

11 Perpustakaan UMSIDA

FIKA FATMALA 202010200316 FIX 3 REV.pdf

-  18-09-2024
-  K1 SEPTEMBER 2024
-  Perpustakaan

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3012349606

24 Pages

Submission Date

Sep 18, 2024, 8:23 PM GMT+7

8,685 Words

Download Date

Sep 18, 2024, 8:48 PM GMT+7

59,103 Characters

File Name

FIKA FATMALA 202010200316 FIX 3 REV.pdf

File Size

913.3 KB

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- | | |
|-----|--|
| 16% |  Internet sources |
| 10% |  Publications |
| 6% |  Submitted works (Student Papers) |

Integrity Flags

2 Integrity Flags for Review

 **Replaced Characters**

366 suspect characters on 22 pages

Letters are swapped with similar characters from another alphabet.

 **Hidden Text**

366 suspect characters on 21 pages

Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 16%  Internet sources
- 10%  Publications
- 6%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Type	Source	Percentage
1	Publication	Erina Sonji Syaillatul Ilmi, Rifdah Abadiyah, Sumartik Sumartik. "PENGARUH GREE...	3%
2	Internet	jurnal.umpar.ac.id	3%
3	Internet	ejournal.unitomo.ac.id	3%
4	Internet	ulilalbabinstitute.com	1%
5	Publication	Dia Rachmalia, Sumartik Sumartik, Dewi Andriani. "PENGARUH STRES KERJA, DISI...	1%
6	Internet	journal.ipm2kpe.or.id	1%
7	Internet	e-theses.iaincreup.ac.id	1%
8	Internet	repo.usni.ac.id	1%
9	Student papers	Universitas Nasional	1%
10	Internet	repository.radenintan.ac.id	1%
11	Internet	repository.stienobel-indonesia.ac.id	1%

12 Student papers

Universitas Wiraraja 1%

13 Student papers

State Islamic University of Alauddin Makassar 1%

14 Internet

archive.umsida.ac.id 1%



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

The Influence Of Organizational Culture, Transformasional Leadership Style, and Work Motivation On Efforts Of Increasing The Performance Of the Millenial Generation Employees UD. Jawa Madura

Fika fatmala

202010200316

(ARTIKEL KARYA TULIS ILMIAH)

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September 2024

8

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Milenial UD. Jawa Madura

Nama Mahasiswa/i : Fika Fatmala

NIM : 202010200316

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Dr. Rifdah Abadiyah, S.E.,M.S.M.,CHCM

NIDN. 0705027502

Dosen Penguji 1

Dewi Andriani, SE., MM

NIDN. 0710097101

Dosen Penguji 2

.....

NIDN.

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi

Dr. Vera Firdaus, S.Psi. MM. Dr

NIDN. 0715067306

Ketua Program Studi

Poppy Febriana, S.Sos. M.Med.Kom

NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian

Tanggal Lulus

(.....)

(.....)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I (Pendahuluan)	1
Rumusan masalah.....	3
Tujuan penelitian	3
Pertanyaan.....	3
Kategori SDGs	4
BAB II (Tinjauan Pustaka)	4
Literatur review	4
Budaya organisasi	5
Kepemimpinan transformasional	5
Motivasi kerja	5
Kinerja karyawan.....	5
Hubungan antara variabel	5
Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.....	5
Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan	5
Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan	5
Definisi operasional.....	5
Budaya organisasi	5
Kepemimpinan transformasional	6
Motivasi kerja	6
Kinerja karyawan.....	6
BAB III (Metode Penelitian)	6
Jenis penelitian	6
Kerangka konseptual	7
Hipotesis	7
BAB IV (Hasil dan pembahasan)	8
BAB V (Simpulan)	19
BAB VI (Daftar Pustaka)	20

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN MOTIVASI KERJA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL UD. JAWA MADURA

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi (X_1), Kepemimpinan transformasional (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) merupakan variable independen (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 sebarkan kepada responden. Teknik analisis data ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, serta koefisien determinasi R^2 . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa walaupun 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 – Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Abstract : This research aims to determine organizational culture, transformational leadership and work motivation on employee performance. Organizational culture (X_1), transformational leadership (X_2), and work motivation (X_3) 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 R^2 . 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 Culture, Transformational Leadership, Work Motivation On Employee Performance

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi keefektifan 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 bagimana organisasi menghubungkan budaya organisasi yang berlaku pada tahun tersebut.

Seiring dengan berjalananya 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 diinginkan karyawan milenial adalah yang semi formal tidak tegang dan tidak rumit atau minim nya tekanan pada pekerjaan mereka[1] karyawan milenial juga mendeskripsikan pekerjaan nya dengan rasa pencapaian yang didapatnya saat bekerja di suatu perusahaan[1]. 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 mananamkan motivasi karyawan untuk 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 membangun tim yang mempunyai tujuan yang sama pada perusahaan, dalam organisasi juga belajar untuk mengatasi masalah yang terdapat pada perusahaan , dari masalah internal maupun eksternal[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 mempengaruhi kemauan karyawan untuk berubah[3].

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 transformasional ini juga di gambarkan sebagai gaya yang dapat membangkitkan atau memotivasi kinerja pada karyawan dalam organisasi atau perusahaan, sehingga dengan memimpin yang memakai gaya kepemimpinan transformasional 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].

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.

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].

Seperti yang terjadi di UD Jawa Madura yaitu masih mengalami penurunan dalam kinerja karyawan yang dimana setiap bulan nya 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.

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 untuk beradaptasi dan susah untuk menyelesaikan 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.

1 1 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 [8]. Sedangkan penelitian [9] menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, penelitian yang [4] menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian [10] menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada perusahaan [11] yang dimana menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap hasil yang di uji. Sedangkan penelitian [12] menyatakan bahwa motivasi kerja di dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Sumber : Data UD. Jawa Madura

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hampir setiap bulannya 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 tercapai nya 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 ”

Pertanyaan :

1. Apa yang terjadi pada UD. Jawa Madura?
2. Apa yang seharusnya terjadi pada UD. Jawa Madura?
3. Apa yang diperlukan di UD. Jawa Madura?

Rumusan masalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya 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 menjalankan 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”**

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Literatur Review

Budaya Organisasi

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

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

Kepemimpinan Transformasional

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:

1. Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil strategi alternative yang di terapkan dan di identifikasi yang paling tepat, sebagaimana ditentukan oleh proses perhitungan.
2. 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 kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Kemampuan komunikasi : Kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain Dan Memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya untuk organisasi yang dipimpin.
4. 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.
5. Kemampuan mengharmoniskan lingkungan kerja : menjaga lingkungan kerja agar kinerja karyawan kondusif

Motivasi Kerja

Motivasi di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong orang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karna 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:

1. Prestasi kerja: Melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. Peluang untuk maju : Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan perjanjian atau pekerjaan
3. Pengakuan atas kinerja : Keinginan mendapatkan upah lebih dari biasanya.

4. Pekerjaan yang menantang : Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan atau bidang nya.
5. Pertumbuhan : Kebutuhan – Kebutuhan yang di miliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif.

Kinerja Karyawan

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 capai 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 :

1. Kuantitas : Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.
2. Kualitas : Dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. 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.
4. Tanggung jawab : Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dan kehadiran.
5. Kerja sama : Kepada sesama karyawan harus sering mengintrokeksi 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

2.2 Teori Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Hubungan antar budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat tercermin dalam perilaku organisasi. Kepuasan terjadi ketika karyawan meniru perilaku yang konsisten dengan budaya perusahaan [9] Budaya organisasi juga menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar menerapkan dalam menjalankan suatu kegiatan nya. Peneliti[20] bahwa budaya organisasi adalah system makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain.

Hubungan Antara Gaya kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang sering kali dipakai di beberapa organisasi karena gaya nya yang mudah di ikuti oleh sejumlah karyawan, kepemimpinan transformasional juga membantu kinerja karyawan untuk mempermudah mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dengan kondusif, peneliti [21]mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional pendekatan interpersonal dapat dilakukan dengan bawahan agar karyawan merasa puas dengan cara pimpinan mengelola kinerja karyawan secara keseluruhan dan memtoivasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah keadaan yang mengarah pada pembentukan, pengendalian, dan pemeliharaan perilaku yang sesuai kinerja pada karyawan.[19] kinerja disini ialah faktor penentu kualitas dan kuantitas hasilkerja yang di capai apabila ia melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dapat menggerakkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3 Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi merupakan penggerak dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok, seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragam sumber daya yang ada [22]. adapun indakator- indikator dari budaya organisasi, yaitu:

1. Inovatif : membuat ide baru beserta melakukan pekerjaan dengan baik yang telah di berikan
2. Memberikan dukungan: pada karyawan yang sedang mempunyai masalah pribadi maupun tim
3. Berorientasi pada hasil: membuat kritik dan saran ketika pekerja an yang telah selesai di kerjakan
4. Berorientasi pada kepentingan karyawan : yaitu yang dimana telah di berikan kepada karyawan izin untuk

- tidak bekerja atau cuti
- Detail dalam mengerjakan tugas: sanggup menuntaskan pekerjaan yang telah diberikan dan sanggup mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan nya

Kepemimpinan Transformasional (X₂)

Gaya kepemimpinan transformasional sebagai gaya pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk terlibat dalam sesuatu target atau goals pada suatu perusahaan, pemimpin yang tidak mementingkan dirinya sendiri [23] mereka mempunyai visi dan tujuan organisasi, mendorong karyawan untuk inovatif dalam memecahkan masalah organisasi dan memberikan pengawasan untuk membantu karyawan memperoleh pengalaman kepemimpinan, kemampuan, dan kinerja. Adapun indikator-indikator dari kepemimpinan transformasional[24], yaitu:

- Cara berkomunikasi: yaitu berkomunikasi dengan baik dan tutur kata yang baik pada seluruh karyawan
- Cara berpikir: yaitu berpikir secara kritis untuk memimpin karyawan di perusahaan tersebut
- Cara mengambil keputusan yaitu: dengan cepat, tepat dan tanggap dan mempunyai alternatif lain jika keputusannya belum bisa di terima
- Stimulasi intelektual: pemimpin harus secara terus menerus memotivasi bawahannya untuk bekerja demi tercapainya target atau sasaran
- Cara mengatur emosional: yaitu dengan cara bertanya kepada seorang yang membuat kesalahan kemudian memberikan kritik dan saran yang membangun

Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Motivasi ini dianggap seseorang yang dapat mempengaruhi sesuatu dan dapat membuat perbedaan untuk mencapai kinerja dengan hasil baik. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan tanggung jawab pimpinan agar karyawan yang bersangkutan tersebut semakin meningkat kreativitasnya dan juga kualitas pekerjaan nya [25]. Adapun indikator – indikator dari motivasi kerja, yaitu:

- Motivasi agar semangat bekerja: salah satunya reward kepada karyawan dalam bentuk bonus
- Motivasi keselamatan dalam bekerja: agar saat bekerja karyawan tidak melupakan SOP seperti wajib memakai sarung tangan, sepatu boots, dan apron untuk memulai sebuah pekerjaan yang akan dilakukan
- Motivasi terhadap penghargaan yang di dapatkan: dengan banyaknya motivasi, motivasi penghargaan adalah hal yang ditunggu-tunggu, karena penghargaan yang akan di dapatkan karyawan ialah bonus atau gaji lebih.
- Motivasi keterampilan: kemampuan untuk menggunakan alat kerja, fikiran, ide dan kreatif dalam mengerjakan hasil terbaik dari pekerjaan tersebut
- Motivasi untuk pribadi karyawan: peran yang dimiliki nya dapat diasah dengan baik sesuai dengan job yang dimiliki dengan karyawan tersebut

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang karyawan kerika mereka menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam upaya tersebut kinerja karyawan menjadi suatu hal yang harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan [25]. Adapun indikator – indikator dari kinerja karyawan[26], yaitu:

- Kualitas dalam bekerja: hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan
- Kuantitas untuk waktuyang di tentukan pimpinan: jumlah hasil kerja yang di selesaikan oleh karyawan
- Presensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja: kehadiran karyawan sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku di perusahaan
- Kerjasama dalam tim: karyawan mampu bekerja sama dengan tim tanpa adanya rasa iri dengki, karena pekerjaan tersebut sesuai dengan proporsi karyawan masing-masing
- Tanggung jawab: ketika di beri tugas dan bertanggung jawab akan hasil kerja yang di berikan

III. Metode Penelitian

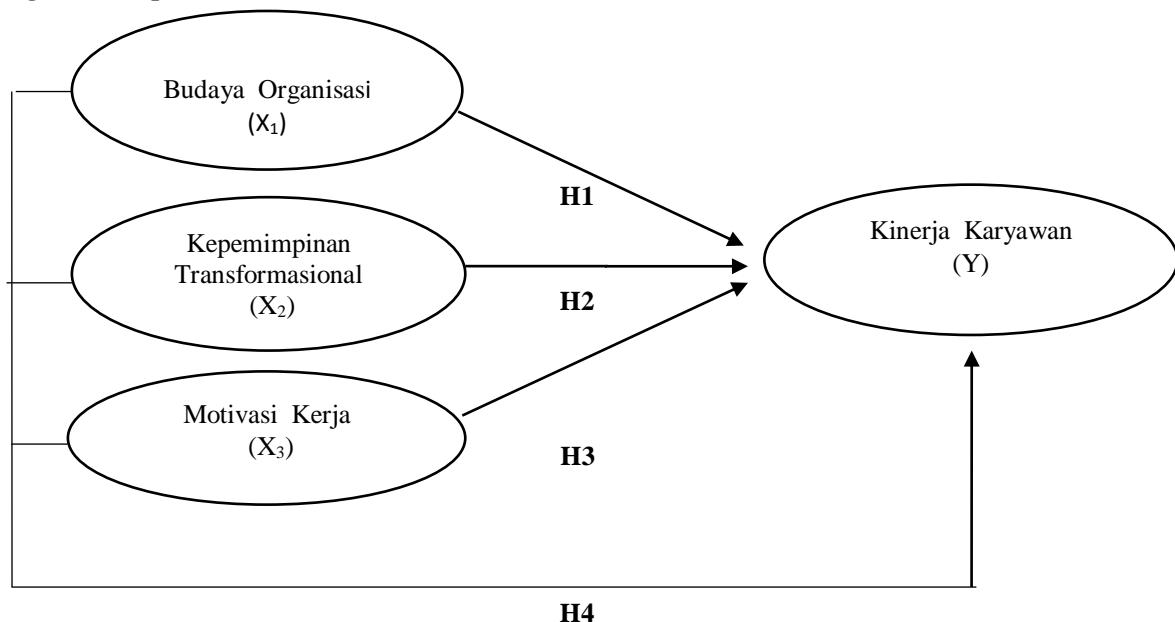
Jenis penelitian : Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, Penelitian Kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Biasanya diukur dengan instrument sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik[27]. Tempat penelitian yang akan dijadikan sebagai pengujii hipotesis yaitu UD. Jawa Madura yang berlokasikan 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 di

1 kumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data sekunder ini merupakan hasil menyebarkan kuisioner yang telah di tentukan dan juga data primer yang didapatkan pada saat wawancara dan kunjungan ke perusahaan.

5 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 di ukur 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 literature dan beberapa artikel jurnal terdiri dari penelitian dahulu yang relevan.[28]

5 Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel budaya organisasi (X_1), kepemimpinan transformasional(X_2), motivasi kerja (X_3) 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 R^2 .

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas Sugiyono memaparkan bahwa hipotesis yaitu tanggapan sementara pada rumusan masalah dalam penelitian Ketika rumusan masalah sudah dikemukakan dalam sebuah pertanyaan maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

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

IV. Hasil dan Pembahasan

A. 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:

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)

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
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 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.[29].

1. Deskriptif variabel penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui prestasi kinerja rata-rata (mean) dari setiap indikator variabel, dengan tujuan memberikan gambaran persepsi responen mengenai masing-masing indikator. kategori penilaian atas setiap indikator diatur sebagai berikut :

- Rendah : nilai mean 1.00-2.33
- Sedang : nilai mean 2.34-3.67
- Tinggi : nilai mean 3.68-5.00

Tabel 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 di bebankan kepada saya	4.06

Sumber: Data Output SPSS (diolah penulis)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responen 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 hierarki (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 kinerjanya seperti dengan adanya karyawan membantu pimpinan untuk memberikan saran maka seharusnya pemimpin tersebut tau apa yang diharapkan oleh karyawan.

Tabel 2 deskriptif variabel 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 menunjukan 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 (diolah penulis)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jawaban responen 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 kinerjanya 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 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	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

Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)

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 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 pekerjaan nya	4.09
Y.5	Saya bersedia melakukan kerjasama dengan rekan kerja nya	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

Sumber: Data Output SPSS (di olah penulis)

1

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 hasil nya sesuai dengan yang di harapkan karyawan pada UD. Jawa Madura

1. Hasil Uji Instrumen

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.

a. Hasil 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 4.21.

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.

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

TABEL 4.22.

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 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 4.23.

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.

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

TABEL 4.23.

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 (diolah 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.

b. Hasil 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 4.24.

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.

2. Hasil 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.[30]

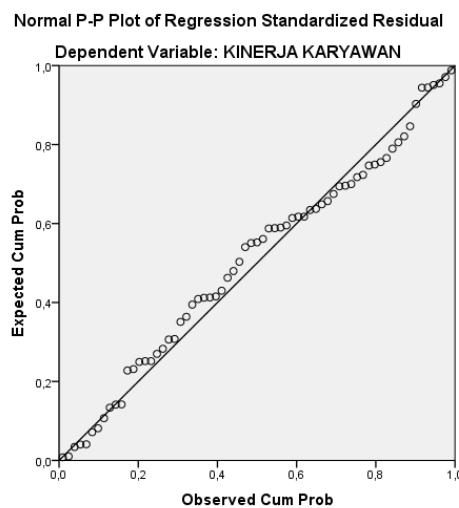
a. Hasil Uji Normalitas

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 4.1.

HASIL UJI NORMALITAS GRAFIK PROBABILITY PLOT



Sumber: Data Output SPSS

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.

b. Hasil 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 4.25.

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

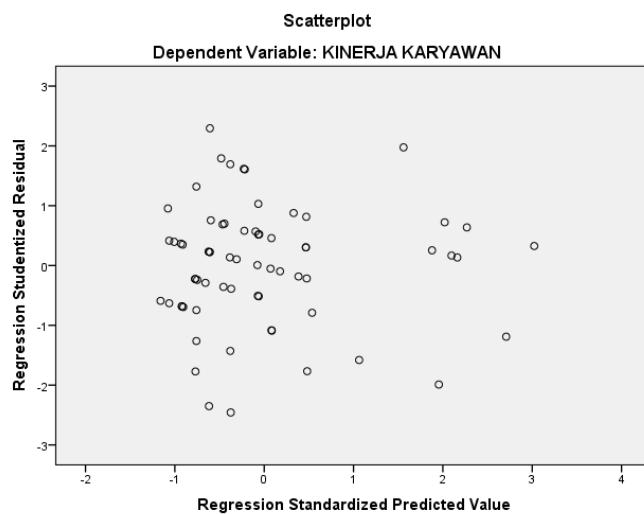
Sumber: Hasil Output SPSS (diolah penulis)

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.

c. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

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 heteroskedastisitas, namun jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas [31]. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Grafik Scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut :GAMBAR 4.2.

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS GRAFIK SCATTERPLOT



Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tidak merata atau tidak membentuk 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 heteroskedastisitas.

3. Hasil UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen model analisis [31] yang digunakan dalam penelitian ini adalah berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Budaya organisasi

X_1 = Variabel Budaya organisasi

β_2 = Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional

X_2 = Variabel kepemimpinan transformasional

β_3 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

X_3 = Variabel motivasi kerja

e = Tingkat kesalahan (error)

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

TABEL 4.26.

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Koefisiensi (B)
Konstanta (α)	21,256
Budaya Organisasi (X_1)	-0,12
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	-0,004
Motivasi Kerja (X_3)	0,428

Sumber: Hasil Output SPSS (diolah penulis)

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

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

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) 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 (X_1) bernilai negatif (-) sebesar 0,12 maka bisa diartikan bahwa jika variabel (X_1) meningkat maka variabel (Y) akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- 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.
- 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.

4. Hasil 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).

a.Uji t (Parsial)

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 4.27.

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 H_0 diterima dan H_a 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 H_0 diterima dan H_a 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 H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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 :

$$df = n - k - 1 \quad (n = \text{jumlah sampel}), \quad (k = \text{jumlah variabel independen})$$

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 diterima, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), variabel kepemimpinan transformasional (X2) dan variabel motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

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 4.29.

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.

B. 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

Pengaruh 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. 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 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. 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

V. Penutup

Kesimpulan dan saran

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.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [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. Tecoual, 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, 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.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] 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=Zw8REAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kuantitatif&ots=ffdFzCItIi&sig=z_C5pM0sz7b6o2ZUWHLD6ltbb4&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. Ghazali and U. Diponegoro., "No Title".
- [30] I. 2016. A. A. M. D. P. I. S. 23 (Edisi-8). Ghazali 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). Ghazali and S. B. P. U. Diponegoro., "No Title".