

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Gading Serpong Tangerang Selatan

Ratna Sari

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02442@unpam.ac.id

Submitted: 16th January 2025 | **Edited:** 22nd March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Sari, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Gading Serpong Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 396-404.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of transformational leadership style, organizational culture, and motivation on employee performance at Indomaret Gading Serpong Branch. The research adopts an associative approach with a quantitative method. The sample consists of 80 respondents. Data analysis techniques include validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results indicate that transformational leadership style has a positive and significant influence on employee performance. Organizational culture also contributes positively and significantly to employee performance. Furthermore, motivation is found to have a positive and significant effect on employee performance. Additionally, transformational leadership style, organizational culture, and motivation collectively have a positive and significant impact on employee performance. The simultaneous contribution of these three variables to employee performance demonstrates the importance of leadership, organizational culture, and motivation in enhancing work outcomes. This research highlights the crucial role of leadership style in shaping employee performance, as well as the impact of a strong organizational culture and motivation in driving employees to achieve better results. The findings suggest that companies should focus on developing transformational leadership, fostering a supportive organizational culture, and enhancing motivation to improve overall employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, setiap aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis, dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik guna memenangkan persaingan di pasar. Perusahaan harus mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan yang muncul dengan mengelola sumber daya secara optimal (Kusuma & Rahardja, 2018). Di antara berbagai elemen yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang paling krusial. Untuk mencapai perubahan yang positif dan berkelanjutan, diperlukan tenaga kerja yang kompeten dan

terorganisir dengan baik melalui sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (Sugiono & Rachmawati, 2019).

SDM merupakan faktor strategis dalam proses interaksi dengan modal, material, dan teknologi. Oleh karena itu, berbagai strategi perlu diterapkan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat tiga kelompok utama variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku individu dalam organisasi, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis (Suci & Wimba, 2022). Variabel individu mencakup aspek seperti kemampuan dan keterampilan, latar belakang sosial, pengalaman kerja, usia, etnis, dan gender. Seorang karyawan akan bekerja secara optimal jika memiliki minat dan semangat terhadap pekerjaannya, yang dapat dipupuk melalui kebijakan perusahaan yang adil serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan asas kemanusiaan (Daeli, et al., 2024).

Selain itu, variabel organisasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meliputi aspek kepemimpinan, sumber daya, sistem imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan (Pebrian, et al., 2023). Organisasi yang memiliki struktur yang jelas serta sistem penghargaan yang adil akan mendorong produktivitas karyawan secara lebih efektif. Sementara itu, variabel psikologis seperti persepsi, sikap, proses belajar, kepribadian, dan motivasi juga mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan pekerjaannya dan lingkungannya.

Di antara berbagai faktor tersebut, kepemimpinan menjadi elemen yang sangat menentukan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membimbing dan memotivasi bawahannya untuk mencapai hasil terbaik (Hendriawan & Nurjanah, 2024). Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang sangat relevan karena berfokus pada perubahan dan inovasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Gading Serpong. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mampu merangsang, menginspirasi, dan mentransformasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dengan mengedepankan visi bersama serta tujuan organisasi. Menurut Perawati & Badera (2018), pemimpin dengan gaya ini memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat dan motivasi bawahan agar melampaui batasan yang ada serta berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berperan dalam mengembangkan kapasitas individu bawahan melalui pemberian inspirasi, dorongan moral, dan pengaruh positif yang signifikan. Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh Kosasih,= (2017), pemimpin transformasional mampu mendorong para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi mencapai tujuan yang lebih besar bagi organisasi. Dengan kemampuan mempengaruhi yang luar biasa, pemimpin ini tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, kolaboratif, serta

penuh dengan semangat dan komitmen. Kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam dunia kerja modern yang dinamis, di mana organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang tidak hanya mampu mengambil keputusan strategis, tetapi juga dapat menginspirasi, membimbing, dan mendorong pertumbuhan serta perkembangan individu dalam organisasi..

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan standar perilaku yang dianut serta diakui oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak dan mengambil keputusan. Tristiani, et al. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan sebagai standar tindakan dan nilai-nilai yang menjadi dasar dalam menetapkan aturan serta arahan organisasi. Sementara itu, Asmara & Widanaputra (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai fundamental yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta dalam menentukan perilaku yang sesuai dalam lingkungan kerja. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai acuan dalam menilai apakah suatu tindakan atau perilaku dapat diterima dan dianjurkan dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, setiap individu dalam organisasi dapat bekerja secara lebih terarah, memiliki rasa kebersamaan, dan menjunjung tinggi etika serta integritas dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, budaya organisasi yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan selaras dengan visi serta tujuan perusahaan. Oleh karena itu, membangun dan menjaga budaya organisasi yang positif menjadi faktor penting dalam keberlanjutan serta kesuksesan suatu organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong individu untuk bertindak dan berupaya mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Menurut Lestari & Suryani (2018), motivasi terdiri dari serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam menentukan serta mencapai tujuan spesifik sesuai dengan keinginannya. Motivasi bukan hanya sekadar dorongan eksternal, tetapi juga melibatkan aspek internal seperti keyakinan, nilai, dan aspirasi individu dalam bekerja. Sementara itu, Perawati & Badera (2018) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang menyebabkan serta mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan giat dan penuh antusiasme dalam upaya mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang memastikan seseorang memiliki energi, fokus, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang kuat dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, baik melalui pemberian insentif, pengakuan atas kinerja, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan produktivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Menurut Suci & Wimba (2022), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari tingkat kualitas yang dihasilkan. Sementara itu, Pebrian, et

al. (2023) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang berdasarkan pemenuhan persyaratan pekerjaan atau *job recruitment*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi serta kesesuaian antara keterampilan individu dengan tuntutan pekerjaan yang diemban. Dengan demikian, kinerja yang optimal dapat dicapai melalui kombinasi antara keahlian, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya, serta memberikan dukungan berupa pelatihan, pengembangan keterampilan, dan sistem penghargaan yang adil guna meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Keterkaitan antar Variabel

Gaya kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan dan visi yang jelas, tetapi juga menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan semangat yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang demikian mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berinovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Nurlina (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, pemimpin yang dapat memberikan dukungan, pemahaman, dan tantangan yang membangun akan memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Nurlina, 2019).

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi terbuka akan menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Kusuma dan Rahardja (2018) menegaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung karyawan akan mengarah pada peningkatan motivasi kerja dan, pada gilirannya, kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh budaya organisasi yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Kusuma & Rahardja, 2018).

Motivasi kerja juga menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Penelitian oleh Pratama dan Handayani (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diperoleh dari lingkungan yang mendukung, termasuk gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang positif, memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, yang menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi (Pratama & Handayani, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti secara objektif melalui pengolahan data numerik dan statistik. Penelitian ini dilakukan di Indomaret Cabang Gading Serpong dengan populasi karyawan yang bekerja

di cabang tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling tertentu agar dapat mewakili populasi secara representatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan keakuratan serta konsistensi data yang diperoleh.

Analisis data dilakukan dengan beberapa uji statistik, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F juga digunakan untuk mengukur signifikansi hubungan antarvariabel. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memperoleh kesimpulan yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia di Indomaret Cabang Gading Serpong.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki r tabel lebih besar dari 0,143.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini tergolong reliabel atau memenuhi persyaratan keandalan. Secara umum, menurut Nunnally (1978), suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, sementara nilai $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik, dan $\geq 0,80$ menunjukkan reliabilitas yang sangat baik.

Dengan nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi standar keandalan, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kuesioner yang sama digunakan dalam kondisi yang serupa, maka hasil yang diperoleh akan relatif konsisten, sehingga dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov, yang bertujuan untuk menguji kesesuaian distribusi data dengan distribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena dalam uji Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

Distribusi data yang normal merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis statistik, terutama dalam regresi linier dan pengujian hipotesis. Dengan data yang berdistribusi normal, hasil analisis regresi dan uji statistik lainnya dapat lebih valid dan

dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat. Oleh karena itu, hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi dasar yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data dalam penelitian ini adalah: $Y = 21,290 + 0,169X_1 + 0,183X_2 + 0,124X_3$

Persamaan ini merupakan persamaan regresi linier berganda, yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini:

Y = Kinerja karyawan (variabel dependen)

X_1 = Gaya kepemimpinan transformasional (variabel independen)

X_2 = Budaya organisasi (variabel independen)

X_3 = Motivasi (variabel independen)

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (21,290)

Nilai konstanta sebesar 21,290 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi) dianggap bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan akan tetap berada pada angka 21,290.

2. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transformasional (0,169)

Nilai 0,169 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada gaya kepemimpinan transformasional (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,169 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Koefisien regresi untuk budaya organisasi (0,183)

Nilai 0,183 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam budaya organisasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,183 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien regresi untuk motivasi (0,124)

Nilai 0,124 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam motivasi (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,124 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang kuat, dan motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, di antara ketiga variabel tersebut, budaya organisasi memiliki pengaruh paling besar (0,183), diikuti oleh gaya kepemimpinan transformasional (0,169), dan motivasi (0,124). Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dua variabel lainnya.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi (X_3) memberikan kontribusi sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, tiga variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 64,4% dari variasi atau perubahan yang terjadi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya 35,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Adapun makna dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kekuatan Model Regresi

Nilai Adjusted R Square yang mencapai 64,4% menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel

independen dan variabel dependen dengan baik. Meskipun tidak mencapai 100%, angka ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sisa 35,6% dari variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa berupa lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kesejahteraan karyawan, beban kerja, kebijakan manajemen, faktor psikologis, atau teknologi yang digunakan dalam pekerjaan. Jika penelitian ini ingin memberikan gambaran yang lebih komprehensif, di masa depan bisa mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Implikasi Manajerial

- a. Peran Kepemimpinan Transformasional → Pemimpin yang mampu menginspirasi dan membimbing karyawan secara efektif dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional diterapkan secara optimal, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan bagi para manajer atau supervisor.
- b. Pentingnya Budaya Organisasi → Budaya kerja yang kuat dan positif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen harus membangun lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat nilai-nilai perusahaan, serta memastikan adanya komunikasi yang baik di dalam organisasi.
- c. Motivasi sebagai Faktor Penting → Meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan, insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan karier dapat membantu meningkatkan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat kepemimpinan transformasional, membangun budaya organisasi yang baik, serta meningkatkan motivasi karyawan (Romlah & Widyastuti, 2024). Namun, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat lebih efektif dan komprehensif.

Uji Hipotesis F

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 112,758 lebih besar dari Ftabel 3,05 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menegaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil ini mendukung teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass & Avolio, yang menyatakan bahwa pemimpin yang visioner dan inspiratif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, arahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Ghalib, 2024). Selain itu, temuan ini sejalan dengan teori budaya organisasi dari Schein, yang menyebutkan bahwa budaya kerja yang kuat dapat memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, serta teori motivasi Herzberg yang menekankan bahwa faktor intrinsik seperti pengakuan dan pencapaian dapat meningkatkan kinerja karyawan (Muin, 2024).

Dalam implementasinya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada manajer atau supervisor agar mereka dapat membimbing,

menginspirasi, dan meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat perlu dibangun dengan menanamkan nilai-nilai perusahaan, meningkatkan komunikasi internal, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi karyawan juga harus ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang adil, kesejahteraan yang memadai, serta peluang pengembangan karier agar mereka semakin produktif dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan ketiga aspek ini secara simultan untuk mencapai kinerja optimal. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang positif, serta motivasi kerja yang tinggi, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, serta pencapaian tujuan bisnis secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Indomaret Cabang Gading Serpong. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajemen mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inspiratif dan berorientasi pada pencapaian. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berkontribusi secara signifikan dalam membentuk perilaku karyawan, menciptakan komitmen terhadap perusahaan, serta meningkatkan efektivitas kerja. Motivasi yang tinggi juga terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana dorongan intrinsik maupun ekstrinsik memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan semangat kerja mereka.

Lebih lanjut, ketika gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi dianalisis secara simultan, ketiga variabel ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan harus melibatkan kombinasi dari kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang kuat, serta tingkat motivasi yang tinggi. Dengan demikian, perusahaan perlu terus mengembangkan kepemimpinan yang inspiratif, membangun budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan karyawan, serta menciptakan sistem motivasi yang efektif guna mencapai produktivitas yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
- Ghalib, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Mandiri Divisi Commercial Banking Kota Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 13(1), 49-62.

- Hendriawan, Y., & Nurjanah, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLP Indonesia. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 10(1), 99-115.
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai serta implikasinya pada kinerja pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159-190.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 210-220.
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274-299.
- Muin, S. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 6(1), 45-53.
- Nurlina, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 45-58.
- Pebrian, R., Mutiara, R., & Ruswanti, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 266-278.
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 1856-1883.
- Pratama, A. P., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Tadbir: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 123-135.
- Romlah, L., & Widyastuti, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 5893-5903.
- Suci, K. M., & Wimba, G. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1096-1103.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik Terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Tristiani, N. K., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Koppas Srinadi Unit Toko Swalayan Rama. *EMAS*, 2(3).