Volume 8 Issue 1 (2023) Pages 325 - 333
Jurnal Mirai Management
ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Natafari Bengkulu

Aji Fakhrizal Syahbet [1*], Markoni[2] dan Fauzan[3]
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Kota Bengkulu

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence transformational leadership (X1) work culture (X2) and work experience (X3) have on employee performance (Y) PT. Natafari Bengkulu. using the Likert scale method by distributing questionnaires to respondents. This study also aims to determine the effect of Transformational Leadership, Work Culture, and Work Experience partially and simultaneously on Employee Performance, and to determine which of the variables Transformational Leadership, Work Culture, and Work Experience have the most significant effect on Employee Performance. This study uses a quantitative approach, explanatory format and this type of research is survey research. The population in this study were all employees of PT. Natafari Bengkulu, 45 samples with saturated sample method. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis, using SPSS version 25 for windows. The results of the study show that (1) Transformational leadership has a significant effect on the performance of employees at PT. Natafari Bengkulu, (2) Work Culture has a significant effect on the performance of employees of PT. Natafari Bengkulu, (3) Work Experience has a significant effect on the performance of employees of PT. Natafari Bengkulu, (4) Transformational leadership, work culture and work experience simultaneously influence the performance of employees of PT. Natafari Bengkulu.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Culture, Work Experience, Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Aji Fakhrizal Syahbet

✉ Corresponding author :
Email Address : Fauzanaswa393@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreativitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja haruslah didukung oleh atasanyang dapat menjadi panutan bagi karyawan dan setiap atasan mempunyai kepemimpinan yang berbeda satu dengan lainya. Kepemimpinan dapat memberikanarahan kepada karyawan dalam tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin akan mampu menularkan semangat dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan standard yang ditetapkan (Uly & Waliamin, 2023). Menurut (Daft, 2015) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk membawa perubahan signifikan bagi pengikut dan organisasi. Pemimpin selalu memberikan keyakinan

bahwa tujuan dapat dicapai dan selalu berusaha memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja secara maksimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nawawi, 2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. selain itu, Budaya kerja juga mempengaruhi produktivitas, kinerja komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkat kinerja perusahaan(Widodo, 2013). Budaya kerja perlu untuk diketahui oleh pimpinan atau manajer untuk memudahkan mereka dalam menentukan sikap, bagaimana mereka harus bertindak agar para anggotanya bisa diarahkan menuju suatu sikap dan perilaku yang akan berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

Dan juga diharapkan Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang harus disesuaikan dengan keahlian yang dia miliki. Pengalaman kerja adalah keahlian serta pemahaman yang telah dikuasai dan dimiliki karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan bagus dan benar. (Henny, Enjelia, Michael Luhur, 2019). Dengan dimilikinya pengalaman kerja maka karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik. Semakin banyak pengalaman kerja karyawan

PT. Natafari Bengkulu merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang kontraktor barang dan jasa. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, peran karyawan sangatlah penting. Sehingga PT. Natafari Bengkulu memperhatikan karyawannya agar memberikan kontribusi kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Yang mana membutuhkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja kerja yang optimal dan tentunya membutuhkan kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan pengalaman kerja yang baik sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang maksimal pula.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunkan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Natafari Bengkulu. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Natafari Bengkulu yang berjumlah 45 Karyawan, sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh. metode pengumpulan data dengan menyebarkan data kuisioner, penelitian ini menggunakan tiga variabel, variabel Kepemimpinan transformasional, Budaya kerja Dan Pengalaman kerja sebagai variabel bebas, variabel terikat adalah Kinerja karyawan. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel skala likert dengan skala 1 sampai dengan skala 5 dengan rincian skala 1 sangat tidak setuju, skala 2 tidak setuju, skala 3 netral, skala 4 setuju, dan skala 5 sangat setuju (Sugiyono 2012:94).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah datadengan program SPSS, diperoleh beberapa uji analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel1 .Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	ket

X1			
1	0,791	0,294	Valid
2	0,835	0,294	Valid
3	0,552	0,294	Valid
4	0,596	0,294	Valid
5	0,763	0,294	Valid
X2			
1	0,637	0,294	Valid
2	0,641	0,294	Valid
3	0,858	0,294	Valid
4	0,730	0,294	Valid
5	0,677	0,294	Valid
6	0,702	0,294	Valid
X3			
1	0,618	0,294	Valid
2	0,814	0,294	Valid
3	0,755	0,294	Valid
4	0,884	0,294	Valid
5	0,747	0,294	Valid
Y			
1	0,661	0,294	Valid
2	0,642	0,294	Valid
3	0,632	0,294	Valid
4	0,668	0,294	Valid
5	0,698	0,294	Valid
6	0,759	0,294	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikasi 5%. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

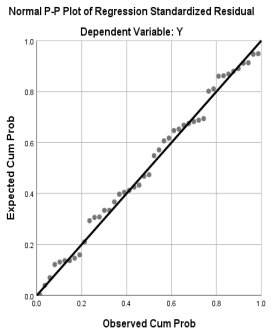
Variabel	Cronbach's alpha	Alpha	Keterangan
X1	.725	0,6	Reliabel
X2	.804	0,6	Reliabel
X3	.822	0,6	Reliabel
Y	.762	0,6	Reliabel

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Masing-masing variabel memiliki Cronbach yang bernilai positif > 0,6. Dengan demikian variabel Kepemimpinan transformasional (X1), Budaya kerja (X2), Pengalaman kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari gambar di atas dapat diketahui uji normalitas menu njukan pola berdistribusi normal karena data (titik) menyebarnya disekitar garis diagonal tersebut tersebut dan dapat disimpulkan maka uji ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	TOL	VIF	Keterangan
X_1	0,925	1,081	Bebas Multikolinearitas
X_2	0,904	1,106	Bebas Multikolinearitas
X_3	0,974	1,027	Bebas Multikolinearitas

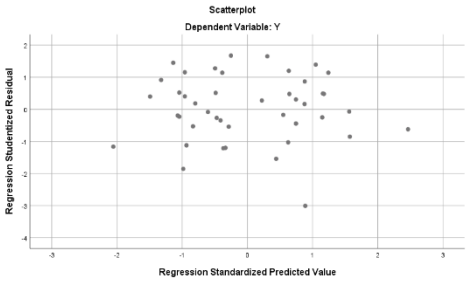
Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk Kepemimpinan transformasional, Budaya Kerja, dan Pengalaman kerja memiliki nilai tolerance lebih besar

dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik tidak menyebar, dan membentuk pola yang jelas, sehingga dapat di simpulkan bahwa dari gambar scatterplot terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

M	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(C Constant)	**.460**	3.458		.133	.895
	KeKepemimpinan Transformasional	**.247**	.121	.193	2.035	.048
	BuBudaya Kerja	**.202**	.088	.222	2.304	.026
	PePengalaman Kerja	**.759**	.099	.709	7.653	.000

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari perhitung komputer yaitu perhitungan dengan SPSS di dapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0{,}460 + 0{,}247X_1 + 0{,}202X_2 + 0{,}759X_3$$

Angka tersebut masing- masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 0,460 mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan pengalaman kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 0,460. Hal ini berlaku saat dilaksanakan penelitian berarti jika variabel bebas dianggap konstanta.

2. X_1 = 0,247 Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berbanding lurus atau searah. Koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,247,artinya jika kepemimpinan transformasional mengalami satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,247 satuan ataupun sebaliknya.
3. X_2 = 0,202 Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan hubungan antara variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan berbanding lurus atau searah. Koefisien variabel budaya kerja sebesar 0,202 artinya jika variabel budaya kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,202 satuan.
4. X_3= 0,759 Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan hubungan variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan berbanding lurus atau searah. Koefisien variabel pengalaman kerja sebesar 0,759 artinya jika variabel pengalaman kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,759 satuan.

Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji korelasi berganda dan koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
M Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**.811[a]**	.657	.632	1.374

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,811. Maka hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan transformasional (X1), budaya kerja (X2), pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai koefisien diterminasi R^2= 0.632. Nilai ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan transformasional (X1), budaya kerja (X2), pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Natafari Bengkulu, memberikan sumbangan sebesar 63,2 % dalam mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Uji T / Parsial

Coefficients[a]						
M	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(C Constant)	**.460**	3.458		.133	.895
	KeKepemimpinan Transformasional	**.247**	.121	.193	2.035	.048
	BuBudaya Kerja	**.202**	.088	.222	2.304	.026
	PePengalaman Kerja	**.759**	.099	.709	7.653	.000

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent dengan melihat nilai probalitasnya. Dari tabel di atas di peroleh nilai signifikasi.

1. Hasil uji t_{hitung} untuk Kepemimpinan Transformasional 2,035>2.020 dengan nilai sig sebesar 0,048<0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variableKepemimpinan Transformasional (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan bernilai positifv terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji t_{hitung} untuk Budaya Kerja 2,304>2.020 dengan nilai sig sebesar0,026<0,05 maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variable Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil uji t_{hitung} untuk Pengalaman Kerja sebesar7.653>2.020 dengan nilai sig sebesar 0,000<0,05 maka H_3 diterima dan H_0ditolak. Artinya secara parsial variabel pengalaman kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

ANOVA[a]

M	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	ReRegression	148.394	3	49.465	26.208	.000[b]
	ReResidual	77.384	41	1.887		
	Total	225.778	44			

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2023

Dari hasil tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 26.208 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 pada SPSS dan nilai F_{tabel} 2,833. Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis yaitu Ho ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka artinya secara simultan (bersama-sama) variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Natafari Bengkulu. Nilai koefisien regresi variable kepemimpinan transformasional sebesar 0,247 hal ini berarti apabila kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,247 satuan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Uly & Waliamin, 2023) Kepemimpinan Transfromasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerjaberpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Natafari Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel

Budaya Kerjasebesar 0,202 hal ini berarti apabila Budaya Kerjamengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatakan sebesar 0,202 satuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Andriani D, 2016) Terdapat pengaruh positif signifikan Budaya Kerjaterhadap kinerja karyawan PT. "X" Sidoarjo.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Natafari Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerjasebesar 0,759hal ini berarti apabila Pengalaman Kerjamengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatakan sebesar 0,759 satuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Mulyantiningsih & Adi Indrayanto, 2018) Terdapat pengaruh positif signifikan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten banjarnegara.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu

Kepemimpinan transformasional, Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu. Nilai Korelasi berganda sebesar 0,811 hal ini berarti terdapat pengaruh yang Sedang antara variable Kepemimpinan transformasional (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT.Natafari Bengkulu. Nilai koefisien Determinasi (R2) sebesar 0,657hal ini berarti Kepemimpinan transformasional, Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja memengaruhi Kinerja karyawan PT.Natafari Bengkulu memberikan sumbangan sebesar 65,7% .

Hasil penelitian ini didukung oleh (Uly & Waliamin, 2023) Kepemimpinan Transfromasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu, artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan Kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kepemimpinan Transfromasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu. Budaya Kerja (X_2) Berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu. Pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu. Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan Transfromasional, Budaya Kerja dan Pengalaman kerja Kinerja Karyawan PT Natafari Bengkulu

Referensi :

Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." X" Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, *2*(2), 91-102.

Daft L, Richard. (2015). Manajemen. Jakarta : Erlangga.

Foster. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM 40.

Henny, Enjelia, Michael Luhur, I. G. K. S. . (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa.

Analisis Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *3*(1), 114–126.

Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., …Würtz, A. (2016). Conceptualizing and Measuring 120 Transformational and Transactional Leadership. *Administration and Society*, *51*(1): 1–31

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Selemba Empat.

Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed., Vol. 4)*. Alfabeta.

Mulyantiningsih, A., & Adi Indrayanto, H. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformational, Efektivitas Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, *20*(03),1–16.

Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nawawi. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berau Coal Kabupaten Berau. *Jurnal Eksis Riset*, *8*(1), 2001–2181.

Nurdin, S., Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecomica*, *4*(1), 86–100.

Robbins, S.P, Judge, T. . (2015). *Organizational Behavior*. earson Education.

Ruliyansa. (2018). *pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada koperasi anugerah kito makmur jaya (AKMJ) Belitung oku timur*. STIE Trisna negara.

Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu. *E-Jurnal Manajemen*, *14*(2), 19-32.

Sulaeman, Pradika. 2014. *Kajian Budaya Organisasi Untuk Membangun Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bank BJB Syariah. Skripsi* Magister Manajemen Universitas Pasundan.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Uly, N. S., & Waliamin, J. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu*. *6*(2), 223–231.

Widodo. (2013). Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak. *Jurnal Namajemen Dan Bisnis*, *12*(3), 1–20.