

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan:  
Studi pada PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja**

**Yudi Prasetya Putra<sup>1</sup>, Jajuk Herawati<sup>2</sup>, Episilandri Sepryarini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

[yudiprasetya300100@gmail.com](mailto:yudiprasetya300100@gmail.com), [jajuk.herawati@ustjogja.ac.id](mailto:jajuk.herawati@ustjogja.ac.id)

[epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)

**ABSTRACT**

*HR is the main source of competitive advantage because it exists. Human resource management must be considered in order to support the business strategy that will be implemented, because if the management practice supports the company's business strategy, it will provide construction in creating competitive advantage which is the key to the company's success in the environment. In improving the quality of human resources, managers have a very important role in developing the capabilities of employees. HR has an important role in the organization, meaning that humans play an important role in carrying out activities to achieve better goals and conditions. This study intends to examine the effect of transformational leadership style, organizational culture, and motivation on the performance of employees of PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja. The sample in this study was 71 employees using a data collection method using a questionnaire method which was distributed using a nonprobability sampling technique (saturated sampling) and the results of the analysis using SPSS 25. In this study using the Data Quality Test, Classical Assumption Test and Multiple Linear Regression Test. Based on the results of the T test, it is concluded that (1) transformational leadership style has a significant positive effect on employee performance with a number of  $0.996 > 0.05$  and a coefficient of  $0.000$  (2) organizational culture has no significant positive effect on employee performance with a number of  $0.256 > 0.05$  and a coefficient of  $0.107$  (3) while motivation has a significant positive effect on employee performance with a number of  $0.000 > 0.05$  and a coefficient of  $0.659$ . The results of this study when analyzed simultaneously between transformational leadership style, organizational culture and motivation showed a significant influence on employee performance.*

**Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance**

**ABSTRAK**

SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang utama karena yang ada. Pengelolaan SDM harus di perhatikan agar menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan, karena jika praktek pengelola tersebut mendukung strategi bisnis perusahaan akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam lingkungan. Di dalam meningkatkan kualitas SDM manajer mempunyai peranan sangat penting untuk mengembangkan kemampuan karyawan SDM memiliki peranan penting di dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya

organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja. Sampel dalam penelitian ini adalah 71 karyawan metode pengumpulan data menggunakan metode kuisioner yang dibagikan menggunakan teknik nonprobability sampling (sampling jenuh) dan hasil analisis menggunakan SPSS 25. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil uji T, maka disimpulkan bahwa (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan angka sebanyak  $0,996 > 0,05$  dan koefisien sebanyak  $0,000$  (2) budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan angka sebanyak  $0,256 > 0,05$  dan koefisien sebesar  $0,107$  (3) sedangkan motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan angka sebanyak  $0,000 > 0,05$  dan koefisien sebanyak  $0,659$ . Hasil penelitian ini jika dianalisis secara bersamaan antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki daya pikir, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bagi kemajuan organisasi secara efektif (Mochamad Arif Fanani1, Imam Abrori2, 2017). Koesmono mengemukakan bahwa secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. (Mochamad Arif Fanani1, Imam Abrori2, 2017)

Kepemimpinan transformasional adalah tentang mendesak orang lain untuk mengembangkan dan menghasilkan kinerja yang melampaui standar yang diharapkan. Seorang manajer yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, mengestimasi visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan visi yang dapat dicapai.

Menurut (Syiafuddin, 2016) dalam (I Gusti Ayu Manuati Dewi,2019) kepemimpinan transformasional adalah di mana seorang pemimpin mendesak bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai balasan atas motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas.

Pemimpin dapat meptivasi bawahannya melalui budaya organisasi, karena perilaku anggota dari organisasi atau perusahaan sangat terpengaruh oleh budaya organisasi. Adanya hubungan budaya organisasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, ini berarti terjadi motivasi yang sangat baik pada suatu perusahaan atau organisasi dimana terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. (Andriani, 2016)

Motivasi diartikan sebagai "*motivation as the set of process that arouse direct and maintain human behavior toward attaining goal*". Motivasi sebagai serangkaian

kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang dengan perilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (M. Nawawi D. Sibali, & La Ode Hasiara)

Dalam literatur peran manajer dan pemimpin mendapat perhatian yang meningkatkan sehubungan dengan kinerja karyawan baik organisasi publik maupun swasta. Selain mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan mereka juga berperan penting dalam implementasi kebijakan manajer sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Cara yang tepat manajer memberikan pengaruh tergantung pada gaya kepemimpinan mereka, beberapa gaya dan peran dalam kepemimpinan telah ditinjau dalam literatur penelitian ini berfokus pada kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin transformasional adalah karismatik mengakui perbedaan, menempatkan individu sebagai pusat, meningkatkan motivasi, kepercayaan dan kepuasan karyawan dalam menyatukan orang-orang dan mengubah pemikiran mereka. Kepemimpinan transformasional cocok dengan mengelola kelompok yang beragam manajer yang memperatikkan gaya kepemimpinan ini lebih bersedia mengambil resiko untuk memecahkan masalah dan memanfaatkan peluang secara proaktif. (Sector & Saniye, 2016)

#### Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Mandiri CCTV?
2. Apakah budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Mandiri CCTV?
3. Apakah motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandawa Mandiri CCTV?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berdampak secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pandawa Mandiri CCTV ?

#### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berdampak terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berdampak secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Handoko, 2011) dalam (Robertus Gita S.P., 2016) Kepemimpinan transformasional merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, dikarenakan kepemimpinan adalah kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran tepat.

Menurut Bass (1985) dalam (Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, 2018) merupakan kepemimpinan transformasional didasarkan pada akibat dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

### **Budaya Organisasi**

Susanto Soedjono dalam (Andriani, 2016) yang memberikan pengertian bahwa untuk menghadapi masalah di dalam perusahaan maka budaya organisasi bisa dijadikan sebagai panduan sumber daya manusia dalam menyelesaikan masalah di dalamnya. Sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan di dalamnya, dan usaha untuk menggabungkan dari berbagai macam kelompok yang ada di dalam perusahaan.

### **Motivasi**

Menurut Mathis & J.H (2006) dalam (YULAEDY MIR'ATU HAYYA, 2021) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

McClelland (1961) dalam (Yanto Yanto, 2021) menjelaskan motivasi sebagai cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang dan bagaimana energi ini akan digunakan oleh orang tersebut, sangat tergantung pada dorongan, kekuatan, harapan, insentif dan situasi serta kesempatan yang tersedia melalui interaksi dengan staf, seseorang manajer dapat mempelajari faktor mana yang memiliki pengaruh saling signifikan terhadap anggota tim.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Fatchur et al dalam (Robertus Gita S.P., 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun dalam kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### Pengembangan Hipotesis

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, dikarenakan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran yang tepat. Menurut Maharani et al. 2013 dalam (Robertus Gita S.P., 2016) yang menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

**H1 : Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan akan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya organisasi akan membentuk komitmen karyawan pada perusahaan dan akan meningkatkan kekompakan karyawan kepada tugas dan fungsi karyawan di perusahaan sehingga budaya organisasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan adanya budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Menurut Fauzi 2016 dan Nicpour 2017 dalam (Galan Kusuma, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai peran sangat penting terutama bagi pemimpin atau para karyawan, karena dengan adanya motivasi yang diberikan pemimpin untuk karyawan akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dengan bersemangat dimana akan dapat dicapai kinerja yang tinggi dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seorang individu atau karyawan untuk menghasilkan output guna mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Juliningrum dan Sudiro 2013 dalam (Robertus Gita S.P., 2016) mana menghasilkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

- d. Pengaruhh gaya kepemimpinan tranformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

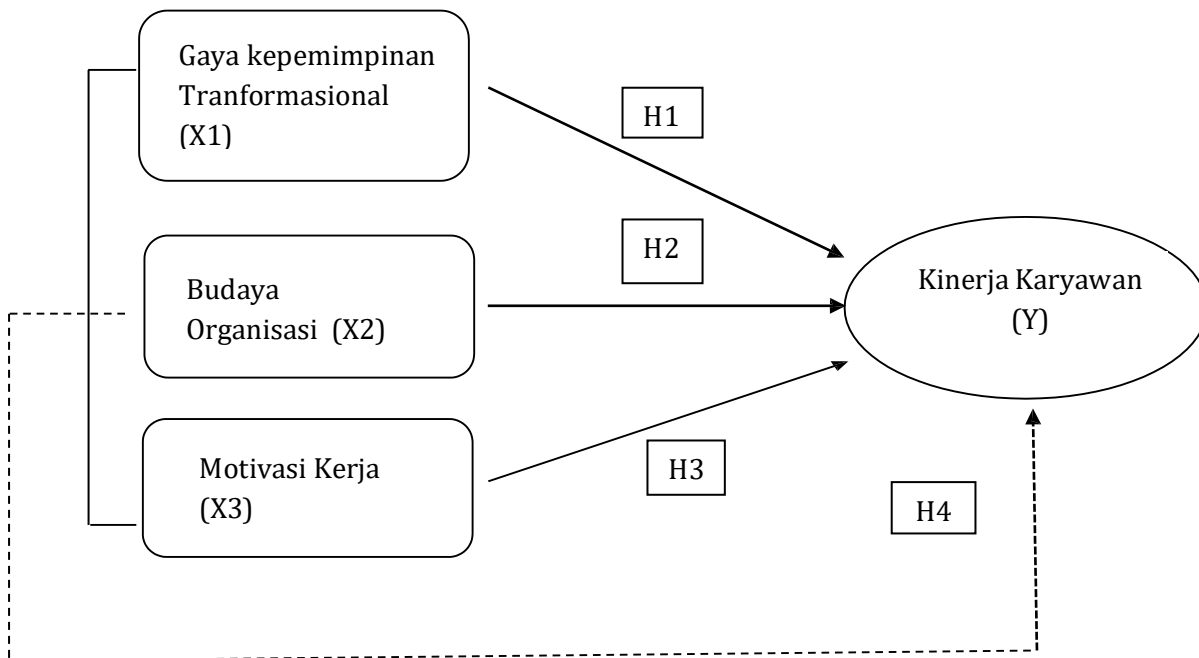
Pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan terlibat dalam pengaruh yang lebih dalam, sehingga akan terjadi perubahan dalam diri organisasi dan perubahan itu akan tercermin pada tujuan bersama antara karyawan dan dapat memotivasi karyawan dikarenakan dengan adanya motivasi dari diri karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik. Sedangkan

kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya organisasi akan membentuk kewajiban karyawan pada perusahaan dan akan mengikat karyawan kepada pekerjaannya di dalam perusahaan. Maka dalam variabel ini gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

#### Kerangka Pemikiran

Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y)



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menekankan pada analisis data numerik yang diolah dengan metode statistik. Penelitian kuantitatif bekerja dengan angka, yang datanya berupa angka (skor atau nilai, perangkat, atau frekuensi), dijabarkan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang memprediksi variabel lain. (Hendrikson R. Wowiling1 , Benhard Tewel2, 2021)

## Populasi Dan Sample

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah abstrak yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik dari kesimpulan. Dan jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 71 karyawan.

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sandu Siyoto et al (2015) Sampel adalah sebagian dari besaran dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Penentuan banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan sample jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sample. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 71 karyawan.

## HASIL PEMBAHASAN

### Uji validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n - 2, maka df = 73 - 2 = 71, maka r tabel = 0,233 berikut adalah hasil uji validitas dari setiap variabel penelitian.

Tabel 1

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variable	Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	Keterangan	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1	0,562	0,233	Valid	0,795	Reliable
	2	0,661	0,233	Valid		
	3	0,670	0,233	Valid		
	4	0,589	0,233	Valid		
	5	0,872	0,233	Valid		
	6	0,619	0,233	Valid		
	7	0,627	0,233	Valid		
	8	0,569	0,233	Valid		
	1	0,719	0,233	Valid	0,849	Reliable

Budaya Organisasi	2	0,708	0,233	Valid		
	3	0,732	0,233	Valid		
	4	0,676	0,233	Valid		
	5	0,773	0,233	Valid		
	6	0,804	0,233	Valid		
	7	0,674	0,233	Valid		
Motivasi Kerja	1	0,735	0,233	Valid	0,818	Reliable
	2	0,608	0,233	Valid		
	3	0,771	0,233	Valid		
	4	0,807	0,233	Valid		
	5	0,641	0,233	Valid		
	6	0,772	0,233	Valid		
Kinerja Karyawan	1	0,691	0,233	Valid	0,810	Reliable
	2	0,752	0,233	Valid		
	3	0,685	0,233	Valid		
	4	0,844	0,233	Valid		
	5	0,797	0,233	Valid		

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021*

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tabel di atas diketahui semua pertanyaan memiliki  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, maka semua pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha*  $>$  0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas residual menggunakan analisis grafik lewat SPSS, yaitu dengan melihat tampilan grafik normal plot. Pada dasarnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Ketentuan suatu model regresi berdistribusi secara normal apabila *probability* dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Adapun tabel hasil uji *non-parametrik Kolmogorov smirnov* (K-S) sebagai berikut:

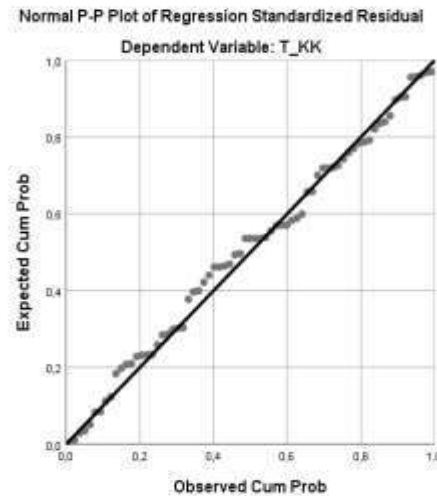


Tabel 2  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33385353
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,053
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model pada regresi residual terdistribusi normal hal itu ditunjukkan oleh nilai signifikan atau nilai asymp.sig. lebih besar dari 0,05 itu dapat terlihat dari nilai asymp.sig 0,200 yang berarti  $0,200 > 0,05$ .



Gambar 1

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bermaksud untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi menggunakan nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu estimasi regresi sangat tinggi, tetapi secara individual, variabel-variabel independen banyak yang tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka bisa disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 maka bisa disimpulkan data tersebut terjadi multikolinieritas.

Tabel 3

Hasil uji multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,244	1,072		2,093	,040		
	Gaya Kepemimpinan	-,033	,044	-,136	-,751	,455	,449	2,225
	Budaya Organisasi	-,028	,058	-,119	-,488	,627	,248	4,030
	Motivasi	,031	,064	,118	,485	,629	,249	4,019

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada pengujian persamaan

### Uji Heterokesdastisitas

Uji heterokesdastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kekeliruan asumsi klasik heterokesdastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Apakah signifikan di atas 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokesdastisitas. Berikut tabel hasil uji heterokesdastisitas:

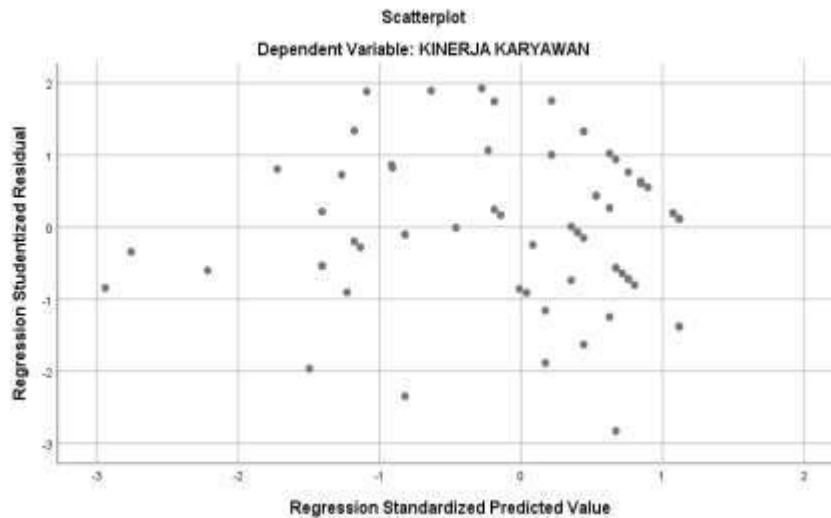
Tabel 4  
Hasil uji heterokesdastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,244	1,072		2,093	,040		
	Gaya Kepemimpinan	-,033	,044	-,136	-,751	,455		
	Budaya Organisasi	-,028	,058	-,119	-,488	,627		
	Motivasi	,031	,064	,118	,485	,629		

a. Dependent Variable: Abs\_Res

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021*

Analisis ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan scatterplot dimana jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka, tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji program IBM spss dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2

**Regresi Linier Berganda**

Tabel 5

Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,303	1,724		,756	,452
	Gaya Kepemimpinan	,000	,071	,000	,005	,996
	Budaya Organisasi	,107	,094	,136	1,147	,256
	Motivasi	,659	,103	,757	6,372	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel independen gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,040 kemudian nilai signifikan variabel budaya organisasi (X2) 0,627 dan variabel motivasi (X3).

Uji T ( Uji parsial )

Tabel 6  
Hasil analisis uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,303	1,724		,756	,452
	Gaya Kepemimpinan	,000	,071	,000	,005	,996
	Budaya Organisasi	,107	,094	,136	1,147	,256
	Motivasi	,659	,103	,757	6,372	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021*

Variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai tingkat signifikan sebesar  $0,996 > 0,05$  dan koefisien sebesar  $0,000$  dengan arah positif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (diterima)

Variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikan sebesar  $0,256 > 0,05$  dan koefisien sebesar  $0,107$  dengan arah positif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (diterima) Variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan koefisien sebesar  $0,659$  dengan arah positif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (diterima)

**Uji F (Uji simultan)**

Tabel 7  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407,080	3	135,693	72,952	,000 <sup>b</sup>
	Residual	122,762	66	1,860		
	Total	529,843	69			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinan, BudayaOrganisasi

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas hasil uji fit model menunjukkan bahwa nilai *f* hitung sebesar 72,952 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa  $\text{sig} < 0,05$  maka hipotesis dapat diterima. Artinya variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

**Koefisien Uji Detereminasi ( $R^2$ )**

Tabel 8  
Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 <sup>a</sup>	,768	,758	1,364

a. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinan, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,77 hal ini berarti 77% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi, sedangkan sisanya 23% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. *Standard error estimate* (SEE) sebesar 1,364 semakin kecil nilai *Standard error estimate* (SEE) maka akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent.

## **Pembahasan**

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Penyajian pertama yang diajukan adalah gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini diterima hasil penyajian menunjukkan thitung 0,005 dengan tingkat signifikan  $0,996 > 0,05$ . Sehingga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan.

Hasil olah data ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara faktor gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Pandawaa Mandiri CCTV jogja artinya gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun tidak signifikan. Terbukti berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa dari point pertanyaan yang hasilnya tertinggi pada kuisiner yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden dengan hasil man 63,4 yaitu pertanyaan no 5 "Atasan saya menghormati pribadi karyawan" hal tersebut berarti semakin besar gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pada PT Pandawa Mandiri CCTV Jogja akan semakin membaik.

Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al. (2013) dalam (Robertus Gita S.P., 2016) yang menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Pengajuan kedua yang di ajukan adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini diterima hasil pengajuan menggunakan thitung 0,005 dengan tingkat signifikan  $0,256 > 0,05$ . Sehingga budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan terdahulu yang dilakukan Muhammad Fauzi (2016), dalam (Galan Kusuma, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan berbenturan pada tingginya kinerja karyawan sehingga semakin kuat budaya organisasi perusahaan maka semakin tinggi kinerjanya.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengajuan ketiga yang di ajukan adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini diterima hasil pengajuan menggunakan thitung 0,005 dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$ . Sehingga motivasi berpengaruh positif signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Juliningrum dan Sudiro (2013) dalam (Robertus Gita S.P., 2016) yang mana menimbulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dengan menggunakan Fhitung menunjukkan variabel independen (gaya kepemimpinan transformasioanl, budaya organisasi dan motivasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT Pandawa Mandiri CCTV Jogja.

Berdasarkan uji nilai F membuktikan bahwa nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Bersarnya simultan yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (Adjust R-square) sebesar 0,768 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 76,8% sedangkan sisanya 23,2%. Dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dengan hasil tingkat signifikan sebesar  $0,996 > 0,05$  dan koefisien sebesar 0,000 dengan arah positif.
2. Variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikan sebesar  $0,256 > 0,05$  dan koefisien sebesar 0,107 dengan arah positif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi memounyai tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan koefisien sebesar 0,659 dengan arah positif. Hal tersebut membuktikan bahwa hipootesis yang membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (diterima)

### **Saran**

Berdasarkan hasil peneliti analisis dan kesimpulan serta keterbatasan peneliti, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja agar lebih memperhatikan gaya kepemimpinan transformasi, jika dilihat dari hasil jawaban responden gaya kepemimpinan memiliki nilai rendah di bandingkan variabel lainnya, gaya kepemimpinan perlu di evaluasi oleh manajer dikarenakan gaya kepemimpinan mampu menciptakan harmoni dalam tim dengan membantu membangun hubungan para karyawan.

PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja di harapkan mampu mengamati ketelitian dan kemiripan antara daftar gaji dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahan.



Penelitian ini bisa menjadi contoh bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan dan menjadi informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusannya dalam menilai kinerja karyawannya.

Dalam mengajarkan rasa keterbukaan antara karyawan dan manajemen serta menjalin hubungan persaudaraan antara masing-masing karyawan PT Pandawa Mandiri CCTV Jogja, sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai target ataupun melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya diharapkan harus lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan, pengumpulan data dan segala sesuatunya sehingga peneliti dapat dilaksanakan dengan baik.

Variabel yang dipakai untuk penelitian hanya 4 variabel, oleh sebab itu pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan perilaku karyawan. Sehingga dapat memberikan hasil yang lebih luas mengenai fakta apa saja yang mempengaruhi perilaku karyawan selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo Dewi Andriani. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Diannitha Phobe Yuliane Pertiwi<sup>1</sup>, Lies Putriana<sup>2</sup>, D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KOMITMEN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA DENSUS 88 AT POLRI Diannitha Phobe Yuliane Pertiwi<sup>1</sup>, Lies Putriana<sup>2</sup>, Derriawan<sup>3</sup> Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pancasila, Jakarta<sup>123</sup>. *Jurnal Inovasi Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 114–131.
- Dr. H. M. Nawawi D. Sibali, S.E., M.M., & Dr. La Ode Hasiara, S.E., M.M., M.Pd., A. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA POLITEKNIK NEGERI SAMARINDA*.
- G. Ngurah Suteja Putra a I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2019). Effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance mediated by job motivation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 118–127. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.778>
- Galan Kusuma, E. R. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, 7(2), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20920>
- Hendrikson R. Wowiling<sup>1</sup>, Benhard Tewal<sup>2</sup>, R. S. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pada Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja*

- Sebagai Variabel Intervensi Anggota Batalyon A Brimob Mabes Sulut.* 7(2), 658. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.647-658.2021>
- Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, A. P. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, Arik Prasetya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 146–157. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Intervening, P. G. K. terhadap K. O. M. K. K. S. V., & Arif Darmawan1, M. A. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Arif Darmawan1, Marlinda Aulia Putri. *Akuntabilitas*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3581>
- Mochamad Arif Fanani1, Imam Abrori2, N. I. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Al Jauhar Sumbersari Jember. *UNEJ E-Proceeding, 2017*, 326–338.
- Perikanan, P. K. dan M. K. terhadap K. O. P. P. K. dan, & Suherman. (2017). Perikanan, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Suherman. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, VIII(2)*, 144–156.
- Rizal, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 99. <https://doi.org/10.35870/emt.v2i2.59>
- Robertus Gita S.P., A. Y. 1. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan) Robertus Gita S.P., Ahyar Yuniawan 1. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume*, 5(3), 1–12.
- Sector, T. L. and O. C. K. to B. E. to the D. P., & Saniye. (2016). Transformational Leadership and Organizational Culture: Keys to Binding Employees to the Dutch Public Sector Saniye. *Intech, i(tourism)*, 23.
- Yanto Yanto, I. N. A. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(4), 179–209. <https://doi.org/10.47577/tssj.v7i1.390>
- YULAEDY MIR'ATU HAYYA. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi dimediasi motivasi kerja pada pt. bank muamalat indonesia.*
- Zahra, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepercayaan Pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 145. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1406>