Jurnal Manageable
ISSN : 2830-1870
Volume : 1 NO: 1

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN USAHA DAGANG

Ade Rizky Oktavian
Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa. Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Bekasi, Jawa Barat 17530, Indonesia.
Email : Nining.rasha2002@gmail.com

Informasi Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 20 Juni 2022
Direvisi: 25 Juni 2022
Diterbitkan: 30 Juni 2022

Kata Kunci/Keywords:

Gaya Kepemimpinan Transformasional,
Budaya Organisasi,
Motivasi,
Kinerja Karyawan
Transformational Leadership Style,
Organizational Culture,
Motivation,

ABSTAK/ABSTRACT

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kinerja karyawan Usaha Dagang. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Usaha Dagang diantaranya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi". Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel, gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 80 orang karywan Usaha Dagang dari total 80 orang populasi karyawan. Usaha dagang tersebar di beberapa kabupaten lain seperti Banjarnegara,

Employee Performance		Purwokerto, Wonosobo dan beberapa kabupaten lainnya. Hasil penelitian dari 80 orang responden yang diolah dengan menggunakan asumsi klasik dibantu program SPSS versi 22 menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Usaha Dagang. Kesemua data memenuhi syarat asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, homogenitas, dan keseteraan garis regeresi. This research aims to know the partial and simultaneous influence of work discipline and work environment on employee performance of PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia The benefits of this research for the Company as input in managing performance using work discipline, work environment on employee performance and as consideration for determining the next steps in the employee performance system in the future. The method of study used is associative quantitative data which is in the form of employees PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. The population in this study were all employees of PT. Bhakti Karya Distribution Indonesia, totaling 87 people. The sampling technique in this study uses saturated sampling, called the saturated sample because all members of the population are used as samples. The study uses the instrument test, classical assumption test. Analysis to see the influence of variables using Linear Regression Analysis, Correlation Analysis, Determination Coefficient Test and Partial Hypothesis Test (T Test) and Simultaneous Hypothesis Test (F Test).The results of this study indicate that partially (T Test) work discipline has a positive effect on employee performance, as evidenced by the results of the calculation of work discipline has a value with a significant probability of 0.002 smaller than the predetermined significant level of 0.05. thus Ho is rejected and Ha is accepted. Partially the work environment variable has a positive effect on employee performance, as

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

		evidenced by the results of work environment having a value of 0,002 less than the predetermined significant level of 0.05. thus Ho is rejected and Ha is accepted. Fcount value obtained was 12,606 and Ftable value was 3,11. So that Fcount > Ftable with a significant level of probability of 0,002 is smaller than a predetermined significant level of 0.05. Thus, Ho is rejected and Ha is accepted so that it can be concluded that there is a significant effect between work discipline and work environment simultaneously on employee performance..

PENDAHULUAN

Aktivitas perdagangan bebas produk barang dan jasa pada era globalisasi menimbulkan persaingan dalam dunia usaha yang semakin penuh tantangan. Hal ini didasarkan suatu pemikiran bahwa organisasi bisnis saat ini dihadapkan pada suatu perubahan kondisi lingkungan yang semakin cepat. (Jaiswal dan Dhar, 2015).

Tugas karyawan pada Usaha Dagang yang berbentuk Usaha Dagang kelontong (Usaha Dagang yang menjual aneka ragam barang) dengan pelayanan penuh berbeda dengan tugas karyawan pada bentuk Usaha Dagang lain seperti mini market. Karyawan perusahaan dagang, khususnya bagian penjualan bertugas melayani pembeli yang datang. Secara lebih khusus dalam perusahaan dagang berskala kecil, selain memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan, karyawan juga bertugas mencari barang yang diinginkan pelanggan di gudang atau tempat penyimpanan, melakukan pencatatan, mengidentifikasi stok barang dagangan, serta berkomunikasi dengan pemilik perusahaan dalam hal laporan penjualan dan stok barang kepada pemilik. Dengan demikian, selain kualitas layanan, terdapat tugas-tugas lain dalam diri karyawan yang berpengaruh pada tingkat penjualan perusahaan. Meskipun layanan terhadap pelanggan baik, namun ketika karyawan tidak dapat melaksanakan tugas-tugas lain, maka tingkat pendapatan usaha juga tidak setinggi harapan, sehingga berdampak pada rendahnya eksistensi usaha.

Memahami pentingnya aset manusia perusahaan PT PAS Cikarang membuat budaya yang mengandung nilai-nilai yang harus dijiwai oleh setiap pekerja dan dipercaya bahwa budaya ini dapat mengubah perilaku masing-masing perwakilan dan dapat lebih mengembangkan kinerja karyawan dan membuat setiap karyawan memiliki perasaan yang kuat memiliki tempat dan kewajiban kepada organisasi.(Huda, 2020). berjudul Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan di 5 Usaha Dagang, ditemukan bahwa karyawan Usaha dagang memiliki kinerja karyawan yang rendah kepada Usaha Dagang atau perusahaannya. Observasi ini dilaksanakan dengan teknik wawancara kepada karyawan yang ada di beberapa Usaha Dagang .

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan di 5 Usaha Dagang, ditemukan bahwa karyawan Usaha dagang memiliki kinerja karyawan yang rendah kepada Usaha Dagang atau perusahaannya. Observasi ini dilaksanakan dengan teknik wawancara kepada karyawan yang ada di beberapa Usaha Dagang

Salah satu konsep yang dapat menggambarkan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting yang perlu diperhatikan dalam diri karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak terlepas dari peranan gaya kepemimpinan yang efektif yang mampu mengarahkan karyawannya. Perilaku seorang pemimpin dapat menjadi panutan dan acuan bagi karyawan terutama dalam hal psikologisnya. Pemimpin diharapkan dapat memotivasi, mengarahkan dan mengawasai karyawan dengan baik agar dapat

bersama- sama mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan dalam jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis Volume 10, No.1, tahun 2019 yang

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2009:97) dalam Prilian et al. (2014). Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri (2005:260), Dalam Wijaya (2016).

Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu perubahan Robbins (2008), dalam Tampi (2014). Maulizar, (2012) dalam Mahendra (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesaui dengan moral maupun etika. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Gupta et al.(2013) dalam Mahendra (2015) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepatx, sehinggai diperlukannya karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggii. Gungor (2011) dalam Mahendra (2015) menjelaskan bahwa sangat penting untuk berinvestasi dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dan organisasi.

Indikator kinerja karyawan

Menurut Bernadin dan Rusel (2003) dalam Setiawan (2015) indikator kinerja karyawan sebagai berikut : (1) Quantity (kuantitas) produksi yang dihasilkan dapat ditunjukan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. (2) Quality (kualitas) tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. (3) Timeliness (ketepatan waktu) dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan. (4) Cost effectiveness (efektivias biaya) tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi keinginan kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber yang ada. (5) Interpersonal impact (hubungan antar perseorangan) tingkatan dimana seseorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling

menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan proses membangun komitmen untuk tujuan organisasi dan kemudian memberdayakan pengikut untuk mencapai tujuan tersebut dan meningkatkan kinerja pengikut (Burns & Yulk ,1998 yang dikutip dalam Munir, et al., 2012). Hughes et al. (2012:542) mengemukakan bahwa seorang pemimpin transformasional dapat mendorong motivasi karyawan dalam mewujudkan visi sang pemimpin, karena ia memiliki keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik.

Pada dasarnya, konsep kepemimpinan transformasional menurut Pradana et al. (2013) yang dikutip dalam Ratnamiasih (2014) adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya dan mengubah individu meningkatkan dirinya agar lebih semangat didalam bekerja serta memberi dorongan untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi akan tetapi untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suryanto dan Burhanudin (2011:110) Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen yaitu: (1) Kharismatik Pada komponen ini pemimpin akan berperan sebagai model yang dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh bawahan sehingga bawahan tersebut akan berada dipihak pimpinan bahkan ingin menjadi seperti pimpinannya. Komponen ini juga dikenali sebagai komponen Idealized Influence. (2) Inspirasional motivational Pemimpin mampu memberikan ide atau inspirasi yang sanggup memotivasi bawahannya. Pemimpin transformasional akan, membangkitkan semangat, rasa antusias dan optimisme karyawannya. (3) Stimulasi Intelektual pemimpin transformasional menggunakan pendekatan terhadap bawahannya agar dapat berupaya kreatif dan inovatif untuk memecahkan permasalahan yang ada. Bawahan juga diberi kesempatan untuk melakukan pendekatan-pendekatan dengan cara yang baru terhadap permasalahan yang ada dan menemukan solusinya. (4) Pertimbangan terhadap individu Memberikan perhatian individu, memperlakukan setiap bawahan sebagai pribadi yang utuh, melatih dan menasihati bawahan untuk mencapai prestasi pada tingkat potensial yang lebih tinggi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi orang dalam berprilaku dan menjadi tolak ukur dalam setiap program pengemangan organisasi dan kebijakan yang di ambil. Berkaitan dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana budaya dapat dikelola oleh organisasi

Kirana (2014) dalam Fahmi, et al. (2018) mengemukakan pembicaraan tentang budaya perusahaan atau organisasi menyangkut berbagai topik bahasan, diantaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan, rutin atau ritus dalam perusahaan, teladan atau

model, penyesuaian diri dan ceritacerita yang dihidupkan. Ndraha (2014) dalam Fahmi, et al.

Indikator Budaya Organisasi

Tampubolon (2008:233) dalam Fahmi et al. (2018) menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu : (1) Inovatif memperhitungan risiko Inovatif memperhitungan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. (2) Perhatian yang detail Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. (3) Orientasi hasil Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. (4) Orientasi manusia Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakan tim kerja (team work), dimana kerjasama tim dapat di bentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. (5) Agresivitas Agresif dalam bekerja produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksud antara lain: kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. (6) Stabilitas Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerjaperforma yang baik dari karyawan harus didukung oleh Kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima.

Motivasi

Beberapa ahli mendeskripsikan pengertian motivasi berbeda satu sama lain. Menurut Robbins dalam Priansa D.J (2016:201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Wursanto (2005:301) dalan jurnal Fransisca Rahmawati (2016) mempunyai pendapat tentang pengertian motivasi yaitu dorongan, keinginan, hasrat dan penggerak yang

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Sementara menurut Hasibuan (2008) dalam Adha et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Indikator Motivasi

Dengan menggunakan elemen motivasi menurut George and Jones (2005) dalam Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017) yaitu : (1) Arah perilaku (direction of behaviour) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam berkerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Perilaku-perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalma mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi dalam memilih perilaku yang fungsional sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat berkerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja. (2) Tingkat usaha (level of effort), mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam berkerja. Dalam berkerja, seseorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk berkerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam perkerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya selalu hadir tepat waktu, namun perlu dilihat keseriusan dan kesungguhan dalam berkerja. (3) Tingkat kegigihan (level of persistence), mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam berkerja, seberapa keras karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

METODE

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemim[inan transformasional, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Usaha Dagang. Populasi didalam karya ilmiah ini adalah karyawan UD yang berjumlah 80 orang, dengan kondisi populasi ini sesuai dengan teori (Sugiyono, 2016), maka diambillah sampel dengan teknik sampling jenuh sehingga semua jumlah populasi yang ada secara keseluruhan dijadikan sampel. Menurut Ridwan (2013;64) dalam Arifai (2017) mengemukakan " sampling jenuh adalah Teknik pegambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel". Dengan demikian jumlah sampel yang ditentukan oleh penulis adalah seluruh Karyawan yang ada pada UD. penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Apabila r hitung positif dan r hitung lebih besar dari r tabel maka variabel tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka variable tersebut dinyatakan tidak valid,

Tabel 1.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Responden	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,548	0,22	VALID
Y2	0,557	0,22	VALID
Y3	0,562	0,22	VALID
Y4	0,694	0,22	VALID
Y5	0,751	0,22	VALID
Y6	0,548	0,22	VALID
Y7	0,548	0,22	VALID
Y8	0,488	0,22	VALID
Y9	0,241	0,022	VALID
Y1O	0,751	0,022	VALID

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel kinerja karyawan(Y), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan

Tabel 1.2 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Responden	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1_1	0,556	0,22	VALID
X1_2	0,632	0,22	VALID
X1_3	0,508	0,22	VALID
X1_4	0,468	0,22	VALID
X1_5	0,602	0,22	VALID
X1_6	0,623	0,22	VALID
X1_7	0,673	0,22	VALID
X1_8	0,584	0,22	VALID
X1_9	0,668	0,22	VALID
X1_10	0,764	0,22	VALID
X1_11	0,659	0,22	VALID

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

Tabel 1.3 Uji Validitas Budaya Organisasi

Responden	R Hitung	R Tabel	Keteranga
X2_1	0,696	0,22	VALID
X2_2	0,707	0,22	VALID
X2_3	0,811	0,22	VALID
X2_4	0,764	0,22	VALID
X2_5	0,700	0,22	VALID
X2_6	0,748	0,22	VALID
X2_7	0,707	0,22	VALID

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel Budaya Organisasi (X3), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan atau valid.

Tabel 1.4 Uji Validitas Motivasi

Responden	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3_1	0,716	0,22	VALID
X3_2	0,728	0,22	VALID
X3_3	0,698	0,22	VALID
X3_4	0,730	0,22	VALID
X3_5	0,844	0,22	VALID
X3_6	0,791	0,22	VALID
X3_7	0,781	0,22	VALID

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji validasi variabel motivasi(X3), diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan atau valid.

Uji Realiabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realiabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Batas Nilai Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,752	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,781	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,766	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,741	0,60	Reliabel

Sumber : pengelola data (2021)

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

Dari tabel 2 menunjukan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1),budaya organisasi (X2), motivasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) menunjukan bahwa kuesioner pernyataan variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui nilai residual dan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data yang dinyatakan baik adalah data yang mendapatkan hasil positif atau berdistribusi normal, uji normalitas yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dan menggunakan uji grafik p-plot. Dibawah ini merupakan hasil analisis dengan menggunakan metode Kolmogorov-smirnov.

Tabel 3 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	85
Normal Mean	.0000000
Parameters[a,b] Std. Deviation	1.65609484
Most Extreme Differences	
Absolute	.141
Positive	.141
Negative	-.137
Kolomogorov-Smirnov Z	. 141
Asymp. Sig. (2-tailed)	.133

a. *Test distribusi is normal.*
b. *Calculated from data*

Sumber : pengelola data (2021)

Berdasarkan table 3 uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,141 dan nilai ini lebih besar dari 0.05 artinya data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		tandar diz ed Coefficients			Collinearity Statistics	
odel		td. Error	eta			ole rance	V IF

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

						ig.		
Constant)	28,492	,597		,198		000		
OTALX1	,206	087	082	,268		846	644	1,060
OTALX2	,347	126	137	,137		244	925	1,081
OTALX3	,291	062	167	,704		146	974	1,027

Sumber : pengelola data (2021)

Nilai konstanta adalah sebesar 1,674 jadi menunjukan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi dianggap konstan atau nialainya X = 0 maka dapat diperkirakan nilai Employee Productivity sebesar 1,674.

Kofisien regresi variabel gaya kepememimpinan trasformasioal (X1) sebesar 0,097 nilai variabel Keterlibatan kerja menunjukan bahwa meningkat 1 responden dan yang lain konstan. Maka dapa diperkirakan nilai variabel Keterlibatan Kerja sebesar 0,097.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,318 jadi nilai variabel Kepuasan Kerja menunjukan bahwa variabel motivasi meningkat 1 responden dan yang lainnya konstan, maka dapat diperkirakan nilai variabel budaya organisasisebesar 0,318.

Koefisien regresi variabel motivasi (X3) ialah sebesar 0,717 nilai variabel motivasi menunjukan bahwa variabel motivasi menigkat 1 responden dan yang lainnya kostan, maka hal ini dapat diperkirakan niali variabel Budaya Organisasi sebesar 0,717.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. (2) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD (3) Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di UD

Saran

ISSN: 2830-1870 (Online Volume : 1 NO: 1)

Berdasarkan penelitian dan Kesimpulan yang telah dilakukan di atas maka peneliti memberikan saran kepada pembaca karya tulis ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada UD. dapat dilakukan dengan cara pemimpin karyawan dalam melakukan pekerjaanya dengan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini akan dirasa lebih efektif bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan meningkat kinerjanya.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pemimpin disarankan supaya memiliki budaya organisasi yang baikseperti budaya kekeluargaan dan keterbukaan dalam dalam menjalehingga karyawan akan merasa betah untuk terus bekerja di Usaha dagang tersebut.
3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi yang dirasakan karyawan secara signifikan positif sehingga perlu adanya perhatian dan support atau motivasi dari pemimpin atau pemilik Usaha Dagang ke setiap karyawan bisa dengan memberikan hadiah dan hukuman atas hasil kerja mereka supaya karyawan bisa lebih meningkatkan pekerjaan, dan untuk penelitian berikutnya apakah motivasi bisa digunakan sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, L., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 37(2), 183–191.

A.A. Anwar Prabu Mangku Negara dan Miftahuddin dalam Jurnal yang berjudul The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance volume 4, Halaman 189 – 195, Tahun 2016,

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A.

H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.

Alan Hidayat dan Hotlan Siagian dalam artikel yang berjudul " Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung" yang telah dipublikasikan pada jurnal AGORA Volume 5, Nomor 3, 2017.

Bintarti, S. 2015. Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Bernadin dan Rusel (2003) dalam Setiawan (2015) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembangpsikis yang terbit pada -Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53

Damayanti dan Wahyuni, dalam artikel yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan terbit di Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen volume 6, nomor 11, tahun 2017

Fahmi M, Agung Syahrul, dan Rachmatullaily. 2018. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmiah inovator, Vol. 7, No. 1.

Fauzi Muhammad, Warso Moch Mukeri, dan Haryono Andi Tri. 2016. Pengaruh budaya orginisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening studi pada karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang. Journal of management, Vol. 02, No. 02.

Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib dalam artikel yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan terbit di jurnal pemikiran ilmiah dan pendidikan administrasi perkantoran, Volume 4, No 1, 2017.

Jandika Hendrianto dalam artikel yang berjudul " Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.X" yang dipublikasikan pada Jurnal AGORA

kharis et al. 2015. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 3 No. 1 Maret 2015|

Mahendra, K. O., & Mujiati, N. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort. E-Jurnal Manajemen UNUD, 4.

Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa Krian Sidoarjo. Jurnal AGORA, 4(2), 259-264.

Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hafidzi dalam artikel yang berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi, Budaya Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang terbit pada Jurnal Ipteks, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2019.

Johnson, L., Lewis, K., Peters, M., Harris, Y., Moreton, G., Morgan, B., et. al. (2005).How far is far? London: McMillan.

Shearer, P.M. (1999). Introduction to seismology. Cambridge: Cambridge University Press.

Trewartha, G.T., & Horn, L.H. (1980). An introduction to climate. New York: McGraw-Hill.Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. E-Jurnal Manajemen, 6(1), 289–316.

Bisnis Dan Manajemen, 16(2), 94–114. https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69

Shinta Nento. (2021). Kontribusi Locus of Control Dan Kepuasan Kerja. JIVA: Journal of Behavior and Mental Health, 2(1), 76–90.

Sugiyono. (2013). Metodelogi Penelitian.

Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. Jurnal Pendidikan Edutama, 7(1), 127. https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874

Supriatna, M. D. (2018). Implikasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air. Jurnal Administrasi Negara, 24(2), 101–114. https://doi.org/10.33509/jan.v24i2.190

Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(6), 255206. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p07

Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(10), 254575.

Yusrizal, A. Hadi Arifin, N. B. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAKTI PADA SEKRETARIAT DPRK LHOKSEUMAWE. JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND), 126(1), 1–7.