan beberapa pertanyaan pada perusahaan tersebut dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Milenial UD. Jawa Madura ”.

II. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, Penelitian Kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Biasanya diukur dengan instrument sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik [14]. Tempat penelitian yang akan dijadikan sebagai pengujian hipotesis yaitu UD. Jawa Madura yang berlokasi di pergudangan SAFE N LOCK Block O.17 Jl. Lingkar timur No.5 rangkah kidul, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang yang diambil secara menyeluruh mulai dari karyawan tetap maupun karyawan yang kontrak. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data sekunder ini merupakan hasil menyebarkan kuisioner yang telah ditentukan dan juga data primer yang didapatkan pada saat wawancara dan kunjungan ke perusahaan.

Pengumpulan sumber data pada penelitian ini mencakup data primer dan sekunder. Yang dimana data primer diperoleh melalui kuisioner dengan membagikan daftar pernyataan yang ada di perusahaan tersebut. Kuisioner tersebut diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 tingkat pernyataan, dimana skala ini di nyatakan dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui sumber pustaka atau literatur dan beberapa artikel jurnal terdiri dari penelitian dahulu yang relevan [15].

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel budaya organisasi (X1), kepemimpinan transformasional(X2), motivasi kerja (X3) sebagai independen, sedangkan Kinerja karyawan sebagai dependen. Pengolahan data pada penelitian ini di uji menggunakan aplikasi SPSS versi 24 statistik.Teknik analisis data ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, serta koefisien determin R2.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

1. Hasil Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang ada pada UD. Jawa Madura yang berjumlahkan 67 responden. Berikut ini merupakan presentasi karakteristik dari seluruh responden yang berapa pada Perusahaan tersebut:

Tabel 2.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAIKI	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)

Tabel 2.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24-34 TAHUN	39	58.2	58.2	58.2
Val id 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)

Tabel 2.3 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 disebarluaskan 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.(I. 2012. A. A. M. dengan P. I. S. Y. Ghazali & Diponegoro., n.d.)

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menginterpretasikan nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator variabel, dengan tujuan memberikan gambaran persepsi responden mengenai masing-masing indikator. Kategori penilaian atas setiap indikator diatur berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

- Rendah : Nilai Mean 1,00-2,33
- Sedang : Nilai Mean 2,34-3,67
- Tinggi : Nilai Mean 3,68-5,00

Tabel 3.1 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

	Indikator	Mean
X1.1	Pemimpin memberikan peluang untuk bertanya dan memberi masukan terkait kinerja pegawai.	4.28
X1.2	Pemimpin selalu memberikan dukungan pada saya	4.24
X1.3	Saya mampu menjaga komunikasi satu sama lain.	4.06
X1.4	Pemimpin selalu mengontrol hasil kerja saya	4.16
X1.5	Pemimpin mampu memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja atau target yang ada.	4.13
X1.6	Pemimpin memberikan peluang inisiatif individu	4.07
X1.7	Pemimpin dapat bekerja sama dengan bawahan	4.06
X1.8	Saya menyelesaikan beban kerja yang tidak sesuai dengan bidang yang dibebankan kepada saya	4.06

Sumber : Data Output SPSS (di olah penulis)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden sebagian besar pekerja yaitu generasi milenial pada usia 24-34 tahun, dimana karakter generasi milenial terhadap budaya organisasi tersebut terbuka untuk suatu perbedaan budaya, dan tidak menganut hirarki (level kekuasaan) dan nilai rata-rata tertinggi pada budaya organisasi ialah (4.28) dengan indikator X1.1 “pemimpin memberikan peluang untuk bertanya dan memberi masukan terkait kinerja pegawai” yang dimana pada indikator Y.7 “saya membantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan kinerja pemimpin” dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dikarenakan karyawan pada UD. Jawa Madura sudah mempunyai terapan yang lebih mendominasi pada kinerja nya seperti dengan adanya karyawan membantu pimpinan untuk memberikan saran maka seharusnya pemimpin tersebut tau apa yang diharapkan oleh karyawan.

Tabel 3.2 Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

	Indikator	Mean
X2.1	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standart kerja.	4.09
X2.2	Pemimpin mampu memberikan inspirasi dalam menyelesaikan masalah	4.27
X2.3	Pemimpin mampu menghargai hasil kinerja saya	4.19
X2.4	Pemimpin mampu menghormati saya	4.18
X2.5	Pemimpin memberikan kepedulian pada saya	4.24
X2.6	Pemimpin mampu menunjukkan pimpinan yang berkharisma	4.19
X2.7	Pemimpin menghargai ide dari saya	4.19
X2.8	Pemimpin mampu memberikan penjelasan dan pemahaman.	4.36

Sumber : Data Output SPSS (di olah penulis)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden sebagian besar pekerja yaitu generasi milenial pada usia 24-34 tahun, dimana karakteristik generasi milenial tersebut yaitu supportif dalam bekerja dan nilai rata-rata tertinggi pada kepemimpinan transformasional ialah (4.36) dengan indikator X2.8 “pemimpin mampu memberikan penjelasan dan pemahaman” yang dimana pada indikator Y.8 “saya mampu bekerja sesuai SOP” dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional pada perusahaan tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dikarenakan karyawan pada UD. Jawa Madura sudah mempunyai SOP terapan yang lebih mendominasi pada kinerja nya jika ada pemimpin yang memberikan tugas tidak sesuai SOP yg berlaku pada perusahaan tersebut maka karyawan juga susah beradaptasi apa yang di inginkan oleh pemimpin tersebut..

Tabel 3.3 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

	Indikator	Mean
X3.1	Saya merasa puas jika pekerjaan saya benar dan selesai tepat waktu	4.15
X3.2	Saya bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab	4.12
X3.3	Saya suka bekerja dengan perusahaan yang memberikan insentif apabila melebihi target	4.18
X3.4 D	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat sesuai target	4.12
X3.5	Saya merasa puas jika menerima bonus sesuai dengan kinerja atau hasil target	4.12
X3.6	Saya siap lembur apabila ada pekerjaan yang belum selesai	4.12
X3.7	Saya merasa senang jika menerima tantangan kerja yang di berikan oleh pemimpin	4.06
X3.8	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi saya yang memiliki kemampuan.	4.15
X3.9	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	4.13

Dari tabel di atas, dapat diketahui jawaban responden sebagian besar pekerja generasi milenial pada usia 24-34 tahun, dimana karakteristik generasi milenial terhadap motivasi kerja adalah koperatif dan lebih fleksibel. nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator X3.3 " Saya suka bekerja dengan perusahaan yang memberikan insentif apabila melebihi target " dengan nilai 4,18 . Sementara itu, nilai terendah, yaitu 4.06, terdapat pada indikator " Saya merasa senang jika menerima tantangan kerja yang di berikan oleh perusahaan." Dari hasil ini, dapat dilihat pada indikator Y.4 “saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan nya” jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan menunjukkan variabel X3 (motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Jawa Madura

Tabel 3.4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

	Indikator	Mean
Y.1	Saya melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang di berikan	4.00
Y.2	Saya mampu untuk memenuhi kualitas yang di tentukan	4.04
Y.3	Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan	3.97
Y.4	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	4.09
Y.5	Saya bersedia melakukan kerjasama dengan rekan kerjanya	4.22
Y.6	Saya disiplin terhadap jam kerja	4.22
Y.7	Saya membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja pemimpin	4.19
Y.8	Saya mampu bekerja sesuai SOP	4.30

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban responden sebagian besar pekerja yaitu generasi milenial pada usia 24-34 tahun, pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator " Saya mampu bekerja sesuai SOP " dengan nilai 4,30 . Sementara itu, nilai terendah yaitu 3,97, terdapat pada indikator " Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan." Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan menunjukkan variabel Y (kinerja karyawan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Karna pada motivasi kerja sudah selaras dengan indikator dan hasilnya sesuai dengan yang di harapkan karyawan pada UD. Jawa Madura.

Uji Instrumen Data

Uji instrumen dilakukan untuk menguji kelayakan instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Uji instrumen dalam penelitian ini menguji kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipakai layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya, uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mengukur apa yang hendak akan diukur, suatu instrumen dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang sedang diteliti secara tepat, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n - 2$ dengan alpha 0,05. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item-item kuesioner dikatakan valid, begitupun sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut tidak valid.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil uji validitas terhadap semua item pernyataan variabel budaya organisasi (X1) dengan menggunakan r tabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas 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

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.

Selanjutnya hasil uji validitas terhadap semua item pernyataan variabel kepemimpinan transformasional (X2) dengan menggunakan r tabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

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

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 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.

Selanjutnya hasil uji validitas terhadap semua item pernyataan variabel motivasi kerja (X3) dengan menggunakan r tabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

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

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.

Selanjutnya hasil uji validitas terhadap semua item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan r tabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

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

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.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha, dimana suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha sama atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbah Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,666	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,600	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,676	0,6	Reliabel
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.

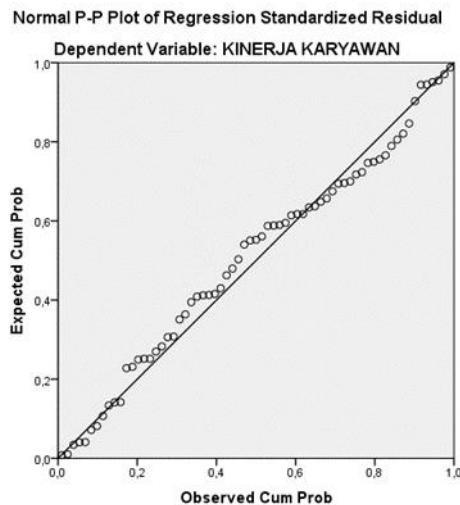
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi berganda yang digunakan. Dikarenakan variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu dan menggunakan metode parametrik, sehingga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.(I. 2016. A. A. M. D. P. I. S. 23 (Edisi-8). Ghozali & Diponegoro, n.d.)

1. Uji Normalitas

D Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi yang digunakan, yaitu variabel independen dan variabel dependen, atau keduanya berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam pengujian ini menggunakan pendekatan grafik, yaitu Grafik Normal P-P Plot of regresion standard, dengan syarat jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan Grafik Probability Plot dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1.1 Grafik Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga menunjukkan data yang ada telah berdistribusi normal atau model regresi tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen,. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance diatas 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, dan mempunyai nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dengan menggunakan metode Tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

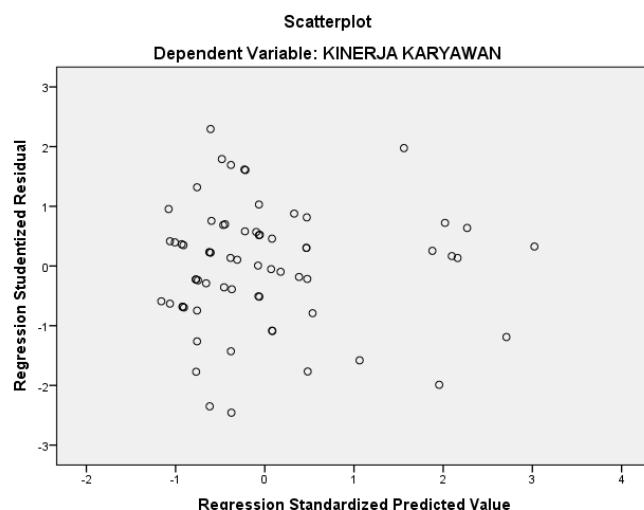
VARIABEL BEBAS	COLLINEARITY STATISTICS	
	TOLERANCE	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,782	1,278
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,873	1,146
Motivasi Kerja (X3)	0,695	1,438

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.

3. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas penulis menggunakan Grafik Scatterplot yang menggunakan nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heterokedastisitas, namun jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (I. 2018. A. A. M. D. P. I. S. 25 (Edisi ke-9). Ghazali & Diponegoro., n.d.). Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Grafik Scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1.2 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar tidak merata atau tidak memebntuk pola yang jelas, dan terlihat bahwa titik – titik menyebar diatas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa apakah hipotesis-hipotesis yang telah dibuat dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini terdapat tiga (3) uji yang dilakukan, yaitu uji t, uji F dan uji koefisien determinan (R^2).

1. Uji Koefisien Determinan (R square)

Uji koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui persentase atau seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinan (R^2) dengan menggunakan nilai Adjusted R Square dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

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.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen model analisis (I. 2018. A. A. M. D. P. I. S. 25 (Edisi ke-9). Ghazali & Diponegoro., n.d.) yang digunakan dalam penelitian ini adalah berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan	:
Y	= Employee Green Behaviour
a	= Konstanta
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisiensi Regresi
X ₁	= Green Transformasional Leadership
X ₂	= Green Organizational Culture
X ₃	= Kepuasan Kerja
e	= Error Term

Hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan perumusan model analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

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

$$Y = 21,256 - 0,120X_1 - 0,004X_2 + 0,428X_3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- A. Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 21,256 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen 21,256.
- B. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) bernilai negatif (-) sebesar 0,12 maka bisa diartikan bahwa jika variabel (X_1) meningkat maka variabel (Y) akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- C. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X_2) bernilai negatif (-) sebesar 0,004 maka bisa diartikan bahwa jika variabel (X_2) meningkat maka variabel (Y) akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- D. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) bernilai positif (+) sebesar 0,428 maka bisa diartikan bahwa jika variabel (X_3) meningkat maka variabel (Y) akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang meliputi budaya organisasi (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dalam menentukan t tabel $df = n - k - 1$, maka $67 - 3 - 1 = 63$ dan taraf signifikan dua sisi adalah 0,025. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 1,998. Hasil uji t dengan menggunakan t tabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.3 Uji Parsial

Variabel Independen	t hitung	Sig.	t tabel
Budaya Organisasi (X_1)	-0,825	0,413	1,998
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	-0,028	0,977	1,998
Motivasi Kerja (X_3)	2,267	0,027	1,998

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

- A. Variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai t hitung $(-0,825) < t$ tabel (1,998) dan nilai signifikan $0,413 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- B. Variabel kepemimpinan transformasional (X_2) mempunyai t hitung $(-0,028) < t$ tabel (1,998) dan nilai signifikan $0,977 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- C. Variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai t hitung $(2,267) > t$ tabel (1,998) dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Simultan (Uji F)

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 7.4. Uji Simultan

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

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).

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 Wardani Kusuma yang hasilnya tidak berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan [10].

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional 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 kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan 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 transformasional pada perusahaan maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang sama [20]. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan [18].

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 motivasi 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 memberikan upah yang sepadan maka secara otomatis perilaku tersebut mendorong semua karyawan untuk melakukan hal yang baik [17]. 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 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21].

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional 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

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak rasa syukur dan Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam proses menyelesaikan tugas akhir ini, yang kedua saya ucapkan banyak banyak terima kasih kepada kedua orang tua saya mama dan ayah serta keluarga penulis kakak,adik dan calon suami saya deni ashari yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, yang ketiga saya ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya Ibu Dr. Rifdah Abadiyah,S.E.,M.S.M., CHCM yang telah membantu penulis selama proses penulisan tugas akhir serta kepada seruluh bapak/ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dan yang terakhir kepada teman teman saya yeny,elin,erina,dan mbak hani yang selalu membantu serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini

REFERENCES

- [1] N. Sulistyawati, I. K. Setyadi, and J. Nawir, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 3, no. 1, pp. 183–197, 2022, doi: 10.35912/simo.v3i1.680.
- [2] M. Tecalau, 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
- [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,

- [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 Divison 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.yrpipku.com/index.php/msej>
- [20] V. Juniyar Sri Tiyanti, 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] I. S. Arzuni and D. Andriani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina TeknikSidoarjo," *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [25] 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=Zw8REAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kuantitatif&ots=ffdFzCIItIi&sig=z_C5pM0sz7b6o2ZUWHLdE6ltbb4&redir_esc=y#v=onepage&q=penelitian kuantitatif&f=false
- [26] dan R. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif and B. Alfabet., "No Title".
- [27] I. 2012. A. A. M. dengan P. I. S. Y. Ghazali and U. Diponegoro., "No Title".
- [28] I. 2016. A. A. M. D. P. I. S. 23 (Edisi-8). Ghazali and C. ke V. S. B. P. U. Diponegoro, "No Title".
- [29] I. 2018. A. A. M. D. P. I. S. 25 (Edisi ke-9). Ghazali and S. B. P. U. Diponegoro., "No Title".
- [30] A. Volume, "The role of career development, work motivation and transformational leadership in increasing employee performance," vol. 7, 2024.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.