

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUNTI SUSHI BAR

**Putu Dennise Prabha Shanti¹ Nengah Suardhika² Putu Cempaka DharmaDewi
Atmaja³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: denniseprabhashanti.31@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan guna untuk menggerakkan dan mensinergikan seluruh sumber daya lainnya guna mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Kunti Sushi Bar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kunti Sushi Bar yang berjumlah 97 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software SPSS* versi 26.

Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar akan mengalami peningkatan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar akan mengalami peningkatan. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar akan mengalami peningkatan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are an important factor in an organization or company in order to mobilize and synergize all other resources to achieve the expected company goals. Therefore, human resources are needed to be managed properly so that the effectiveness and efficiency of the company increases. This study aims to determine the effect of transformational leadership style, competence and organizational climate on employee performance.

This research was conducted at Kunti Sushi Bar. The research object in this study is transformational leadership style, competence and organizational climate on employee performance. The population and sample in this study were all employees at Kunti Sushi Bar, totaling 97 employees. The sampling technique used is saturated sampling method or census method because the sample in this study is less than 100, so all employees are used as research respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 26 software.

Based on the results of the analysis, this study shows that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the transformational leadership style, the employee performance at Kunti Sushi Bar will increase. Competence has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the competence, the employee performance at Kunti Sushi Bar will increase. Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the organizational climate, the employee performance at Kunti Sushi Bar will increase.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Competence, Organizational Climate, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah semua orang atau manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dan mengupayakan terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut (Huzain, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sakti, *et al.*, 2023). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri (Widyasari, 2023). Tania (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau karyawan saat melaksanakan tugas. Jika kinerja meningkat maka pencapaian dari tujuan organisasi semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi organisasi (Herlina, 2020).

Kunti Sushi Bar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* dalam bentuk restoran Jepang. Kunti Sushi Bar pertama kali berdiri yaitu pada tahun 1997 hingga sekarang. Kunti Sushi Bar ini memiliki 3 cabang yakni cabang 1 berlokasi di Jl.

Legian Kelod, kemudian cabang 2 berlokasi di Jl. Benesari dan cabang 3 berlokasi di Jl. Raya Semer No.100 B. Kunti Sushi Bar ini memiliki visi yaitu menjadi salah satu restoran Jepang ternama di Bali, dan memiliki misi yaitu berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan dan tetap menjaga kualitas makanan.

Namun saat ini, Kunti Sushi Bar tengah mengalami masalah pada kinerja karyawannya yang cenderung tidak stabil. Hal ini dapat dilihat dari data keluhan pelanggan dan data pendapatan Kunti Sushi Bar pada tahun 2020-2022. Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan di Kunti Sushi Bar, permasalahan yang terjadi pada Kunti Sushi Bar yakni adanya ketidakstabilan mengenai kinerja karyawannya. Selama tahun 2020-2022 terdapat pelanggan yang komplain mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Di mana karyawan sering lamban dalam melayani pelanggan, kualitas makanan yang disajikan terkadang kurang baik dan juga security yang kurang sigap mengatur daerah parkir. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini dapat memberi dampak buruk pada Kunti Sushi Bar. Semakin banyak pelanggan yang komplain maka kunjungan pelanggan tentu akan mengalami penurunan. Selain itu, rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dengan realisasi target pendapatan yang

dicapai selama tahun 2020-2022, target penjualan pada Kunti Sushi Bar untuk periode 2020 - 2022 belum menunjukkan hasil yang maksimal atau dapat dikatakan tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kepemimpinan. Suatu perusahaan dapat dikatakan mempunyai kinerja karyawan yang baik, salah satunya harus memiliki pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik (Ariesta, 2023). Kepemimpinan transformasional bukan hanya gaya kepemimpinan sebatas hubungan kerja saja, tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian yang lebih detail terhadap segala kebutuhan karyawan dan hal lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada karyawan sebagai manusia yang memiliki hak asasi (Gani, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan masih ditemukan masalah berkaitan dengan kepemimpinan pada Kunti Sushi Bar masih adanya pimpinan yang lebih memihak ke beberapa karyawan tertentu, pimpinan jarang terjun langsung dalam melakukan pengawasan dan memberikan pengarahan kepada karyawan, kurangnya perhatian dari pemimpin yang menyebabkan banyaknya karyawan yang datang terlambat saat kerja maupun datang terlambat pada saat jam istirahat telah habis, kurangnya ketegasan dari pemimpin dilihat dari banyak karyawan yang menghabiskan waktu di luar ruangan kerja untuk mengobrol pada saat jam kerja. Dan pemimpin jarang memberi penghargaan bagi karyawan yang sudah berprestasi atau optimal dalam kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia & Rudiansyah (2019), Yusuf (2018) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, memperoleh hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan

semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Rivai (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda (2020) serta Mirza & Lukito (2021) menyatakan sebaliknya bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Rostiana & Iskandar, 2020). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerjanya (Putri, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada Kunti Sushi Bar terdapat permasalahan pada kompetensi, dimana kurangnya pengetahuan dari beberapa karyawan terhadap deskripsi pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan Kunti Sushi Bar memiliki kompetensi yang kurang mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja sebelumnya dan pelatihan. Seperti jabatan kitchen, kompetensi yang dipersyaratkan minimal pendidikan Diploma Satu (D1). Perbedaan jenjang pendidikan dengan bidang kerja yang ditekuni menjadi salah satu faktor penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Pramularso (2018), Suyitno (2017) dan Azhiim & Prijati (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti dibutuhkan

kompetensi bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, di mana semakin baik kompetensi karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2021) dan Agustin (2020) yang mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan transformasional dan kompetensi, faktor ketiga yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang berkaitan dengan kualitas yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dan berlangsung secara terus-menerus sehingga dapat menjadikannya sebagai sifat dan ciri khas di dalam organisasi tersebut (Khairaningsih, 2023). Lingkungan kerja atau iklim tersebut dikatakan baik dan sesuai jika para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Prastiyono, *et al.*, 2020).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yaitu terdapat permasalahan yang terjadi yakni lingkungan kerja di Kunti Sushi Bar kurang menciptakan suasana yang nyaman sehingga kurang memberikan energi positif untuk dapat mencapai aktivitas dengan baik dan kurang menunjukkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan Putra & Satrya (2019), Permatasari & Ratnawati (2021) serta Kurniawati (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan, di mana apabila iklim organisasi semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Dan sebaliknya menurut penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Pasaribu (2020) dan Woru (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil dari penelitian sebelumnya, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kunti Sushi Bar”.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar?
- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar?

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Berdasarkan pendekatan goal setting theory, setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu kesuksesan organisasi yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, dan variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi serta iklim organisasi sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2017). Wirawan (2009:80) menyebutkan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kerja sebagai berikut: Dimensi hasil kerja, Perilaku kerja, Sifat pribadi.

Sedangkan Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja sebagai berikut: Kualitas pekerjaan, Kuantitas Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan perubahan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat untuk melakukan perubahan dan

pemimpin yang bisa menggerakkan organisasi menuju arah yang baru (Silaban & Siregar, 2023).

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge (2017) yaitu: Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual, Karisma. Sedangkan menurut Delti (2015:497): Kemampuan Analisis, Keterampilan Komunikasi, Keberanian.

4. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya (Nurraya & Widodo, 2022). Menurut Edison (2017:143) kompetensi memiliki indikator sebagai berikut: Pengetahuan, Keahlian, Sikap. Kompetensi kerja di lihat dari keberhasilan perusahaan yang tidak lepas dari pencapaian kinerja yang baik secara individu maupun kelompok (Atmaja, et al., 2023)

Suhardi (2018) menyatakan terdapat beberapa indikator untuk mengukur variabel kompetensi adalah: Keinginan, Watak, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan.

5. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh seluruh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat digambarkan dalam satu karakteristik atau sifat organisasi (Gunawan, et al., 2023). Menurut Sumarno (2022) iklim organisasi memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut: Pola Interaksi Pimpinan, Kepercayaan, Dukungan, Kejujuran, Komunikasi, Fleksibilitas dan Resiko pekerjaan.

Sedangkan menurut Lompoliu, et al., (2020) menyatakan bahwa terdapat

beberapa indikator dari iklim organisasi yaitu sebagai berikut: Perilaku pimpinan terhadap bawahan, Kepercayaan, Dukungan, Kejujuran, Komunikasi, Adaptasi atau Kemandirian, Resiko

HIPOTESIS

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H₃: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di 3 cabang Kunti Sushi Bar. Cabang 1 beralamat di Jl. Legian Kelod, Cabang 2 beralamat di Jl. Benesari dan Cabang 3 beralamat di Jl. Raya Semer No,100 B. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena di dalamnya terdapat masalah atau fenomena

Sampel dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan pada Kunti Sushi Bar yang berjumlah 97 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi langsung ke tempat penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar

dari 0,3 yang artinya instrumen penelitian dari variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, iklim organisasi dan kinerja karyawan adalah *valid*.

Hasil Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, iklim organisasi dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 5.7 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -4,321 + 0,573 X_1 + 0,473 X_2 + 0,838 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,573$. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional dengan anggapan bahwa variabel kompetensi dan iklim organisasi dianggap konstan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

$\beta_2 = 0,473$. Hal ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompetensi dengan anggapan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dianggap konstan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

$\beta_3 = 0,838$. Hal ini menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi dengan anggapan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi dianggap konstan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Hasil Tabel di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,103 lebih

besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan pada Tabel 5.9 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* pada Tabel diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai *Sig.* lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,794 bahwa tingkat kolerasi antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 79,4% yang artinya variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi dan iklim organisasi mampu menjelaskan 79,4% kinerja karyawan sedangkan sisanya 21.6% dijelaskan oleh variabel

lain di luar model.

Uji Model Fit (F-Test)

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.7 menunjukkan nilai f hitung sebesar 124,598 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 dapat diterima. Dengan demikiraan secara bersama-sama (simultan) variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji T

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t variabel kepemimpinan transformasional adalah 3,996 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₁ diterima yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t variabel kompetensi adalah 2,769 nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₂ diterima yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t variabel iklim organisasi 9,004 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₃ diterima yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Beta

Berdasarkan Tabel 5.7 diperoleh nilai koefisien beta β₁ (kepemimpinan transformasional) sebesar 0,268, koefisien beta β₂ (kompetensi) sebesar 0,161, dan koefisien beta β₃ (iklim organisasi) sebesar

0,585. Hal ini berarti iklim organisasi memiliki nilai yang lebih besar dari kepemimpinan transformasional dan kompetensi dengan nilai sebesar 0,585. Maka dari itu, dapat diputuskan bahwa iklim organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan di penelitian ini terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepemimpinan transformasional memiliki lima indikator yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual dan karisma. Berdasarkan hasil uji analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima yang artinya semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Mursidi (2021), Sianipar, et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuritanto (2022) dan Sari & Setiawan (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi dalam penelitian

ini memiliki 3 indikator yaitu pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar sehingga hipotesis pada penelitian ini teruji kebenarannya. Di mana hal ini berarti dengan meningkatnya kompetensi pada karyawan nantinya juga akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar. Hal ini menunjukkan apabila seorang karyawan memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang memadai dalam pekerjaannya maka itu akan berdampak positif terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022), Firmansyah & Nugrohoseno (2022), Ardiansyah, et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Milena (2023) dan Djohan & Surya (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel iklim organisasi pada penelitian ini memiliki tujuh indikator di dalamnya yaitu pola interaksi pimpinan, kepercayaan, dukungan, kejujuran, komunikasi, fleksibilitas dan resiko. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kunti Sushi Bar sehingga hipotesis pada penelitian ini teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi pada Kunti Sushi Bar maka semakin baik pula kinerja karyawan di dalamnya. Semakin nyaman lingkungan internal pada Kunti Sushi Bar maka akan semakin baik pula

kinerja karyawan di dalamnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Khairaningsih (2023), Setiyowati (2023), Andriani, et al., (2023) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoiri (2023) dan Mebri (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kunti Sushi Bar. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Kunti Sushi Bar.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kunti Sushi Bar. Semakin baik kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Kunti Sushi Bar.
- 3) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kunti Sushi Bar. Semakin baik iklim organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kunti Sushi Bar.

Saran

Kunti Sushi Bar Bali diharapkan dapat mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pimpinan Kunti Sushi Bar diharapkan mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan dengan cara melakukan komunikasi secara personal sehingga komunikasi kepada karyawan terjalin dengan baik dan tidak terjadi kesalahpahaman.

- 2) Karyawan Kunti Sushi Bar diharapkan meningkatkan pengetahuan dengan cara belajar secara formal dan pelatihan sesuai dengan bidang yang ditangani. Selain itu pemimpin juga sebaiknya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya.
- 3) Pimpinan Kunti Sushi Bar diharapkan meningkatkan kepercayaan kepada karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja dengan cara karyawan masing-masing tetapi tetap dilakukan kontrol yang baik.
- 4) Karyawan Kunti Sushi Bar diharapkan mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan bersungguh-sungguh dengan cara memperhatikan pekerjaan dengan detail dan tidak hanya sekedar bekerja. Karyawan sebaiknya meningkatkan keseriusannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya.
- 5) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, D. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
 Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018. Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
 Amalia, E., & Rudiansyah, M. 2019.

Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
 Andriani, C., Yamin, M. M., & Syamsuddin, S. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene. *Jurnal Manarang Manajemen dan Bisnis*, 1(02), 79-87.
 Ardiansyah, F., Dewi, R., & Arifin, Z. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Karsa Pangkep. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(3), 210-217.
 Ariesta, E. B. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Matahari Department Store Palembang Village) (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridnanti Palembang).
 Azhiim, R., & Prijati, P. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).
 Delti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.TCM di Kubar. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 3 (2):497
 Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. 2023. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(2).
 Edison, Emron dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Firmansyah, R., &

- Nugrohoseno, D. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT MADUSARI MAS Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 893-901.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT MADUSARI MAS Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 893-901.
- Gani, A. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, K. H., & Febrianti, K. N. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 225-246.
- Herlina, V. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46-55.
- Huzain, H. 2021. Pengelolaan sumber daya manusia. OSF Preprints. November, 21.
- Khairaningsih, N. S. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pelaksanaan Keselamatan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT PLN (Persero) Batam (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Kharisma, A. F. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang).
- Khoiri, A. H. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di PT. Tripilar Betonmas (PT Tbm).
- Kurniawati, E. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. 2020. Pengaruh Job insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Lumanauw, M. K. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Mebri, C. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation).
- Mirza, B., & Lukito, H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang). *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1).
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo–Sidoarjo. *IqtishadEQUITY* jurnal

- MANAJEMEN, 1(1).
- Nurraya, N., & Widodo, S. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional Pt. Madia Asriprima, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 83-94.
- Permatasari, J., & Ratnawati, I. 2021. Work climate and employee performances: a literature observation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 184-195.
- Pramularso, E. Y. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2(1), 40-46.
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), 127-143.
- Pratama, P. Y., & Pasaribu, S. E. 2020. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272.
- Pratama, R., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141-154.
- Putra, I. K. A. D., & Satrya, I. G. B. H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar (*Doctoral dissertation*, Udayana University).
- Putri, I. G. A. A. S. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour* (Edisi 13, Jilid 1). Salemba Empat.
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi*. Gramedia
- Rostiana, E., & Iskandar, I. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1).
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmawati, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sari, I., & Setiawan, H. H. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Sari, N. M. R. Y., Atmaja, N. P. C. D., & Manek, D. (2023). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CHANDA KAORI SANDOZ. *EMAS*, 4(7), 1721-1732.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiyowati, R. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tegal (Doctoral dissertation, Universitas

- Pancasakti Tegal).
- Sianipar, D. A., Winarto, W., & Sitohang, R. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bpr Nusantara Bona Pasogit 33 Batangkuis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 8(1), 19-34.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Suhardi, S. 2018. The effect of competence, compensation of organizational citizenship behavior and performance of employees in life insurance companies in Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10).
- Sumarno, A. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCEWARA).
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Suyitno, S. 2017. Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science*, 13(5), 144.
- Tania, Y. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Widyasari, N. P. W. D. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Makanan Cepat Saji KFC Sanur Di Denpasar. (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wijaya, N. S., & Milena, N. K. B. 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Adiwana Arya Villa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7429-7436.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Woru, D., Erari, A., & Rumanta, M. 2021. Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 8-20.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23-34.
- Yuritanto, Y. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2).
- Yusuf, H. T. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 10(1).
- Yusuf, N. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15-28.