

The Effects Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee's Performance (Case Study at Nippon Paint Company Branch in Bengkulu City)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cabang Perusahaan Nippon Paint Di Kota Bengkulu)

Mia Tri Agustina¹⁾; Tito Irwanto²⁾; Eska Prima Monique D³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic and Bisnis, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic and Bisnis, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: miautriagustina88@gmail.com ¹⁾; titoirwanto@unived.ac.id ²⁾ ds.monique@gmail.com

How to Cite :

Emba, Mia Tri Agustina, Tito Irwanto, Eska Prima Monique D.(2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CABANG PERUSAHAAN NIPPON PAINT DI KOTA BENGKULU). JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [29 Oktober2023]

Revised [10 Desember 2023]

Accepted [20 Desember 2023]

KEYWORDS

Kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Berdasarkan hasil penelitian Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena t_{hitung} (2,753) lebih besar dari t_{tabel} (1,674) dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu maka kinerja karyawan maka semakin meningkat pula. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} (0,771) lebih kecil dari t_{tabel} (1,674) dengan nilai signifikan sebesar $0,445 > 0,005$. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu. Dari hasil uji secara simultan dapat kita lihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu secara bersama-sama karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $4,581 > 3,18$ dengan signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Dari hasil uji Koefisien determinasi didapat nilai R square yaitu sebesar 0,155 atau 15,5 %. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan sebesar 15,5 %. Sisanya 84,5 % yaitu yang dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the calculation and effect of leadership and organizational culture on employee's performance at Nippon Paint company branch in Bengkulu City. The analytical method used in the research is the quantitative method. Based on research results, Transformational Leadership has a significant effect on Employee's Performance because t_{count} (2.753) is greater than t_{table} (1.674) with a significant value of $0.008 < 0.05$. This illustrates that the better the transformational leadership at Nippon Paint company branch in Bengkulu City, the more employee's performance will increase. Organizational culture does not have a significant effect on employee's performance because t_{count} (0.771) is smaller than t_{table} (1.674) with a significant value of $0.445 > 0.005$. This illustrates that employees at Nippon Paint company branch in Bengkulu City. From the simultaneous test results we can see that

there is a significant effect between transformational leadership and organizational culture on the employee's performance at Nippon Paint company branch in Bengkulu City together because the value of $F_{count} > F_{table}$ is $4.581 > 3.18$ with a significance of $0.015 < 0, 05$. From the results of the coefficient of determination test, the R square value is 0.155 or 15.5%. It can be concluded that there is a variable effect on employee's performance of 15.5%. The remaining 84.5% is effected by variables outside this research.

PENDAHULUAN

Di dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompleks dan kompetitif, suatu perusahaan diharuskan mempunyai suatu patokan-patokan khusus mengenai tingkat pendidikan, keterampilan serta penempatan posisi jabatan para karyawannya agar terjadi kesesuaian antara posisi dengan kemampuannya.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusialah yang membuat suatu rencana, mengatur, mengolah dan mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga sumber daya manusia didalam suatu perusahaan harus dimaksimalkan secara optimal dan diupayakan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik untuk mencapai keuntungan perusahaan yang maksimal.

Perusahaan PT Nipsea Paint and Chemical atau Nippon Paint adalah perusahaan manufaktur cat pertama dan pelopor industri cat di Jepang yang berdiri sejak 1881. Dari Jepang Nippon Paint berekspansi dengan cepat ke negara-negara lainnya. Salah satunya Nippon Paint Indonesia berdiri pada tahun 1969. Nippon Paint identik dengan produk berkualitas tinggi dan terobosan yang inovatif, yang menjadikan Nippon Paint sebagai merek Cat Nomor satu di Kawasan Asia Pasifik. Bengkulu adalah salah satu lokasi perusahaan Nippon Paint di Indonesia.

Dalam Penelitian ini peneliti mencari apakah ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), termasuk dalam sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan para karyawan serta pengelolaan karir dan evaluasi kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, yang didasarkan dari pendekatan hubungan Greiman (2019). Sedangkan menurut Nothouse (2014), mendefinisikan kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang murni karena kepemimpinan ini bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama.

Asriani et al (2020) ada dua faktor yang menjelaskan tentang kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Penghargaan yang tak terduga, pemimpin memberitahu karyawan tentang apa yang harus dikerjakan untuk menerima penghargaan yang mereka sukai.
2. Manajemen dengan pengecualian, dimana pemimpin mengijinka para karyawan untuk mengerjakan tugas dan tidak mengganggu kecuali sasaran-sasaran itu tidak dicapai dalam waktu yang masuk akal dengan biaya yang sesuai.

Budaya Organisasi

Triatna (2015), budaya organisasi merupakan nilai dasar dari organisasi yang berupa keyakinan, norma dan cara belajar orang-orang didalam organisasi yang menjadi perekat dan ciri organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lain. Sedangkan menurut (Sopiah , 2018)

Budaya organisasi dibentuk, dikembangkan bahkan di ubah, agar dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai-nilai budaya organisasi.

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi Jufrisen (2020), mengemukakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kedisiplinan
2. Ketekunan
3. Kejujuran
4. Berfikir secara kreatif dan inovatif

Kinerja Karyawan

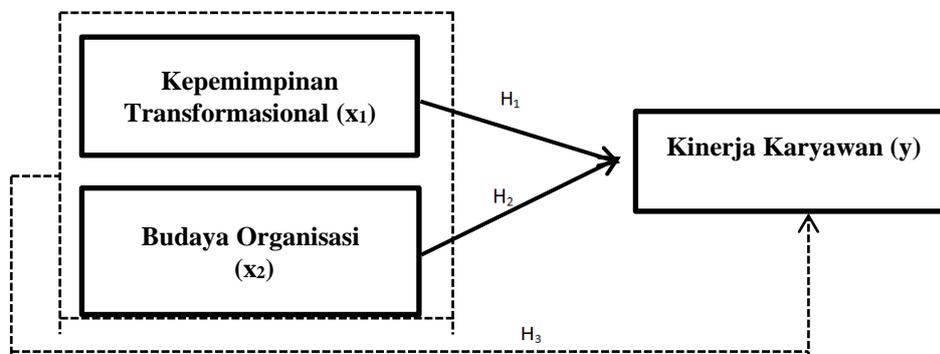
Sastrohadiwiry (2019) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Lazer & Wikstrom (2016), mengatakan kinerja karyawan adalah kemampuan teknis meliputi ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan, kemampuan menggunakan metode, pengalaman karyawan dengan pekerjaan yang sejenis, pelatihan yang diperoleh karyawan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Jufrizen dan Lubis (2020) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan faktor situasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan
2. Prestasi kerja
3. Lingkungan kerja
4. Hubungan sosial
5. Budaya organisasi

Kerangka Analisis

Gambar 1. Kerangka Analisis



Keterangan :

- x_1 : Variabel independen kepemimpinan transformasional
 x_2 : Variabel independen budaya organisasi
 y : Variabel dependen kinerja karyawan
 ———→ : Variabel yang berpengaruh secara Parsial (H_1, H_2)
 - - - - -→ : Variabel yang berpengaruh secara Simultan (H_3)

Dari kerangka analisis diatas, dapat diuraikan secara singkat bahwa model penelitian parsial dan simultan merupakan model penelitian yang memiliki hubungan pengaruh antar variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen.

Hipotesis

H₁ : Diduga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Nippon Paint.

H₂ : Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Nippon Paint.

H₃ : Diduga kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Nippon Paint.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Rancangan yang digunakan dalam menganalisis penelitian mengenai Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap karyawan Perusahaan Nippon Paint di Bengkulu dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2015).

Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan hubungan langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu dengan cara membagikan langsung kusioner dan google form Sugiyono(2015).

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan seluruh Karyawan Perusahaan Nippon Paint yang terdiri dari :

Tabel 1. Bidang dan jumlah karyawan cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu

No	Bidang	Jumlah karyawan perusahaan Nippon Paint
1	Kepala depot	1 orang
2	Sub depot	1 orang
3	SPV	1 orang
4	Admin	3 orang
5	Kepala gudang	1 orang
6	TL	1 orang
7	Sales	8 orang
8	SPG/SPB	30 orang
9	Supir	3 orang
10	Karyawan gudang	4 orang
JUMLAH		53 orang

Sumber : PT Nippon Paint Bengkulu

Sampel merupakan bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yang menjadi sampel seluruh karyawan perusahaan Nippon Paint Bengkulu yang berjumlah 53 orang. Sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

Metode Analisis

Uji Validitas

Sugiyono (2016), menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpul oleh peneliti. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang valid atau tidak, alat ukur yang digunakan adalah kusioner.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Uji realibilitas

Uji Realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas dilakukan pada 53 karyawan perusahaan Nippon Paint yang menjadi responden (Sugiyono, 2015). Uji ini menggunakan program SPSS, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka reliabel
 - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabelVariabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,60 (Priyatno, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah : uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas yang akan dijelaskan berikut ini :

Uji Normalitas

Ghozali (2018), mengatakan uji normalitas ini bertujuan untuk menguji satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi norma.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat besar *kolmogorov smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Angka signifikan (sig) $> \alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Angka signifikan (sig) $< \alpha = 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan analisis regresi berganda yang terdiri dari dua variabel bebas atau independen *variabel* (x_1, x_2, x_3, \dots, n) yang mana diukur dalam keeratan hubungan antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi, (Sunyoto, 2016).

Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. $VIF > 10$ atau *Tolerance value* < 0.10 : terjadi multikolinearitas.
- b. $VIF < 10$ atau *Tolerance value* > 0.10 : tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode sebelumnya atau periode t-1. Jika ada korelasi, maka ada masalah autokorelasi.

Jenis autokorelasi yang sering digunakan adalah uji *Durbin-Watson (DW-test)* (Santoso, 2016). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Durbin Watson (DW-test)* melalui perbandingan $du < d < 4-du$

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengatakan uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut heteroskedastisitas dan bila berbeda disebut homoskedastisitas. Regresi yang baik yaitu tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Model pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Regresi berganda adalah analisis regresi yang mana beberapa variabel eksplanatori digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Setiawan, 2014).

Pada penelitian persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

y	: Kinerja karyawan
a	: Konstanta
x ₁	: Kepemimpinan transformasional
x ₂	: Budaya organisasi
b ₁ -b ₂	: Koefisien regresi
e	: Error

Uji Hipotesis Uji-T dan Uji-F

Uji-t

Uji t pada penelitian ini digunakan guna mengukur kuatnya pengaruh atau signifikansi yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah (Riduwan, 2015).

Pengambilan keputusan berdasarkan dari hasil probabilitas signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan hasil dari keputusan berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} sebagai berikut :

1. Jika angka probabilitas signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima , sedangkan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika angka probabilitas signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak, sedangkan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat .

Uji-f

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Ridwan, 2015).

Pengambilan keputusan berdasarkan hasil probabilitas signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dan hasil dari keputusan berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} sebagai berikut :

1. Jika angka probabilitas signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima dan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika angka probabilitas signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan besar kecilnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Ridwan, 2017).

Rumus yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan :

- D = Koefisien Determinasi
- R² = Koefisien korelasi variabel bebas dengan terikat
- 100% = Presentase Kontribusi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $n-2$ ($53-2= 51$) sebesar 0,271.

Tabel 8. Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Pernyataan	R _{tabel} (n-2)	R _{hitung}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)				
1	X1.1	0,271	0,590	Valid
2	X1.2	0,271	0,721	Valid
3	X1.3	0,271	0,743	Valid
4	X1.4	0,271	0,805	Valid
5	X1.5	0,271	0,785	Valid
6	X1.6	0,271	0,686	Valid
7	X1.7	0,271	0,726	Valid
8	X1.8	0,271	0,790	Valid
9	X1.9	0,271	0,627	Valid
10	X1.10	0,271	0,799	Valid
Budaya Organisasi (X2)				
1	X2.1	0,271	0,808	Valid
2	X2.2	0,271	0,791	Valid
3	X2.3	0,271	0,744	Valid
4	X2.4	0,271	0,752	Valid
5	X2.5	0,271	0,704	Valid
6	X2.6	0,271	0,742	Valid
7	X2.7	0,271	0,704	Valid
8	X2.8	0,271	0,794	Valid
9	X2.9	0,271	0,737	Valid
10	X2.10	0,271	0,695	Valid
Kinerja Karyawan (y)				
1	Y.1	0,271	0,680	Valid
2	Y.2	0,271	0,651	Valid
3	Y.3	0,271	0,785	Valid
4	Y.4	0,271	0,703	Valid
5	Y.5	0,271	0,798	Valid
6	Y.6	0,271	0,514	Valid

7	Y.7	0,271	0,515	Valid
8	Y.8	0,271	0,623	Valid
9	Y.9	0,271	0,668	Valid
10	Y.10	0,271	0,652	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 30 pernyataan penelitian, seluruh pernyataan memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang pada penelitian, yaitu dimana semua pernyataan mempunyai nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Maka semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Realiabilitas

Uji Realibilitas Pada penelitian digunakan teknik hitung realibilitas koefisien *Alpha Cronbach* dengan komputasi, dengan tekni ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan realibilitas yang sebenarnya. Nilai batas digunakan untuk menilai berapa tingkat realibilitas yang dapat diterima yaitu 0,60 (Ghozali,2014). Dari hasil uji realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 . Hasil Uji Reallibilitas Instrumen Penelitian

NO	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,898	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,912	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,856	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

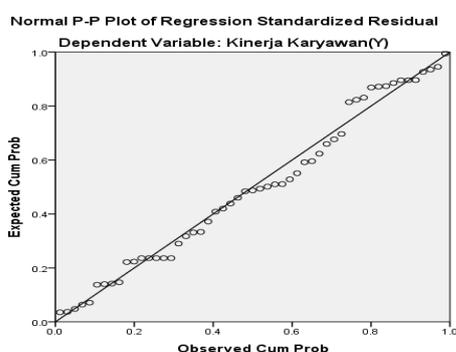
Dari hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* pada variabel penelitian ini lebih besar dari nilai 0,60, yang berarti seluruh instrument penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas Model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal apabila data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikutu garis diagonal (Sunyoto,2016).

Gambar 8. Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Kuesioner dan diolah, 2023

Berdasarkan hasil grafik diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Cara lain untuk menentukan uji normalitas apakah data tersebut memang berdistribusi normal dapat menggunakan uji normalitas *kolmogorov smirnov*, yaitu bisa dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 10. Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,97147526
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,075
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2023

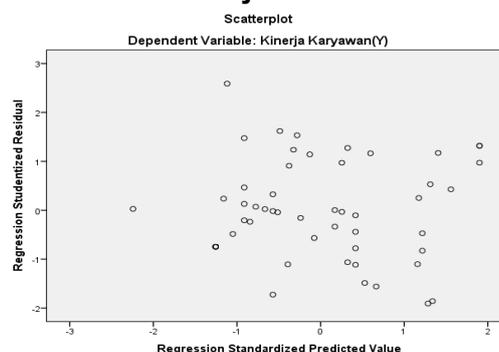
Berdasarkan hasil uji *kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa H_0 diterima atau $0,200 > 0,05$, maka data diatas dikatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan cara menggunakan analisis grafik *scatterplot*. Pengujian menggunakan *scatterplot* model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut ini :

Jika tidak memiliki pola yang jelas, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. Berikut merupakan gambar hasil pengujian heteroskedastisitas :

Gambar 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari gambar diatas dapat diperoleh bahwa *scatterplot* membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak adanya masalah pada heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen. Banyak Penelitian yang menyebutkan jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 berarti terdapat multikolinearitas.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional (x1)	0,971	1,03
Budaya Organisasi (x2)	0,971	1,03

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil tabel diatas diketahui nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Maka sudah bisa diduga bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik yaitu regresi yang bebas dari autokorelasi, didalam penelitian ini untuk mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson*.

Tabel 12 . Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,703

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (x2),
Kepemimpinan Transformasional (x1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari data tabel diatas diketahui nilai $du < d < 4-du$ yaitu nilai du dicari pada distribusi nilai tabel *Durbin Watson* berdasarkan $k (2)$ dan $n (53)$ dengan signifikan $0,05$. Yaitu $du (1,6359) < Durbin Watson (1,703) < 4 - du = 2,3641$, jadi tidak ada gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (x_1), budaya organisasi (x_2) terhadap kinerja karyawan (y) pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,121	6,539		3,995	,000
Kepemimpinan Transformasional (X1)	,314	,114	,363	2,753	,008
Budaya Organisasi (X2)	,087	,113	,102	,771	,445

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil uji pengujian regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22.00 pada tabel diatas, bisa kita peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 26,121 + 0,314 x_1 + 0,087 x_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstantan 26,121 memiliki arti bahwa apaabila variabel kepemimpinan transformasional (x_1), budaya organisasi (x_2), dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja karyawan (y) akan tetap sebesar 26,121.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional (x_1) terhadap kinerja karyawan (y), nilai koefisien regresi variabel x_1 (kepemimpinan transformasional) yaitu sebesar 0,314 dengan asumsi apabila x_1 (kepemimpinan transformasional) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, jadi y (kinerja karyawan) juga mengalami peningkatan sebesar 0,314.
3. Pengaruh budaya organisasi (x_2) terhadap kinerja karyawan (y), nilai koefisien regresi variabe x_2 (budaya organisasi) yaitu sebesar 0,087 dengan asumsi jika variabe x_2 (budaya organisasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka y (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,087.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji-f) dan Parsial (Uji-t)

a. Parsial (Uji-t)

Hasil dari pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 22.00 dapat dilihat pada tabel 13 . Dari tabel hasil penelitian diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel x_1 (kepemimpinan transformasional)
Hasil pengujian untuk variabel variabel x_1 (kepemimpinan transformasional) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya x_1 (kepemimpinan transformasional) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu.
2. Variabel x_2 (budaya organisasi)
Hasil pengujian untuk variabel x_2 (budaya organisasi) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,445 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima H_a ditolak, yang artinya x_2 (budaya organisasi) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu.

b. Simultan Uji-f

Dari hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau hasil uji-f. Hasil uji-f dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14 .Hasil Uji-fANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84,140	2	42,070	4,581	.015 ^b
Residual	459,143	50	9,183		
Total	543,283	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (x₂),
Kepemimpinan Transformasional (x₁)

Sumber :Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 4,581$ sedangkan F_{tabel} ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, sedangkan $df_2 = n-k = 53-3 = 50$, $\alpha = 5\%$ yaitu $3,18$ berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ $4,581 > 3,18$ dengan signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan dibawah $0,05$ menunjukkan x_1 (kepemimpinan transformasional), x_2 (budaya organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (y) pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar dan kecilnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Riwan, 2019). Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	,155	,121	3,03032

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2023

$$\begin{aligned} D &= (R^2 \times 100\%) \\ &= (0,155)^2 \times 100\% \\ &= 15,5\% \end{aligned}$$

Dari hasil uji Koefisien determinasi didapat nilai R square yaitu sebesar $0,155$ atau $15,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan sebesar $15,5\%$. Sisanya $84,5\%$ yaitu yang dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil nilai pengujian penelitian menunjukkan nilai signifikan kepemimpinan transformasional sebesar $0,008 < 0,05$. Dalam hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Yang menggambarkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan transformasional pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan pemimpin dapat menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menyelesaikan masalah dalam lingkup perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Garini (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membuat karyawan menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya yang didasarkan dari pendekatan hubungan (Greiman, 2019) Pemimpin yang handal dan mengatur karyawannya agar pekerjaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pioni (2023), bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan yang diuji secara parsial. Rivai (2018) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu karena nilai signifikan 0,445 lebih besar dari 0,05, yang artinya karyawan belum mampu menerima nilai-nilai budaya dalam perusahaan.

Hal ini berarti ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan, bekerja menjadi belum efisien dan efektif serta kurangnya inovasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi harus lebih ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan Girsang (2019), yang mengatakan budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien regresi pada variabel budaya organisasi lebih besar dibandingkan nilai yang telah ditetapkan, maka budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini bukan tidak adanya budaya organisasi, tetapi masih perlu untuk diperhatikan lagi. Budaya organisasi dibentuk, dikembangkan bahkan diubah, agar dapat membantu menyatakan nilai budaya anggota dengan nilai-nilai budaya organisasi (Sopiah, 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti (2018) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nuning Lisdiana (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu secara bersama-sama karena nilai $F_{hitung} 4,581 > F_{tabel} 3,18$ dengan signifikan sebesar $0,015 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi kinerja karyawan berperan penting sebagai variabel terikat dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Pioni (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian Asriani (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu yang telah dijelaskan sebelumnya, jadi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} (2,753) lebih besar dari t_{tabel} (1,674) dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu maka kinerja karyawan maka semakin meningkat pula. Kepemimpinan transformasional yang baik akan memberikan semangat dan motivasi yang besar pula kepada karyawan.
2. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} (0,771) lebih kecil dari t_{tabel} (1,674) dengan nilai signifikan sebesar $0,445 > 0,005$. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan pada cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu belum mampu untuk menerima nilai-nilai budaya dalam perusahaan.
3. Dari hasil uji secara simultan dapat kita lihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu secara bersama-sama karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 4,581 > 3,18 dengan signifikan sebesar $0,015 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dalam perusahaan sudah baik dan diharapkan pemimpin tidak segan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga dapat menciptakan rasa nyaman dalam ruang lingkup pekerjaan.
2. Diharapkan untuk cabang perusahaan Nippon Paint di Kota Bengkulu untuk lebih menciptakan budaya organisasi yang bagus untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keharmonisan yang lebih baik lagi.
3. Faktor lain yang lebih mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan bonus, intensif dan kenaikan gaji bagi karyawan untuk mendukung kinerja supaya lebih meningkat dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A., Muis, M., & Razak, A. M. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja. *YUME: Journal of Management Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University*, 3(3), 26–43.
- Ahmad, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, Nomor 2, 136–157.
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466.
- Ghashghaeninia AR, H. s. (2015). Relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior among personnel of Islamic Azad University of Fars. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences.*, Journal of(5), 131–138.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Irmayanthi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9(No. 4), 1572–1593.
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh disiplin dan motivasi dan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Madalena, P., Damarsiwi, E. P. M., & Rahman, A. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Regional Inspectorate of Kaur Regency. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(2), 167-173.
- Maryani, D., Irwanto, T., & Effendi, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 223-228.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *Maksimum*, 5(1), 1.
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96.
- Pioni, K., & et.al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 22–31.
- PT Nipsea Paint And Chemicals. (2015). *Latar Belakang Nippon Paint*. Website. <https://www.nipponpaint-indonesia.com>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
- Susanto, H., Susena, K. C., & Rahman, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Emak*, 1(2), 72–82.
- Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Among Makarti*, 9(2), 57–79.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550
- Wahyudi, T., Susena, K. C., & Ferina, Z. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 111–117.
- Yanova, H., Susena, K. C., & Fitriano, Y. (2023). The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lebong Distric. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 995–1010.

