

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAMBOO PURE SIBANG KAJA**

Gde Bayu Surya Parwita<sup>1</sup>, Made Ika Prastyadewi<sup>2</sup>, Gusti Putu Diah Nanda Sari<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [gdebayusurya@unmas.ac.id](mailto:gdebayusurya@unmas.ac.id)

**Abstrak**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Maka dari itu, sumber daya manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja yang terletak di Banjar Piakan, Sibang Kaja, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan total sampel berjumlah 37 orang. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji kelayakan model (uji korelasi berganda, uji *adjusted R2* dan uji t), serta analisis linier berganda dengan uji *Statistical Package Social (SPSS) version 25.00*. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini, namu dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.**

**Abstract**

*Quality human resources are the main point needed in the era of globalization. Every organization always hopes that its resources will be able to work well and correctly so that the company's goals are achieved as expected. Therefore, human resources are the part that determines the process of achieving an organization's goals. This research aims to determine the influence of transformational leadership, organizational culture and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at PT. Bamboo Pure Sibang Kaja is located in Banjar Piakan, Sibang Kaja, Abiansemal District, Badung Regency. The objects of this research are transformational leadership, organizational culture, job satisfaction and employee performance with a total sample of 37 people. The sampling method in this research is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation and questionnaires. Data analysis techniques used in this research include descriptive statistics, research instrument tests (validity test and reliability test), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), model feasibility tests (multiple correlation test, adjusted R2 test and t), as well as multiple linear analysis with the Statistical Package Social (SPSS) version 25.00 test. Based on the results of the analysis, this research shows that transformational leadership, organizational culture and job*

*satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. It is hoped that future research will not focus on the factors in this research, but can add other factors that might influence employee performance.*

**Keywords:** *transformational leadership, organizational culture, job satisfaction and employee performance.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Menurut Edison (2019), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Panuluh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Bernarto *et al.*, (2020), kepemimpinan transformasional yaitu mencirikan adanya kemampuan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pengikutnya serta mampu untuk memotivasi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2023), Sudiarso (2021), Susanto (2021), Hakro, *et al.*, (2021) dan Purba dan Sudibjo (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Nurhuda (2019) menemukan hasil yang berbeda yaitu kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional yang tinggi atau rendah tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Rivai (2020), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Penelitian yang dilakukan oleh Mekka, *et al.*, (2020), Kuswati (2020), Iskanto (2023), Aulia, *et al.*, (2021), dan Tarmizi *et al.*, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik budaya organisasi yang diciptakan dalam organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Idris, *et al.*, (2021) menemukan hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya baik atau kurang baiknya budaya organisasi tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2016:202) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan

dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman. Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020), Jamaludin dan Subiyanto (2023), Rodrigo, *et al.*, (2022), Egenius, *et al.*, (2020) dan Alwi, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Romadhani, *et al.*, (2022) menemukan hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, artinya baik atau kurang baiknya kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan.

PT. Bamboo Pure Sibang Kaja yang bergerak dibidang konstruksi. PT. Bamboo Pure Sibang Kaja beralamat di Banjar Piakan, Sibang Kaja, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Perusahaan ini merupakan perusahaan konstruksi bambu besar pertama di Bali yang telah memulai cara bangun baru membangun dengan bambu. Sebagai salah satu perusahaan yang bersaing dibidang pembangunan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulaln kompetitif ini, mutlak diperlukan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Upaya agar tetap dapat bersaing dengan pelaku usaha jasa konstruksi, salah satu tuntutannya adalah perlunya kemampuan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pengendalian dan pemastian atas mutu agar produk atau jasa yang dihasilkan perusahaan berkinerja baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pemimpin perusahaan PT. Bamboo Pure Sibang Kaja diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal, dimana belum sepenuhnya hasil kinerja sesuai dengan target kerja yang ada. Permasalahan dalam penelitian ini adalah terjadinya penurunan produktivitas proyek yang berakibat pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan di proyek ini adalah semua unsur pelaku sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Sebagai dampak atas penurunan produktivitas proyek ini dikarenakan masih terbatas untuk sumber daya manusia didalamnya.

Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan PT. Bamboo Pure Sibang Kaja terdapat permasalahan terkait dengan kepemimpinan transformasional terutama pada kedudukan sebagai pengawas yaitu kurangnya perhatian dari pemimpin dimana karyawan merasa tidak pernah adanya koreksi maupun apresiasi atas kinerja karyawan. Efek rasa jera maupun efek rasa senang atas hasil kerja pun tidak dirasakan karyawan. Selain itu permasalahan juga terdapat pada hubungan dengan bawahan. Kurangnya keterampilan komunikasi dari pimpinan terkait dengan komunikasi hak yang harus didapatkan dan kewajiban yang harus dilakukan karyawan apabila terjadi perubahan dalam perusahaan dan terbaikannya aspirasi dari karyawan menyebabkan karyawan seringkali menunda tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan yang dimaksud sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan yang meliputi fungsi personalia, produksi, pemasaran, keuangan dan akuntansi.

**Tabel 1.1**  
**Presentase Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
1	Jan	37	21	735	43	5,85
2	Feb	37	20	720	46	6,39
3	Mar	37	22	792	39	4,92
4	Apr	37	16	576	39	6,79
5	Mei	37	20	740	13	1,76
6	Jun	37	16	592	45	7,60
7	Jul	37	21	777	27	3,47
8	Agu	37	22	814	42	5,16
9	Sep	37	19	703	30	4,27
10	Okt	37	22	814	37	4,54
11	Nov	37	20	740	25	3,38
12	Des	37	18	666	21	3,15
<b>Rata-Rata</b>						<b>4,77</b>

Sumber: PT. Bamboo Pure Sibang Kaja, 2023

Dari tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja pada tahun 2022 sebesar 4,77 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Berdasarkan data tersebut, tingkat absensi pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja tergolong tinggi.

Fenomena budaya organisasi pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja masih ditemukan adanya karyawan yang kurang mampu bekerja secara professional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, dan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja terkait dengan kepuasan kerja yaitu, beberapa karyawan yang mengeluh karena sudah lama bekerja di perusahaan PT. Bamboo Pure Sibang Kaja dan merasa sudah memberi

kontribusi yang bagus, tetapi tidak juga

mendapatkan promosi jabatan yang setimpal, kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji, kurangnya fasilitas bagi karyawan, dan kesejahteraan bagi karyawan yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang kurang.

Berdasarkan permasalahan dan kajian empiris yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja?

- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utaman (grand theory). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori ini mengansumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat oleh individu adalah tujuan yang mereka miliki. Pencapaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu juga harus memiliki keterampilan dan kompetensi, serta tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Penerapan *Goal Setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan

kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Panuluh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Arifin, dkk., (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan keterampilan serta kerja keras yang dilakukan karyawan demi mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

#### 2. Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu:

- a) Kualitas, merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit,

- jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
  - d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
  - e) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### 2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

#### 1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Raziq, *et al.*, (2018:4), kepemimpinan transformasional adalah semacam proses pertukaran, dimana pemimpin mewajibkan para karyawan dalam hal menyelesaikan komitmen kontraktual karyawan secara efektif dan efisien. Menurut Sangidah, dkk., (2021), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin dengan pengaruh, inspirasi, yang membangun harapan yang tinggi, pemikiran yang baik dan perhatian terhadap individu. Pemimpin memantau aktivitas karyawan dan mengontrol kemungkinan penyimpangan dari standar yang diharapkan dan tingkat kinerja. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam (Edison 2019:98). Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

#### 2. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional menurut Jensen, *et al.*, (2016:9) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan kepemimpinan transformasional yang kuat. Berikut indikator dari kepemimpinan transformasional:

- 1) Karisma atau pengaruh yang ideal, adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan.
- 2) Inspirasi, adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan bagi organisasi.
- 3) Perhatian individual, adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan masing-masing bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan apresiasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan arahan.
- 4) Rangsangan intelektual, adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreatifitas dan inovasi bawahan, meningkatkan kepercayaan dan pemecahan masalah secara cermat.

### 2.1.4 Budaya Organisasi

#### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Amnuai dalam (Hermina dan Yosepha, 2019) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi

dasar oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Mas'ud dalam (Dunan, dkk., 2020) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi petunjuk untuk bertindak dan membedakan organisasi atau perusahaan yang satu dengan organisasi atau perusahaan yang lain. Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam organisasi. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan yang menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi.

## 2. Indikator Budaya Organisasi

Ada beberapa indikator budaya organisasi menurut Edison, dkk., (2016:120) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut indikator dari budaya organisasi:

- a) Kesadaran diri, anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.
- b) Keagresifan, anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.
- c) Kepribadian, anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

- d) Performa, anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- e) Orientasi tim, anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan Komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### 2.1.5 Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda-beda pula. Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga umumnya dapat dipahami sebagai emosi, perasaan atau sikap terhadap lingkungan kerja seseorang. Kepuasan kerja dipandang mampu memengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan serta peningkatan kerja karyawan (Satriawan dan Ardana, 2019). Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi yang dirasakan oleh karyawan dan merupakan suatu permasalahan umum yang sering dihadapi oleh perusahaan karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang maksimal dan tentunya



akan membawa perusahaan kearah yang lebih baik.

**2. Indikator Kepuasan Kerja**

Ada beberapa indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan kepuasan kerja yang kuat. Berikut indikator darikepuasan kerja:

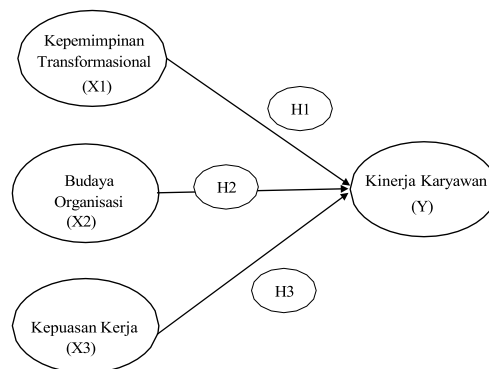
- a) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b) Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan keja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- d) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.  
Rekan kerja, seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

**III. KERANGKA BERPIKIR DAN HEPOTESIS**

**3.1 Kerangka Berpikir**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variable-variabel penelitian yaitu antara variable independen dengan variable dependen. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variable independen dan dependen. Peraturan antar variable tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma peneliti harus didasarkan

pada kerangka berpikir (Sugiyono,2017).



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

**3.2 Hipotesis**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan masalah pokok dan kajian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja.
- H<sub>2</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja.
- H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bamboo Pure Sibang Kaja.

**IV. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja yang beralamat di Banjar Piakan, Sibang Kaja, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang karyawan. Teknik pengambilan

sampel yaitu menggunakan metode sensus atau teknik sampling jenuh. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji kelayakan model (uji korelasi berganda, uji *adjusted* R<sup>2</sup> dan uji t), serta analisis linier berganda.

varians yang homogen (terdapat

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menerangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3,55 yang berarti baik. Total skor terendah 3,49 pada indikator kuantitas sedangkan total skor tertinggi 3,65 pada indikator kualitas. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata 3,60 yang berarti baik. Total skor terendah 3,51 pada indikator perhatian individual sedangkan total skor tertinggi 3,70 pada indikator karisma. Variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 3,38 yang berarti cukup baik. Total skor terendah 3,24 pada indikator kesadaran diri sedangkan total skor tertinggi 3,48 pada indikator kepribadian. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,45 yang berarti baik. Total skor terendah 3,32 pada indikator upah sedangkan total skor tertinggi 3,54 pada indikator rekan kerja.

### 5.2 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item pertanyaan dari kuesioner mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ), maka seluruh item pernyataan tersebut dapat dikatakan Untuk mendeteksi ada atau tidaknya

valid dan telah memenuhi syarat validitas data

## 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa semua item pertanyaan dari kuesioner mengenai tingkat kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu 0,834, 0,778, 0,859 dan 0,757. Sehingga seluruh item pertanyaan tersebut dapat dikatakan reliabel.

## 5.3 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

### 2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang menunjukkan nilai yang besarnya lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dikatakan tidak ada multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu 0,739, 0,639 dan 0,821. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10 yaitu 1,352, 1,565 dan 1,218. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian model tersebut layak digunakan

### 3. Uji Heteroskedastisitas

kesamaan) dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan uji heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,403, 0,202 dan 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa

model ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

**5.4 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5.1**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,841	0,332		2.536	0,016
	Kepemimpinan Transformasional	0,353	0,088	0,466	4.035	0,000
	Budaya Organisasi	0,249	0,096	0,323	2.598	0,014
	Kepuasan Kerja	0,173	0,071	0,266	2.422	0,021
N : 37						
F sig : 0,000						
F statistik : 22.754						
R : 0,821						
R square : 0,674						

Sumber : Lampiran Data Primer (Data Diolah), 2023

Hasil perhitungan regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 5.1 diatas, dapat dibuat suatu persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,841 + 0,353X_1 + 0,249X_2 + 0,173 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Transformasional

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

α = 0,841 hal ini berarti apabila kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 (nol) maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,841

b<sub>1</sub> = 0,353 hal ini berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan transformasional semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

b<sub>2</sub> = 0,249 hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

b<sub>3</sub> = 0,173 hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

**5.5 Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan analisis korelasi pada tabel 5.1 dapat diketahui

bahwa nilai R adalah sebesar 0,821  
nilai

kolerasi berganda pada hasil penelitian ini berada diantara 0,80-1,00 ini berada pada tingkatan yang sangat kuat, berarti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki kolerasi (hubungan) yang sangat kuat

#### **5.6 Hasil Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5.1 diatas diketahui bahwa nilai  $R^2 = 67,4$  persen, yang berarti bahwa sebesar 67,4 persen kinerja karyawan PT. Bamboo Pure Sibang Kaja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan sisanya sebesar 32,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **5.7 Hasil Uji t**

Pada tabel 5.1 menunjukkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan Tabel 5.1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) **Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis Pertama (Ke-1)**

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan nilai t-hitung untuk kepemimpinan transformasional adalah 4,035 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Koefisien variabel kepemimpinan transformasional adalah positif 0,353 artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Apabila kepemimpinan transformasional semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

b) **Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis Kedua (Ke-2)**

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan nilai t-hitung untuk budaya organisasi adalah 2,598 dan tingkat signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Koefisien variabel budaya organisasi adalah positif 0,249 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Apabila budaya organisasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

c) **Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis Ketiga (Ke-3)**

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan nilai t-hitung untuk kepuasan kerja adalah 2,422 dan tingkat signifikansi  $0,021 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Koefisien variabel kepuasan kerja adalah positif 0,173 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

## 5.8 Pembahasan

### 1. Pengaruh **Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja.**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan hal tersebut, jika pemimpin menggunakan kepemimpinan transformasional akan menyebabkan semakin tinggi kinerja karyawan hal ini dikarenakan karyawan merasa nyaman dan terbantu dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan oleh seorang pemimpin guna mampu mengembangkan suatu organisasi. Peran kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dan hubungan kerja dengan bawahan yang baik akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

Dari uraian diatas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman (2023), Sudiarmo (2021), Susanto (2021), Hakro, *et al.*, (2021), Purba dan Sudibjo (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh **Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja.**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan hal tersebut, jika budaya organisasi diperusahaan baik akan menyebabkan semakin tinggi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan

peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang diciptakan dalam organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Mekka, *et al.*, (2020) Kuswati (2020), Iskanto (2023), Aulia, *et al.*, (2021) dan Tarmizi *et al.*, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik budaya organisasi yang diciptakan dalam organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja.**

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan hal tersebut, jika karyawan merasakan kepuasan didalam bekerja akan menyebabkan semakin tinggi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi yang dirasakan oleh karyawan dan merupakan suatu permasalahan umum yang sering dihadapi oleh perusahaan karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang maksimal dan tentunya akan membawa perusahaan kearah yang lebih baik.

Dari uraian diatas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020), Jamaludin dan Subiyanto (2023) Rodrigo, *et al.*, (2022), Egenius, *et al.*, (2020) dan Alwi, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

## VI. SIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja maka semakin baik kinerja karyawan.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja maka semakin baik kinerja karyawan.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

### 6.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain:

- 1) Bagi Perusahaan PT. Bamboo Pure Sibang Kaja
  - a) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kepemimpinan transformasional pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja secara umum baik, akan tetapi skor terendah ada pada

indikator perhatian individual, maka disarankan kepada pemimpin untuk memperbaiki cara pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dua arah dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya seorang karyawan terhadap atasannya selanjutnya disarankan juga agar pemimpin harus bisa merangsang kreatifitas dengan selalu mengapresiasi atas ide-ide yang karyawan berikan serta pemimpin harus bisa menarik perhatian bawahannya agar termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan.

- b) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel budaya organisasi pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja secara umum cukup baik, akan tetapi skor terendah ada pada indikator kesadaran diri, maka disarankan bagi pemimpin perusahaan untuk mengadakan pembinaan atau pelatihan kepada karyawan mengenai kepercayaan diri dalam bekerja atau simulasi dalam menghadapi pekerjaan yang beresiko baik dilapangan maupun pada saat pelayanan dengan terus memberikan pengertian kesadaran akan tugas dan tanggung jawab karyawan.
- c) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja secara umum baik, akan tetapi skor terendah ada pada indikator upah, maka disarankan bagi pemimpin perusahaan untuk mengevaluasi kembali yaitu mengenai gaji karyawan, cara yang dapat dilakukan perusahaan dengan mendata ulang kembali atau memeriksa kembali apakah gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan



yang dilakukan. Didaalam pemberian gaji kepada karyawan agar gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang sudah karyawan kerjakan.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a) Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada variabel- variabel dalam penelitian ini namun dapat menambah variabel- variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memperluas objek penelitian.
  - b) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alwi, N. S., Tahir, A., dan Wantu, S. M. 2023. The Effect of Career Management and Job Satisfaction on Employee Performance in Services Public in BKPSDM, Bone Bolango District. *World of Science: Journal on Modern Research Methodologies*, 2(1), 84-92.
- Arifin, S., Putra, A. R., dan Hartanto, C. F. B. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah. (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Aulia, B. P., Sucipto, I., dan Gunawan, A. 2021. Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal Binaniaga*. Vol. 6. No.2.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., dan Asbari, M. 2020. Effect Of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences From Indonesian Teachers. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(3), 5495–5503.
- Dunan, H., Rahmawati, D. Dan Redaputri, A. P. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*. Vol. 8, No. 2, Hal.119-128.
- Edison, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No.1.
- Egenius, S., Triatmanto, B., dan Natsir, M. 2020. The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance Throught Loyalty at Credit Union (CU) Corporation Of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal Of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol. 7, No.10.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hakro, T., H., Hakro, D., N. dan Siddiqui, M. B. 2022. Measuring the Impact of Transformational Leadership on Employee Performance: Scale Validation based on Pilot Study. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*, 2(2), 8-17.
- Hermina, U. N., dan Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69-73.
- Idris, M., Maryadi, Saripuddin, D. Dan Hidayar, M. 2022. The Effect Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture And Work Motivation Toward Employee Perfomance (Studiy On Developer Companies In Makasar). *Academy Of Strategic Management Journal*. Vol. 21 (1).

- Iskamto, D. 2023. Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47-55.
- Jamaludin, M. dan Subiyanto, D. 2023. The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 5(4), 1711-1731.
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bolingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Wurtz, A. 2016. Conceptualizing and Measuring 120 Transformational and Transactional Leadership. *Administration and Society*, 51(1): 1–31.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kuswati, Y. (2020). The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296-302.
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives Organizational Behaviour and Human Performance*. Pp:68-106.
- Mekka, S., Hamid, W., Zainal, H. Dan Aksa. 2020. The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance at Bappeda and Statistics Of Bone Regency. *Prinsi Buisness Administartion Review*. Vol. 2, No. 2
- Mudiarta, U., Ardana., Mujiati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: Graha Ilmu.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., dan Purnamasari, W. 2019. 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. *Ekonomi Manajemen*, 1(1), 1–7
- Panuluh, T. B. D. 2019. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Ramayana Badung. *E-Proceedings of Management*. 6(3), 6093-6100.
- Purba, K., dan Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 1606-1617.
- Raziq, M. M., Borini, F. M., Malik, O. F., Ahmad, M., dan Shabaz, M. 2018. Leadership Styles, Goal Clarity, and Project Success: Evidence from Project-based Organizations in Pakistan. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2): 309–323.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 2. Locke
- Rodrigo, J. A. H. N., Pathirana, G. Y., dan Kuruppu, C. L. 2022. The impact of job satisfaction on employee performance: a case at ABC manufacturing company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, Vol. 1. No.9.
- Romadhani, D., N. Kirana, K., C., dan Subiyanto. E., D. 2022. Work Culture And Job Satisfaction On Performance With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 15., No. 1.
- Sangidah, U., Prayekti dan Septyarini, E. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Al-Kharaj :*

*Jurnal Ekonomi Keuangan dan  
Bisnis Syariah*, Vol. 4, No. 1

Satriawan, I. G. W., dan Ardana, I. K. (2018).  
Pengaruh Kompensasi Finansial,  
Gaya Kepemimpinan  
Transformasional, dan Motivasi  
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan. *E-Jurnal Manajemen  
Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019: 1176 –  
1202

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian  
Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.  
Bandung: Alfabeta.

Susanto, A. 2021. Analysis of the Effect of  
Transformational Leadership,  
Communication and Motivation  
on Employee  
Performance. *International  
Journal of Educational Review,  
Law And Social Sciences  
(IJERLAS)*, 1(2), 129-136.

Tarmizi, A., Lian, B. dan Puspita, Y. 2021.  
*Influence Of Organizational  
Culture And Motivation On  
Employee Performance*. Journal  
Of Social Work and Science  
Education. Vol. 2, No.2.

Usman, H. M., dan Haryadi, R. N. 2023. The  
Effect of Transformational  
Leadership and Work Motivation  
on Teacher Performance at  
Vocational High School Bina  
Mandiri Cileungsi. *International  
Journal of Sharia Business  
Management*, 2(1), 23-29.