

THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUTRA BARU SWALAYAN KUTOWINANGUN

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUTRA BARU SWALAYAN KUTOWINANGUN

Chandra Agung Kusuma¹, Ignatius Soni Kurniawan²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

E-mail: agungchandra014@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Chandra Agung Kusuma
agungchandra014@gmail.com

Key words:

intrinsic motivation, transformational leadership, organizational culture, employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 784 - 790

ABSTRACT

Human resources have a very important role in a company. One of the success of a company can be seen from performance. Several factors have an influence on employee performance, including work motivation, leadership style, and organizational culture. This study aims to determine the influence of intrinsic motivation, transformational leadership, and organizational culture on employee performance in Putra Baru Swalayan Kutowinangun. This research is a quantitative descriptive research with a correlational approach. The research was conducted on all employees of Putra Baru Swalayan Kutowinangun. The data sources used are primary data and secondary data collected through questionnaires and interviews. Furthermore, the data is processed and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that, the Intrinsic Motivation variable (X1) on Employee Performance (Y) has a calculated t value of 2,590 > t table (1.96), meaning that there is a positive influence between the Intrinsic Motivation variable (X1) on Employee Performance (Y). In the variable Transformational Leadership (X2) on Employee Performance (Y), the calculated t value shows a result of 3,347 > t table (1.96), meaning that there is a positive influence between the variable Transformational Leadership (X2) on Employee Performance (Y). In the variable Organizational Culture (X3) on Employee Performance (Y), the calculated t value shows a result of 6,498 > t table (1.96), meaning that there is a positive influence between the variable Organizational Culture (X3) on Employee Performance (Y). It can be concluded that intrinsic motivation, transformational leadership, and organizational culture affect employee performance in Putra Baru Swalayan Kutowinangun.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden</p> <p>Chandra Agung Kusuma <i>agungchandra014@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: <i>motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan</i></p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 784 - 790</p>	<p>Sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya dapat dilihat dari kinerja. Beberapa faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Putra Baru Swalayan Kutowinangun. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan Putra Baru Swalayan Kutowinangun. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Selanjutnya data diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pada variabel Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai t hitung sebesar $2.590 > t \text{ tabel } (1.96)$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t hitung menunjukkan hasil sebesar $3.347 > t \text{ tabel } (1.96)$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t hitung menunjukkan hasil sebesar $6.498 > t \text{ tabel } (1.96)$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Putra Baru Swalayan Kutowinangun.</p> <p>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, menuntut suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lain. Keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya dapat 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 kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Dalam mengelola sebuah perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2009:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam penelitian Galan Kusuma dan Edy Rahardja (2018) dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Hasil kerja yang didasari atas kesadaran tersebut dapat menciptakan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Nurtaneo Akbar (Prahyan 2014:36) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Selain itu peran pimpinan perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap karyawan. Dalam memimpin perusahaan, para pemimpin memiliki berbagai metode, salah satu yang digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge (2015:261), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya, menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa bagi para pengikutnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Galan Kusuma dan Edy Rahardja (2018) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja 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 (Robbins dan Coulter, 2012:80). Budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang dicitakan sebuah perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galan Kusuma dan Edy Rahardja (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Putra Baru Swalayan Kutowinangun. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat akademis sehingga mampu dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya, meningkatkan wacana pengetahuan dan memberi kontribusi nyata pada teori yang berhubungan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia, serta menjadi upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bagi perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Arikunto (2013) penelitian korelasi merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi sebagai variabel X atau variabel independen, terhadap kinerja kerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Putra Baru Swalayan Kutowinangun, menggunakan teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh. Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang relative kecil. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Selanjutnya data diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:69). Penelitian ini menanyakan hubungan antara tiga variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y).

Uji-t digunakan untuk menguji kemampuan masing-masing variabel X_1, X_2 , dan X_3 untuk menjelaskan Y. Langkah-langkah untuk menguji hipotesis, yaitu :

1. Menentukan Hipotesis
 - a. $H_0 = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
 - b. $H_a \neq 0$, terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
2. Menentukan tingkat signifikan yang dapat di tolerir

Dalam menentukan kesalahan taksiran digunakan (α) adalah 5 % atau 0,05.

3. Menentukan besarnya t_{hitung}

Menurut Sugiyono (2016) untuk menguji secara pasial dari koefisien masing-masing variabel digunakan uji-t dengan rumus

$$t = r \frac{rp\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2p}}$$

Keterangan:

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

4. Pengujian hipotesis

$H_0 = 0$, tidak terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja kerja karyawan

$H_0 = 0$, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja karyawan

$H_0 = 0$, tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan

$H_a \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja kerja karyawan

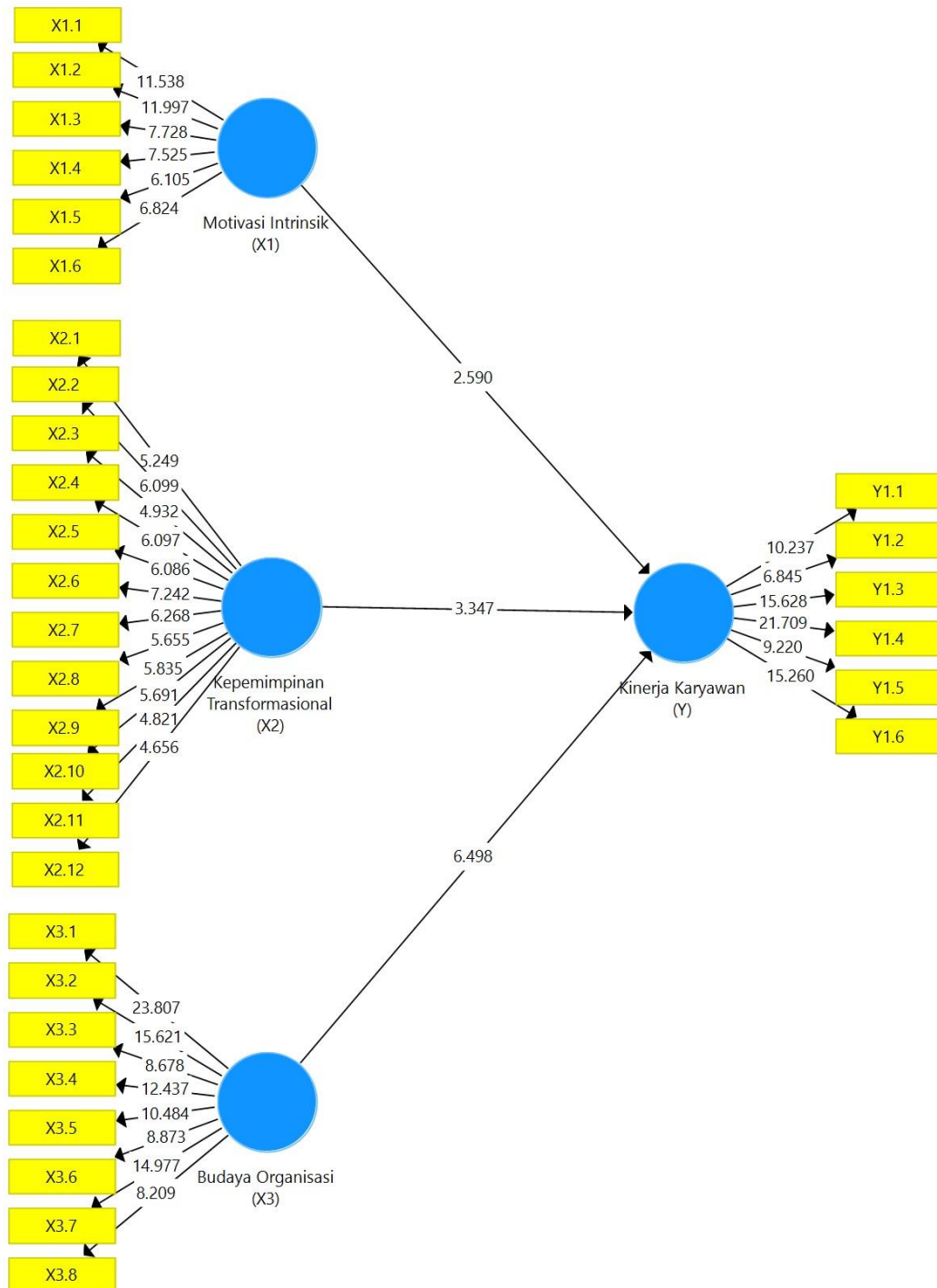
$H_a \neq 0$, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja karyawan

$H_a \neq 0$, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara nilai hitung dengan alpha 5% atau 0,05.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung.



Gambar 1. Model Struktural

Berikut penjelasan lengkap mengenai pengujian hipotesis.

Tabel 1. Hubungan Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
Motivasi Intrinsik (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.254	0.255	0.098	2.590	0.010	Diterima
Kepemimpinan Transformasional (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.288	0.299	0.086	3.347	0.001	Diterima
Budaya Organisasi (X3) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.571	0.563	0.088	6.498	0.000	Diterima

Pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,010 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2.590 > t$ tabel (1.96), artinya Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variable Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,001 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3.347 > t$ tabel (1.96), artinya Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variable Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $6.498 > t$ tabel (1.96), artinya Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh positif antara variable Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Putra Baru Swalayan Kutowinangun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 210-220.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.
- Robbins, Stephen P., & judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2012). dan Coulter, Mary. *Management*, England: Pearson Education Limited, 6.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.