

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PELAYANAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) TIRTA MUSI PALEMBANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Septia Rizki Mutiara, Badia Perizade, Yuliani Syapril

Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Indonesia

E-mail: septiarm@gmail.com, badiaperizade@fe.unsri.ac.id, yulianisyapril@unsri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja unit pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang. Responden dalam penelitian ini diambil menggunakan sensus. Jumlah populasi untuk pengisian kuesioner sebanyak 305 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Dengan ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel intervening atau variabel perantara yang baik bagi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Ini berarti kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat motivasi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan Motivasi kerja

Abstract

This study aims to determine the direct effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance, the indirect effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance

| | |
|----------------------|--|
| How to cite: | Septia Rizki Mutiara, Badia Perizade, Yuliani Syapril (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, (7) 10, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.13051 |
| E-ISSN: | 2548-1398 |
| Published by: | Ridwan Institute |

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

through the work motivation of the Perumda Tirta Musi Palembang service unit. Respondents in this study were taken using a census. The total population for filling out the questionnaire is 305 respondents. The data analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate that transformational leadership has a direct positive effect on performance, organizational culture has a direct positive effect on performance, transformational leadership has a positive effect on work motivation, organizational culture has a positive effect on work motivation, work motivation has an effect on performance, transformational leadership has a positive effect on performance through motivation, organizational culture influences performance through motivation as an intervening variable. This proves that work motivation is a good intervening variable or intermediary variable for transformational leadership on performance, and organizational culture on performance. This means that transformational leadership affects the level of employee motivation so that it can affect employee performance so that it can improve performance.

Keywords: *Transformational leadership, organizational culture, employee performance, and work motivation*

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan pegawai (Muslihat & Ginanjar, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Mengelola sumber daya manusia peran pimpinan perusahaan sangat berpengaruh terhadap karyawannya karena kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Robbins, 2018).

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) penyelenggara Sistem Penyedia Air Minum (SPAM) yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan yang terletak di jalan Rambutan Ujung No 1 Palembang. Perubahan PDAM Tirta Musi menjadai Prumda Tirta Musi ini atas kesepakatan DPRD Kota Palembang dan walikota Palembang H. Harnojoyo para rapat paripurna yang dilaksanakan di gedung DPRD Palembang pada tanggal 13 Oktober 2022 (Dian, 2023).

Unit Pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang memiliki tugas utama memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan di bidang air minum kepada masyarakat. Aktivitas Perumda Tirta Musi Palembang antara lain mengumpulkan, mengolah, dan menjernihkan sampai mendistribusikan air ke masyarakat (Almuqsitu et al., 2019). Perumda Tirta musipalembang, sebagai perusahaan publik tentu dituntut untuk

memberikan kinerja optimal, serta menjaga kualitas dan kuantitas penyediaan air kepada pelanggan.

Keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya dilihat dari kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (Jufrizen, 2018). Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu permasalahan dasar yang dimiliki perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Robbins, 2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu di bandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada masalah yang terjadi pada Perumda Tirta Musi Palembang mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja dan motivasi dalam bekerja. Masalah mengenai kinerja dapat dilihat dari aspek operasional dimana karyawan Perumda Tirta Musi Palembang belum mampu untuk menjaga debit air agar tidak terjadi kehilangan volume air yang diakibatkan oleh kebocoran pipa, kemudian pelayanan yang belum sepenuhnya dapat dilaksanakan secara efektif atau dalam hal ini masih banyak pelanggan yang kurang puas atas berbagai aspek yang ada termasuk pada kualitas air.

Perumda Tirta Musi Palembang perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun ini adalah tantangan bagi manajemen, namun perusahaan harus tetap mengerjakannya. Keberhasilan atau kegagalan Perumda Tirta Musi Palembang dalam mencapai target dan tujuan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki (Festiningtyas & Gilang, 2020).

Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi (Hasmalawati et al., 2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi kerja selama ini menjadi misteri bagi organisasi, para pemimpin organisasi harus terus berusaha untuk memahami bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan memahami bagaimana menggunakan motivasi untuk meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sebuah kebutuhan individual (Ridho & Susanti, 2019). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap tujuan organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam perkembangan organisasi.

Selain menilai kualitas dan kuantitas kerja, penilaian kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Ketepatan waktu pegawai untuk masih tidak sesuai jam

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

kantor. Hari kerja yang ditetapkan 5 hari kerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi (Ilmih, 2018). Tingkat kehadiran karyawan dapat diketahui dari informasi data absensi kerja.

Peningkatan motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Dipayana & Heryanda, 2020). Permasalahan dapat dilihat dari aspek rendahnya nilai-nilai budaya organisasi dan kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan belum optimal secara keseluruhan. Pelaksanaan tugas yang tidak jelas siapa yang menanganinya sehingga disaat tugas tersebut berhenti, tidak jelas siapa yang dapat dimintai pertanggungjawaban, sebagian dari karyawan terkadang belum memenuhi jam kerja dan tugasnya, karena belum ada penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin kerja.

Menurut (Mahardika & Wibawa, 2018) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi diharap dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan dari sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma & Rahardja, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain diperlukan budaya organisasional di sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan juga membutuhkan motivasi kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif sendiri merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Dengan kata lain kinerja karyawan dapat dipengaruhi motivasi kerja karena ketika seorang karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasinya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Maret 2022 di yang dilakukan pada karyawan Unit Pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang, selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dari tahun ke tahun untuk kepuasan pelanggan. Namun peningkatan kehilangan air Perumda Musi Palembang pada tahun 2020 sebesar 21% ini menyebabkan kerugian yang cukup besar bagi Perumda Tirta Musi Palembang maupun masyarakat sebagai konsumen, ini berakibat mengalami pengurangan keuntungan.

Fenomena masalah-masalah yang terjadi pada Perumda Tirta Musi Palembang muncul akibat dari karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu berbeda-beda seperti budaya organisasi setiap individu yang berbeda-beda, terdapat beberapa karyawan menganggap budaya organisasi sebuah hal yang biasa karena kurangnya kesadaran karyawan untuk menanamkan budaya organisasi dalam dirinya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Palembang belum sepenuhnya berjalan efektif dengan kata lain produktivitas kerjanya masih kurang sehingga berpengaruh dalam

proses pelayanan publik yang diberikan kepada pelanggan. Faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan Perumda Tirta Musi disebabkan belum efektifnya budaya organisasi yang diterapkan seperti kurangnya inovasi dan keagresifan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan, karyawan tidak berani mengambil resiko apabila mengalami masalah pekerjaan, sehingga kualitas dan kuantitas kinerja karyawan masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik, pemimpin yang kurang memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Adanya pergantian pimpinan pada Perumda Tirta Musi berakibat terjadinya penurunan kinerja karyawan, dikarenakan karena perubahan pola kepemimpinan mulai dari prosedur yang berubah, kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas, serta ada kecanggungan dalam hal komunikasi antara pimpinan baru dengan karyawan. Hal ini jika dibiarkan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

Penelitian terkait kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh berbagai peneliti. Penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Ariana et al., 2020); (Arthawan & Mujiati, 2017); (Tucunan et al., 2018). Peneliti-peneliti tersebut mengungkapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, pendapat yang berbeda diungkapkan oleh (Nurhuda et al., 2019); (Yuwono et al., 2020); (Purwanto et al., 2021) dalam penelitiannya bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Pariesti et al., 2022); (Priyatmo, 2018) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung ataupun melalui motivasi kerja sebagai mediasinya.

Selain itu, berbagai peneliti juga telah melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Rozi, 2021); (Herminingsih, 2020); (Arthawan & Mujiati, 2017); (Ariana et al., 2020); (Nurhuda et al., 2019). Penelitian tersebut telah membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Nadzif, 2020); (Qomariyah, 2020). Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa masih banyak perbedaan temuan dari beberapa penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empirik bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris dengan mengetahui : (1) Pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Unit Pelayanan Perumda Musi Tirta Musi Palembang, (2) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Unit Pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang

Adapun manfaat dari penelitian ini bagi Perumda Tirta Musi Palembang, penelitian ini sebagai pedoman untuk melihat dimensi apa dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja yang paling mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan Unit Pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang, sehingga organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dengan melihat penelitian ini sebagai referensinya.

Hipotesis ialah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang digambarkan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- H4 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening
- H7 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Perumda Tirta Musi Palembang. Rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisa akhir, data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Suatu desain penelitian menyatakan, baik struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah.

Populasi menurut (Sekaran & Bougie, 2017) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang sebanyak 305 orang.

Dalam penelitian ini sampel yang dijadikan sebagai responden berjumlah 305 responden dari Unit Pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang, karena ukuran populasi

penelitian relative tidak besar maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau total sampling.

Kriteria untuk dipilih menjadi sampel adalah semua karyawan Uni Pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang 2021, pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Total Karyawan Unit Pelayanan Perumda Tirta Musi Palembang pada Tahun 2022

| Jabatan | Jumlah | Persentase |
|----------------------------------|---------------|-------------------|
| Manager Unit | 9 | 3 |
| Unit Pelayanan Rambut | 29 | 9,5 |
| Unit Pelayanan 3 Ilir | 33 | 10,8 |
| Unit Pelayanan KM. 4 | 37 | 12,1 |
| Unit Pelayanan Sako Kenten | 33 | 10,8 |
| Unit Pelayanan Seberang Ulu II | 34 | 11,1 |
| Unit Pelayanan Kalidoni | 30 | 9,8 |
| Unit Pelayanan Karang Anyar | 27 | 8,9 |
| Unit Pelayanan Alang-alang Lebar | 43 | 14,1 |
| Unit Pelayanan Seberang Ulu I | 30 | 9,8 |
| Jumlah | 305 | 100 |

Sumber : data HRD Perumda Tirta Musi Palembang, 2022

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survei dengan cara kuesioner. Pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini adalah pernyataan terkait variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, , motivasi kerja, dan kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019) :

“Skala *Likert* merupakan metode pengukuran sikap yang menyatakan setuju atau tidak setuju, digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dalam model dan pengujian hipotesis. *SEM* merupakan kumpulan untuk statistika yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2014). Dengan menggunakan *SEM*, tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) konstruk yang diamati yang bisa terdeteksi,

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

tetapi komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk itu sendiri dapat diketahui besarnya.

Hasil dan Pembahasan

A. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

Analisis faktor konfirmatori dirancang untuk menguji *unidimensionalitas* dari suatu konstruk teoritis, atau sering disebut menguji validitas dan reliabilitas suatu konstruk teoritis. Uji validitas dimensi dari konstruk dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai muatan faktor standar dari masing-masing indikator dalam model keseluruhan (*full model*). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai muatan faktor standar lebih besar dari 0,5. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *Composite Reliability* dalam *full model*. Indikator dinyatakan baik apabila memiliki nilai $> 0,6$.

B. Analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*.

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis Structural Equation Modeling (SEM) pada full model, di mana indikator yang tidak valid tidak ikut dilibatkan. Analisis data pada tahap full model SEM melibatkan pengujian kelayakan model dan pengujian statistik. Dalam penelitian yang menggunakan metode analisis SEM, terdapat beberapa indeks yang digunakan sebagai pengujian kelayakan model.

C. Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel satu dengan variabel lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil dari analisis ini memiliki makna penting dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja di Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang.

Pembahasan

A. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang sebesar 0.04.

Pada penelitian Kusuma & Rahardja, (2018); Rivai, (2020); Widayati & Rahardjo, (2017) disebutkan bahwa dalam menjalankan peran kepemimpinan, pemimpin akan terlibat secara lebih mendalam dan berpengaruh. Hal ini mengakibatkan terjadinya perubahan di dalam organisasi yang tercermin dalam tujuan bersama antara bawahan dan pimpinan. Pengaruh dalam konteks ini mengacu pada hubungan aktif antara bawahan dan pimpinan yang terjalin secara terbuka tanpa paksaan, serta menciptakan hubungan timbal balik. Dengan demikian, kepemimpinan membangun hubungan antara pimpinan dan bawahan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja melalui hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan.

B. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang sebesar 0.27.

penelitian Kusuma & Rahardja, (2018), Tirtayasa, (2019), Sari et al., (2012) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi tersebut memiliki kemampuan untuk membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta mengikat karyawan dengan tugas dan fungsi mereka di dalam perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa keberadaan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan menuju arah yang lebih baik. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif secara langsung terhadap motivasi kerja Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang sebesar 0.37.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadian (2018) dan Saeed et al (2019), dikemukakan bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional terhadap karyawan, maka motivasi seorang karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain, seorang pimpinan unit kerja yang memiliki kharisma yang tinggi mampu memperkuat motivasi karyawan melalui pengaruh yang inspiratif dan mampu merangsang pemikiran intelektual karyawan. Selain itu, pimpinan tersebut juga memberikan perhatian personal kepada karyawan yang mendorong dan membangkitkan semangat, keinginan, dan motivasi internal bagi karyawan untuk bekerja. Semakin tinggi kemampuan pimpinan unit kerja dalam memotivasi dan merangsang karyawan, maka motivasi karyawan akan meningkat pula.

D. Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap motivasi kerja Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang sebesar 0.52.

Menurut Robbins (2018), faktor *teamwork* memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu, dan saling mempercayai di lingkungan kerja mereka saat melaksanakan tugas. Lingkungan sosial yang kondusif di tempat kerja ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan dalam organisasi. Jika karyawan cocok dengan budaya organisasi di perusahaan, hal ini akan meningkatkan motivasi kerja mereka. Penelitian yang sejalan dengan ini dilakukan oleh Giantari & Riana (2017), Megantara et al. (2019), dan Sutoro (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

E. Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang sebesar 0.34.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), karyawan akan terdorong untuk melakukan tugas dengan baik jika mereka memiliki dorongan yang kuat, baik itu berasal dari dalam diri mereka sendiri maupun dari luar diri, seperti dorongan yang diberikan oleh perusahaan. Akhirnya, dorongan atau rangsangan ini akan berdampak pada kinerja yang baik, dan sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020), Megantara et al. (2019), dan Giantari & Riana (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja karyawan.

F. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,126.

Menurut Handoko (2018), motivasi merupakan elemen penting dalam proses kepemimpinan karena memimpin berarti memotivasi. Gaya kepemimpinan mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan tujuan individu dan organisasi. Sementara menurut Robbins (2018), motivasi adalah kemauan untuk melakukan upaya tinggi menuju tujuan organisasi yang didasarkan pada kebutuhan individu.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan tujuan organisasi dengan kebutuhan individu atau aspek tujuan yang diharapkan individu atas pekerjaannya dapat meningkatkan motivasi para bawahannya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, seperti yang ditemukan oleh Prayudi (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, Tucunan et al. (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan, dan Sujana & Ardana (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Dalam hal ini, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mengawasi bawahannya untuk mencapai standar kinerja yang lebih baik sebagai upaya menghindari kegagalan kerja. Karyawan berharap bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menciptakan atau membangkitkan semangat kerja bawahannya, mendorong bawahannya untuk memiliki komitmen yang kuat sebagai upaya pencapaian tujuan perusahaan.

G. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,177.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu pola perilaku dan pemecahan masalah yang diterima oleh suatu organisasi, yang membentuk karyawan dan membuat mereka mampu beradaptasi dengan lingkungan serta bersatu dalam suatu organisasi (Schein, 1992). Sementara itu, motivasi menurut Hasibuan (2017) adalah hal yang

mempengaruhi perilaku manusia untuk bekerja secara antusias dan giat guna mencapai hasil yang optimal. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila budaya organisasi yang diterima oleh suatu organisasi dapat mempengaruhi hal yang spesifik dalam tujuan individu yang bekerja, maka hal ini dapat meningkatkan motivasi individu tersebut dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Penelitian Yusniar (2017) menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi karyawan berpengaruh positif secara langsung terhadap Motivasi kerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang. (3) Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang, (4) Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening, (5) Variabel Budaya Organisasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang melalui Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

BIBLIOGRAFI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aditama, A. R. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing.
- Afifah, R. D. (2021). *Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan*. 2(1), 1–10.
- Afrianty, T. W., Artatanaya, I. G. L. S., & Burgess, J. (2022). Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 50–57. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.05.002>
- Almuqsitu, A. B., Tursina, T., & S, A. S. (2019). Rancang Bangun Aplikasi Pelayanan Pelanggan PDAM Tirta Kapuas Berbasis Web. *Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi (JUSTIN)*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.26418/justin.v7i1.27363>
- Anggita, S. D., & Listyani, R. H. (2022). Bias Gender dalam Iklan Lowongan Pekerjaan (Studi pada Akun Instagram @openkerja, @loker.id, dan @lokerind).
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta.
- Anwar, M. (2018). Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Cabang Banjarmasin). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 19–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i1.27>
- Ariana, S., Mellita, D., & Jaya, A. K. (2020). *The Effects of Leadership, Motivation, and Organizational Culture Toward Employees and Lecturers' Performance in the University of Bina Darma Palembang*. 117, 279–283. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.060>
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Arikunto, S. (2006). *006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arthawan, K. J., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Kesiman Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 1221–1247.
- Asmara, I. K. J., & Widanaputra, A. A. G. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Transformasional dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1575–1603.
- Asnawi, Nur, H., & Masyuri. (2011). *Metologi Riset Manajemen Pemasaran*. UIN-Maliki Press.
- Bass, B. . (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. The Free Press.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Burns, J. . (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Davis, K. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Erlangga.
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 1(2), 217–234.
- Dian. (2023). *Wali Kota Palembang dan DPRD Sepakat PDAM Tirta Musi Berubah Jadi Perumda*. Palpres.com.
- Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 37–46.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Festingtyas, R., & Gilang, A. (2020). The Influence Of Motivation On Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1).
- Fitria, Y. (2016). Implementasi Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang Panjang. *Jurnal Praktik Bisnis*, 5(1), 79–94.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi ke 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 6471–6498.
- Gökalp, P., & Soran, S. (2022). The Impact of Leadership Styles on Performance and Mediating Effect of Organizational Culture: A Study in Flight Schools. *Transportation Research Procedia*, 65(C), 304–317. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.11.035>
- Hadian, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Intrinsik dan Komitmen Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.56457/jimk.v6i1.48>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N., Abstrak, I. A., & Psikologi, F. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 10(1), 26–35. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hermningsih, A. (2020). Peningkatan Kinerja Pengajaran Dosen Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dasar Dengan Pemediasi Motivasi Kerja. *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(1), 17–32.
- Herzberg, F. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *Bisnis*, 6(2), 17–29.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan* 89. 2(1), 89–102.
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2022). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Kegan, R. (1982). *The Evolving Self: Problem and Process in Human Development* (E. Cambridge, Massachusetts, and London (ed.)).
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kosasih, A. (2020). *Kepemimpinan Transformasional : Membangun kepuasan kerja dan kinerja individu* (A. Rachmatullah (ed.)). Indigo Media.
- Kuhnert, K. ., & Lewis, P. (1987). *Transactional and Transformational Leadership : a Constructive/developmental analysis* (Rev. 12 (4)). Acad. Manage.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Laksmiana, G. B., & Riana, G. (2020). Intrinsic Motivation Mediates The Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(5), 90–96. www.ajhssr.com
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su11061594>
- Lismarita, & Abdilah, Muhammad Rasyid Oemar, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas. *Ejournal.Kompetif.Com*, 1(1), 181–188.
- Lubis, S. H., & Mas, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 15–29.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38>
- Mahardika, P. B. I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 380. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2), 130–150.
- Marthania, D., Muryati, & Mas, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Direktorat Keuangan Dan Administrasi Umum Rsj Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 78–93. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/937>
- Maslow, M. A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychology Review*.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Muslihat, M., & Ginanjar, M. H. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Smp Hasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(01), 103. <https://doi.org/10.30868/im.v2i01.373>
- Nadzif, M. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adhie Fasha Nurhadian. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(1), 59–74.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & 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. *Iqtishadequity Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen*, 1(1).
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional,

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>

- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). The influence of competence and transformational leadership style on employee performance with motivation as an intervening variable in the Katingan Regency Inspectorate office. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45.
- Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin dan Kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 289–304.
- Pradana, A. M., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 1–11.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Management Innovation, Transformational Leadership, and Knowledge Sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 424–434. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.18>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Qomariyah, Y. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap*.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Robbins, P. S. (2018). *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi) alih bahasa Drs*.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Benyamin Molan (Tenth Edit). Salemba Empat.

- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Jaya Anugrah Sukss Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic and Strategy (JES)*, 2(1), 12–20.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Shahjehan, A., & Imad Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Saputra, E., Masdupi, E., & Syahrizal. (2019). The effect of transformational leadership, management information system, and organizational climate on lecturers' job satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(11), 478–484.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Schein, H. E. (1992). *How Can Organizations Learn Faster? The Problem of Entering The Green Room*. Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan Keahlian* (Edisi ke 6). Salemba Empat.
- Shaleh, M., & Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (N. Batjo (ed.)). Penerbit Aksara Timur.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Simbolon, A. S., Robiansyah, A., Masakazu, K., & Suryani, N. (2019). The Analysis of Leadership Style and Motivation Toward Performance of Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 143. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200522.001>
- Subrata, E. W. H., Hartati, C. S., & Wiroko, R. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pt. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(2), 126–141.
- Sugiyono. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman Vol. 6, No. 2, Pp. 42-50, September 2018*, 6(2), 42–50.

- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 904. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p05>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104–112. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Tucunan, .Roy, A. J., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Utomo, S., Studi, P., Bisnis, A., Mangkurat, U. L., Manajemen, P. S., & Mulia, U. S. (2020). *Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4*. 10(1), 48–54.
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Widayati, C., & Rahardjo, T. H. (2017). *Isi_Artikel_678073855771 (TEORI)*. XXII(03), 466–485.
- Winardi. (2011). *Motivasi dalam Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Winarso, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Utama Bank

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Jateng). *Diponegoro Journal Of Management*, 8(4), 43–57. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Djom](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Djom)

Yusniar, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 85–104. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.49>

Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632.

Copyright holder:

Septia Rizki Mutiara, Badia Perizade, Yuliani Syapril (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

