

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA TRILLIUM OFFICE & RESIDENCE)
TAHUN 2023**

Georgius Fredy Jonathan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
e-mail: georgiusfredyjonathan30@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Motivation, Transformational Leadership style and Organizational culture on Employee Performance at Trillium Office & Residence Surabaya. The research used is quantitative. The data collection technique in this study used the purposive sampling method with a questionnaire. The respondents of this study were employees of Trillium Office & Residence. The population of this study was 131 people and the sample taken was 99 people. Data analysis techniques use multiple linear regression with the help of IBM SPSS statistics. The results of this study show that Work Motivation has a significant effect on employee performance at Trillium Office & Residence Surabaya. Then the Transformational Leadership Style has a significant effect on employee performance at Trillium Office & Residence Surabaya. And also Organizational Culture has a significant effect on employee performance at Trillium Office & Residence Surabaya. So that with the results of this research, Trillium Office & Residence must maintain the importance of Work Motivation, Transformational Leadership Style, and Organizational Culture so that in the future you will get maximum results.

Keywords : *work motivation, transformational leadership style, organizational culture, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada Trillium Office & Residence Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Trillium Office & Residence. Populasi penelitian terdiri atas 131 orang, sedangkan sebanyak 99 orang menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS statistic. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Trillium Office & Residence Surabaya. Selain itu Gaya Kepemimpinan Transformasional juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Trillium Office & Residence Surabaya. Dan juga Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Trillium Office & Residence Surabaya. Sehingga melalui adanya hasil dari penelitian ini, Trillium Office & Residence harus mempertahankan pentingnya Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi supaya kualitas dari kinerja karyawan menjadi meningkat dan memperoleh hasil yang maksimal.

Kata Kunci : *motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan SDM merupakan komponen penting dan memiliki peranan sebagai modal dalam mencapai suatu tujuan dari sebuah perusahaan. Selain itu sumber daya manusia (SDM) juga dapat dikategorikan sebagai kekayaan atau asset di perusahaan yang harus dirawat.

Motivasi kerja berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin harus mampu membujuk karyawan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi agar dapat mencapai organisasi, menjadikan motivasi kerja sebagai suatu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan dilingkungan organisasi menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan kerja. Hubungan antara atasan dan bawahan disuatu organisasi dapat mempengaruhi rasa ketentraman dan ketenangan dalam bekerja, khususnya akan dirasakan oleh pihak bawahan. Hubungan timbal balik yang harmonis antar manusia baik hubungan pribadi maupun kepentingan perusahaan akan berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas, kualitas dan efektivitas serta kreativitas kerja karyawan di perusahaan. Namun itu tidak lepas dari gaya dseorang pimpinan dalam memimpin serta menerapkan gaya tersebut di lingkungan kerja. kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya yang dimiliki pimpinan yang mengakui potensi dan kemampuan setiap bawahan agar melaksanakan tanggung jawabnya serta kemungkinan memperluas kekuasaan dan tanggung jawabnya di masa depan.

Seorang karyawan harus terbiasa dengan budaya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk mengkomunikasikan setiap pekerjaan dan membangun keterampilan untuk mendukung kinerja karyawan yang efisien terhadap perusahaan. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bertindak dan mencerminkan karakteristik unik dari suatu perusahaan. Karyawan akan termotivasi untuk berpikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip perusahaan ketika ada budaya organisasi yang kuat.

Pada kasus di Trillium Office & Residence, peneliti menemukan bahwa karyawan perusahaan kurang memiliki motivasi yang rendah sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Hal ini dikarenakan bonus yang

diterima oleh karyawan tidak sepentasnya khususnya pads masa pandemic COVID-19. Kondisi tersebut menyebabkan kurangnya rasa motivasi pada karyawan untuk mengoptimalkan pekerjaan mereka. Selain itu didapatkan juga kurangnya pengawasan yang seharusnya dilakukan pimpinan sehingga karyawan merasa ada tidaknya pimpinan sama saja. Maka dari itu budaya organisasi atau perusahaan dapat tergambar melalui beberapa kondisi seperti kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Seperti contohnya karyawan tidak berperan aktif atau bahkan tidak hadir saat rapat perusahaan, yang kemudian mempengaruhi dan menghambat dalam pengambilan kebijakan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: 1. Apakah Motivasi Kerja dalam diri karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan tersebut? 2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang karyawan? 3. Apakah suatu Budaya Organisasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja seorang Karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi berbicara mengenai semangat kerja seseorang agar yang bersangkutan mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bangun (2012) motivasi kerja merupakan kondisi yang memotivasi orang lain untuk melakukan aktivitas sesuai dengan perannya dalam organisasi. Motivasi kerja didefinisikan sebagai sebuah metode untuk menggambarkan kekuatan, fokus, dan ketekunan dari upaya yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan (Robbins and Judge, 2012).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Proses membina suatu komitmen terhadap tujuan organisasi atau perusahaan dan memperlengkapi pengikut agar melakukannya disebut sebagai kepemimpinan transformasional. Menurut pandangan Burn (2013) menyatakan kepemimpinan transformasila merupakan kondisi

yang melibatkan orang lain sehingga terciptalah hubungan yang meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sementara itu, pemimpin transformasional, seperti yang didefinisikan oleh Bass & Riggio (2016), adalah mereka yang mendorong, membimbing, dan melatih pengikutnya sambil menyelaraskan tujuan dan sasaran mereka dengan organisasi yang lebih luas.

Menurut beberapa definisi yang diberikan di atas, kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya yang bertujuan untuk mengubah nilai yang dimiliki oleh pimpinan dan bawahan untuk mendorong pencapaian visi dan tujuan dari organisasi. Hal ini dimaksudkan agar melalui perubahan prinsip-prinsip tersebut dapat terjalin hubungan yang positif antar anggota organisasi dan budaya saling percaya dapat berkembang. Pada akhirnya, seorang karyawan atau bawahan akan hormat dan mengagumi pemimpinnya sehingga memotivasi mereka untuk melampaui harapan mereka.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu seperangkat keyakinan, nilai, dan standar yang harus diikuti anggota di dalam organisasi tersebut untuk menyelesaikan masalah yang muncul baik di tingkat internal maupun eksternal. Budaya organisasi, menurut Robbins (2012), adalah sosialisasi nilai-nilai yang dijadikan gambaran tujuan dan pedoman perilaku anggota organisasi. Pendapat Cheeran (2015), memaparkan bahwa budaya organisasi tersusun atas dua bagian: nilai inti organisasi dan sistem manajemen saat ini. Kedua bagian ini memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan sesuai harapan. Nilai dan norma sosial, serta jenis interaksi antara organisasi dan orang, selalu terkait dengan budaya organisasi. Kehadiran budaya dalam perusahaan berfungsi sebagai perekat keberhasilan perusahaan (Yildiz, 2014).

Kinerja

Menurut Edison et al. (2016), kinerja adalah capaian hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan (melalui kesepakatan yang telah ditentukan) yang kemudian dievaluasi. Gagasan kinerja yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (2005) dalam Adinata (2015) merupakan rasa siap yang dimiliki individu atau kelompok untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan disempurnakan dengan rasa tanggung jawab serta hasil terbaik yang diharapkan. Kinerja menurut Robbins (2016)

adalah ukuran hasil kerja yang diantisipasi dalam bentuk ideal.

Penelitian Terdahulu

Aufan Hakim (2018), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru & Tenaga Non Pendidikan Pada PT. BPRS Sukowati Sragen"
Variabel bebas : Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasional (X3)
Variabel bebas : Kinerja (Y)

Apriyanto Setiaji (2015), " Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru & Tenaga Non Pendidikan Pada Karyawan Staff PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang"

Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3)
Variabel terikat : Kinerja (Y)

Robertus Gita (2016), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru & Tenaga Non pendidikan pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan"

Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3)
Variabel terikat : Kinerja (Y)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Karena melibatkan pengujian hipotesis atau asosiasi, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Untuk mengatasi masalah penelitian yang mencakup pengujian hipotesis dengan analisis statistik, pendekatan penelitian kuantitatif biasanya digunakan. Penelitian ini diharapkan dapat diketahui Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi:

Populasi merupakan individu yang dipilih oleh seorang peneliti secara luas.

Populasi survei ini adalah 131 karyawan Trilium Office & Residence Surabaya.

Sampel:

Sampel yang digunakan melalui teknik pengambilan sample secara *non probability sampling* melalui metode *purposive sampling* dengan ketentuan syarat sampel sebagai berikut: Karyawan Trilium Office & Residence Surabaya yang bekerja minimal 3bulan.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat:

Variabel bebas:

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Syahyuti (2010) terdapat beberapa indicator motivasi kerja antara lain: 1) Dorongan dalam mencapai suatu tujuan, 2) Semangat bekerja, 3) Sikap Inisiatif, 4) Kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, 5) Rasa tanggung jawab

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pimpinan yang mampu memberikan kontribusi atau dampak yang luar biasa kepada karyawannya sehingga menjadikannya sebagai sosok yang inspiratif bagi seorang karyawan. Menurut Robbins (2010) berikut adalah indikator: 1) Kharisma, 2) Motivasi Inspiratif, 3) Stimulasi Intelektual, 4) Perhatian secara intim secara individual

Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah pemahaman tentang bagaimana karyawan harus berperilaku dalam bisnis yang secara konsisten mengupayakan efisiensi, inovatif, tidak membuat kesalahan, dan digerakkan oleh hasil. Berikut indikator penilaian budaya organisasi (Tampubolon, 2008): 1) Menjadi inovatif sambil mengambil risiko, 2) Perhatian dalam detail masalah, 3) Fokus pada *output*, 4) Fokus pada kepentingan seluruh karyawannya, 5) Agresif, 6) Menjaga dan menjunjung tinggi stabilitas kerja

Kinerja Karyawan (Y)

Pengukuran terhadap hasil kerja pada karyawan disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja dari seorang karyawan diharapkan dapat tercapai secara optimal. Berikut adalah indikator untuk mengukur Kinerja antara lain (Robbins 2006): 1) Kualitas, 2)

Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektifitas, 5) Sikap Mandiri, 6) Komitmen

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua tahap dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan studi kepustakaan (*Library Research*) dengan mengumpulkan literatur dari bisnis, landasan teori, dan detail tentang penelitian ini melalui dokumentasi. Kajian dilakukan melalui pengumpulan data dari teks, catatan kuliah, dan hasil penelitian lain yang relevan dengan topik inkuiri. Dan studi lapangan (*Field Research*) melalui wawancara, survei yang diberikan kepada konsumen, dan observasi langsung terhadap subjek penelitian. Penggunaan dan penyebaran kuisisioner merupakan bentuk penelitian studi lapangan pada penelitian ini.

Teknik analisa

Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2017:147) Yang diartikan teknik analisa merupakan aktivitas setelah informasi dari semua responden didapatkan. Aktivitas ini berupa pengelompokan, mentabulasi, menganalisis informasi atas variabel serta jenis responden guna pengujian hipotesis yang telah ditentukan.

Terdapat beberapa uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Uji Validitas guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran konsistensi responden dalam memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan berhubungan dengan struktur yang ialah dimensi variabel serta dituliskan berbentuk kuisisioner. Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh literasi Motivasi Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara parsial terhadap Kinerja (Y). Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y

Uji Regresi dan Korelasi Berganda

Dalam persamaan dituliskan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja
a = konstanta

- b_1, b_2, b_3 = nilai koefisien masing-masing dari variabel bebas
 X_1 = motivasi kerja
 X_2 = gaya kepemimpinan transformasional
 X_3 = budaya organisasi
 e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 99 kuesioner diselesaikan oleh karyawan Trillium Office & Residence dalam penelitian ini. Semua 99 kuesioner yang disampaikan dan diisi oleh responden selama periode distribusi lima hari dan memenuhi persyaratan sampel yang direncanakan, menjadikan satu-satunya yang dapat diproses dan dibandingkan dengan kriteria. Google Forms digunakan untuk menyebarluaskan kuesioner. Sekretaris kantor Trillium Residence Surabaya mengedarkan kuesioner yang kemudian diberikan kepada staf. Kriteria kuesioner meliputi informasi responden, dan tanggapan tentang masing-masing variabel penelitian yang sesuai dengan indikator penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant) 8,169	5,603		3,597	,000
	X1 ,103	,192	,104	2,230	,016
	X2 ,108	,192	,112	2,192	,027
	X3 ,194	,160	,263	2,587	,006

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Model persamaan regresi linier berganda diturunkan dari tabel diatas dan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,169 + 0,103 X_1 + 0,108 X_2 + 0,194 X_3$$

Signifikansi temuan analisis regresi berganda dapat dinyatakan dengan cara berikut:

1. 8,169 adalah nilai konstanta. Kinerja karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya bernilai 8,169 jika semua variabel independen yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi bernilai nol. Ini karena konstantanya positif.
2. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,103. Koefisien positif menunjukkan hubungan langsung antara variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja. Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bernilai tetap atau konstan dan variabel

motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,103. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan Trilium Office & Residence Surabaya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Trilium Office & Residence Surabaya.

3. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,108. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi secara langsung. Oleh karena itu, jika variabel budaya organisasi dan motivasi kerja stabil atau konstan dan variabel gaya kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,108. Dapat dikatakan bahwa karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya berkinerja lebih baik ketika pemimpin mereka menggunakan teknik kepemimpinan transformasional yang lebih relevan dengan situasi.
4. Variabel budaya organisasi (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,194. Jika koefisiennya positif, maka ada hubungan satu arah antara variabel yang mempengaruhi budaya organisasi dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,194 jika variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional bersifat tetap atau konstan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Trilium Office & Residence Surabaya akan meningkat berbanding lurus dengan kualitas budaya organisasinya.

Hasil Uji F

Tabel 2
 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 18,056	3	6,019	3,848	,007 ^b
	Residual 674,267	95	7,098		
	Total 692,323	98			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f_{tabel} yaitu sebesar 2,4675 f_{hitung} sebesar 3,848 ($df_1 = 4$ dan $df_2 = 99 - 4 = 95$). Nilai signifikansi uji f adalah 0,007 dengan nilai alpha 0,05. Ini menampilkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $3,383 > 2,4675$ serta nilai signifikansi uji f

sebesar 0,007 dengan nilai α (alpha) sebesar 0,05. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya.

Hasil Uji t

Tabel 3
Hasil Uji t

hasil uji t					
Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	α	Keputusan
Motivasi Kerja	2,230	1,985	0,016	0,05	Sig.
Gaya Kepemimpinan Transformasional	2,192	1,985	0,027	0,05	Sig.
Budaya Organisasi	2,587	1,985	0,006	0,05	Sig.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Keterangan:

Sig. = signifikan

Hasil uji t pada tabel diatas diperoleh t_{tabel} sebesar 1,985 ($df = n-k = 99-4= 95$), yang memungkinkan gambaran perhitungan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)
 Nilai t hitung > dari nilai t tabel adalah $2,230 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$ berdasarkan temuan tabel 4.14. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)
 Berdasarkan hasil tabel 4.14 diperoleh nilai t hitung > dari nilai t tabel yaitu $2,192 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Budaya Organisasi (X_3)
 Nilai t hitung > dari nilai t tabel yakni $2,587 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ berdasarkan temuan tabel 4.14. Dengan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,526	,505	2,664

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 50,5% terhadap Kinerja Karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya, dengan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karyawan Trilium Office & Residence Surabaya selalu berusaha untuk fokus dalam mengerjakan tugasnya agar hasil yang dicapai dapat optimal. Karyawan Trilium Office & Residence juga memiliki semangat yang tinggi untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Selain itu, karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Apabila pernyataan ini terus dipertahankan atau ditingkatkan oleh seluruh karyawan Trilium Office & Residence Surabaya, maka kualitas kinerja karyawan pada Trilium Office & Residence Surabaya akan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Temuan penelitian ini didukung oleh Setiaji (2015) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian ini mendukung temuan Gita (2016) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, gaya kepemimpinan transformasional Trilium Office & Residence Surabaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf. Tujuan kepemimpinan transformasional adalah untuk membantu bawahan mengadopsi prinsip-prinsip yang dianut oleh atasan untuk membantu organisasi mewujudkan visi dan tujuannya.

Temuan penelitian ini mendukung pendapat Hakim (2018) bahwa kepemimpinan transformatif berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, Setiaji (2015) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan mendukung temuan

penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Trillium Office & Residence Surabaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Perilaku, komitmen, dan produktivitas karyawan akan dipengaruhi dan dimotivasi oleh budaya organisasi yang dikelola dengan baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Hakim (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ayu (2020) sependapat dengan temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Temuan penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trillium Office & Residence Surabaya.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trillium Office & Residence Surabaya.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trillium Office & Residence Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Kpm. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1–1.
- Utami, H. (2017). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, 133–144.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Menda, J. F., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.
- Apriyanto, W., & Satrio, R. B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(November), 3.
- Maesyar, A., & Jalil, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance*, 9(1), 50–71. <https://doi.org/10.26618/jeb.v9i1.1820>
- Komardi, D., & Ningsih, A. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Pekanbaru. *Kurs : Jurnal Akuntansi*, 3, 56–66.
- Purwanto, E., Wahjono, S. I., & Dahruji. (2020). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang surabaya. *Msdm*, 1–11.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- 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>
- 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>
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan

Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pt
Iss Indonesia Di Rumah Sakit National
Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen
MAGISTRA*, 1(1), 31–41.

Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede
Supartha, I. G. R. (2014). PENGARUH
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT.
Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.

Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Negeri Sipil(Studi di Dinas Sosial Provinsi
Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika
Ekonomi Dan Bisnis*, 1 No. 1(1), 1–15.

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>

Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan
Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal
Edueksos*, 1(2), 77–92.

Lina. (2015). No TitleÉ?. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh
Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal
Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.