

EBISNIS VOL 18 NO 2 .docx

by Cek Turnitin

Submission date: 08-Sep-2025 08:31PM (UTC+0300)

Submission ID: 2745344260

File name: EBISNIS_VOL_18_NO_2_.docx (3.81M)

Word count: 3544

Character count: 24081



Peran **Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Noms Kopi Semarang Timur**

Ummu Zainab¹, Kiswoyo²

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Indonesia
Email: ummuzainab065@gmail.com¹, kiswoyo@stietotalwin.ac.id²,

Article Info

Article history:

Received Agustus 1, 2025
Revised Agustus 15, 2025
Accepted Agustus 25, 2025
Available Agustus 31, 2025
Published Desember 01, 2025

Keywords:

Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze the effects of transformational leadership, work motivation, and organizational culture on employee performance at Noms Kopi in East Semarang. A census approach was employed, with the entire population of 40 employees included as the sample. Questionnaires were used to gather data from the employees, with responses measured on a five-point Likert scale. A multiple linear regression analysis was conducted using SPSS to process the data. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance (Sig. 0.001 < 0.05; tcalc 6.161 > ttable 2.028). Similarly, work motivation also demonstrates a positive and significant effect (Sig. 0.001 < 0.05; tcalc 4.928 > ttable 2.028). Conversely, organizational culture was found to have a negative yet significant effect on employee performance (Sig. 0.001 < 0.05; tcalc -7.939 > ttable 2.028). Furthermore, the combined influence of transformational leadership, work motivation, and organizational culture on employee performance is statistically significant (Sig. 0.001 < 0.05; Fcalc 44.839 > Ftable 2.87).

Corresponding Author:

¹Ummu Zainab,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
Jl. Gedong Songo Raya NO. 12, Manyaran, Kota Semarang
Email: info@stietotalwin.ac.id



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Noms Kopi Semarang Timur. Seluruh populasi karyawan yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai sampel, mengadopsi pendekatan sensus. Untuk pengumpulan data, kuesioner disebar kepada karyawan dengan respons yang diukur menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0.001 < 0.05; thitung 6.161 > ttabel 2.028). Serupa, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan (Sig. 0.001 < 0.05; thitung 4.928 > ttabel 2.028). Sebaliknya, budaya organisasi

ditemukan memiliki pengaruh yang negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0.001 < 0.05; thitung -7.939 > ttabel 2.028). Lebih lanjut, secara simultan, ketiga variabel tersebut (kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi) secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0.001 < 0.05; Fhitung 44.839 > Ftabel 2.87).

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah elemen kunci yang menentukan kesuksesan organisasi. Selain dipengaruhi oleh kompetensi individu, performa ini juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, tingkat motivasi, dan budaya organisasi yang ada. Kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam konteks ini karena pendekatannya yang berorientasi pada visi, inspirasi emosional, dan inisiatif untuk menciptakan perubahan positif secara berkesinambungan. Studi-studi terkini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan ini secara langsung memengaruhi komitmen afektif dan kinerja kerja. Dalam hubungan ini, keterlibatan karyawan (employee engagement) terbukti berperan sebagai mediator yang penting (Jiatong et al., 2022). Konteks penelitian ini relevan di sektor hospitality, di mana kepemimpinan transformasional diketahui dapat memberdayakan karyawan dan mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif. Hasilnya, performa organisasi pun dapat meningkat secara signifikan (Helalat et al., 2025). Selain itu, kepemimpinan transformasional diketahui memiliki hubungan dengan perilaku kerja yang inovatif, sebuah hubungan yang dimediasi oleh identifikasi organisasi (rasa memiliki) dan 'suara' karyawan (kesempatan untuk menyampaikan pendapat), khususnya dalam lingkungan yang memiliki iklim inovasi yang kuat (Lin, 2023)

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi juga sangat bergantung pada motivasi kerja. Feri et al. (2020) menegaskan bahwa motivasi secara langsung memengaruhi kinerja dan bahkan dianggap lebih dominan daripada faktor lain seperti kemampuan individu atau lingkungan kerja. Mereka juga menemukan bahwa karyawan yang sangat termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki komitmen tinggi, dan memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai sasaran organisasi. Temuan ini diperkuat oleh Nusraningrum et al. (2024) yang menemukan bahwa motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi mereka menunjukkan bahwa dampak ini diperkuat oleh peran keterlibatan kerja (employee engagement) dan lingkungan kerja hijau (green work environment) sebagai mediator yang signifikan. Studi lain yang dilakukan oleh Ilmi & Juliana (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Menurut studi tersebut, motivasi dan kompensasi bersama-sama mampu menjelaskan sekitar 33,5% dari variasi yang terjadi pada kinerja tersebut.

Tinjauan literatur menunjukkan adanya inkonsistensi temuan terkait hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Supardi & Anshari (2022) membuktikan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Satria (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Disparitas temuan juga terlihat pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Penelitian oleh Painan (2020) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, kontras dengan temuan Cahya et al. (2021) menemukan hasil sebaliknya. Demikian pula, Susanti (2019) menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja, tetapi penelitian Nurdinah & Kurniawan (2019) menyatakan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Perbedaan temuan ini menegaskan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut. Inkonsistensi ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh variabel-variabel tersebut, dengan fokus pada sektor jasa ritel seperti kedai kopi. Konteks ini dipilih karena karakteristiknya yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memperkaya literatur yang relevan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan di Noms Kopi Soekarno Hatta Semarang Timur untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, studi ini bertujuan untuk menilai seberapa besar peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja, memahami dampak motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Secara teoretis,

penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Sementara itu, secara praktis, hasil studi ini diharapkan bisa memberikan masukan yang bermanfaat bagi manajemen Noms Kopi dalam upaya mereka mengembangkan kepemimpinan yang efektif, meningkatkan motivasi kerja, dan membangun budaya organisasi yang dapat mendukung pencapaian kinerja optimal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk memverifikasi teori dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini bersifat deduktif, berfokus pada pengukuran numerik variabel dan penggunaan analisis statistik. Dengan menggunakan paradigma positivistik, peneliti berupaya mempertahankan objektivitas melalui instrumen yang terstandarisasi dan analisis data matematis. Penelitian ini dilakukan di Noms Kopi Arteri Soekarno Hatta Semarang Timur. Lokasi ini dipilih karena letaknya yang strategis, dekat dengan area kampus dan menjadi pusat keramaian, menjadikannya konteks yang ideal untuk meneliti kinerja karyawan di lingkungan yang ramai oleh mahasiswa. Populasi penelitian ini mencakup 40 karyawan di lokasi tersebut. Menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga total responden adalah 40 karyawan. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan data primer dari kuesioner, serta data sekunder dari literatur, buku, jurnal, dan dokumen lain. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Selain itu, data juga dikumpulkan melalui observasi langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran nyata, dan wawancara terbatas untuk memperdalam informasi. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan akurasi dan konsistensi.

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut. Motivasi kerja diukur melalui indikator semangat, konsistensi kinerja, kepuasan, kedisiplinan, dan keterlibatan diri. Budaya organisasi dievaluasi berdasarkan kreativitas, ketelitian, fokus pada tujuan, kepedulian terhadap karyawan, serta stabilitas kerja. Sementara itu, kinerja karyawan dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Tahapan analisisnya mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, diikuti dengan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas). Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F untuk menguji signifikansi model.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 40 karyawan dari Noms Kopi Arteri Soekarno Hatta Semarang Timur berpartisipasi sebagai responden dalam studi ini. Berdasarkan karakteristiknya, mayoritas responden adalah perempuan (77,5%), berusia 20–30 tahun (100%), memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun (82,5%), dan sebagian besar berpendidikan S1 (75%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan didominasi oleh tenaga kerja muda dengan latar belakang pendidikan yang relatif tinggi.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	p	Keterangan
Kepemimpinan	X1	0,699	0,263	0,001	Valid
	X2	0,705	0,263	0,001	Valid
	X3	0,742	0,263	0,001	Valid
	X4	0,745	0,263	0,001	Valid
	X5	0,728	0,263	0,001	Valid
Motivasi Kerja	X1	0,784	0,263	0,001	Valid
	X2	0,734	0,263	0,001	Valid
	X3	0,878	0,263	0,001	Valid
	X4	0,780	0,263	0,001	Valid
	X5	0,716	0,263	0,001	Valid
Budaya Organisasi	X1	0,776	0,263	0,001	Valid
	X2	0,809	0,263	0,001	Valid
	X3	0,809	0,263	0,001	Valid

	X4	0,885	0,263	0,001	Valid
	X5	0,628	0,263	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,874	0,263	0,001	Valid
	Y2	0,795	0,263	0,001	Valid
	Y3	0,920	0,263	0,001	Valid
	Y4	0,805	0,263	0,001	Valid
	Y5	0,806	0,263	0,001	Valid

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam instrumen penelitian memiliki nilai r hitung yang melampaui r tabel. Oleh karena itu, semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tanda	Batas α	Keterangan
Kepemimpinan	0,771	>	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,834	>	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi	0,844	>	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,895	>	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan bersifat reliabel, atau konsisten. Dengan kata lain, jawaban dari responden dapat dipercaya.

Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.77174012	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.054	
	Negative	-.083	
Test Statistic		.083	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.686	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.674
		Upper Bound	.698

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel, data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hal ini dibuktikan oleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$).

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.723	1.706		8.044	<.001
	Kepemimpinan	.524	.085	.622	6.161	<.001
	Motivasi kerja	.427	.087	.473	4.928	<.001
	Budaya	-.591	.074	-.696	-7.939	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Gambar 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel koefisien di atas, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.723 + 0.524X_1 + 0.427X_2 + -0.591X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

- Nilai konstanta (13,723) dapat diartikan bahwa kinerja karyawan diprediksi sebesar 13,723 apabila variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi tidak memengaruhi atau dianggap konstan.
- Berdasarkan data yang ada, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu satuan dalam kepemimpinan diproyeksikan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,524, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai Sig. yang kurang dari 0,05, membuktikan signifikansi dari hubungan tersebut.
- Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien (B = 0,427), setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,427, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Nilai Sig. yang kurang dari 0,05 (< 0,001) menguatkan temuan ini.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar -0,591 (B = -0,591), setiap peningkatan satu unit dalam budaya organisasi justru menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,591, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Signifikansi temuan ini dikonfirmasi oleh nilai Sig. yang kurang dari 0,05 (< 0,001).

5 Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Variabel	B	t	Sig
Kepemimpinan	.524	6.161	<.001
Motivasi	.427	4.928	<.001
Budaya	-0,591	-7.939	<.001

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Dari tabel yang berisi hasil uji t di atas, dapat diketahui bahwa:

- Hasil dari analisis tabel menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari koefisien regresi sebesar 0,524 dan nilai t hitung 6,161, yang melampaui t tabel 2,028. Karena nilai signifikansi (0,001) kurang dari 0,05, maka pengaruh tersebut signifikan.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,427. Dengan nilai t hitung 4,928 yang lebih besar dari t tabel 2,028 dan tingkat signifikansi 0,001

(yang kurang dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Sebaliknya, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar -0,591. Nilai thitung sebesar -7,939 (secara absolut lebih besar dari tabel 2,028) dan tingkat signifikansi 0,001 mengonfirmasi bahwa hubungan ini signifikan.

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.015	3	63.005	44.839	<,001 ^b
	Residual	50.585	36	1.405		
	Total	239.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya, Motivasi kerja, Kepemimpinan

Gambar 3. Hasil Uji F

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai Fhitung sebesar 44,839, yang jauh lebih besar dari Ftabel 2,87, serta tingkat signifikansi 0,001 yang kurang dari 0,05.

5 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.771	1.185

a. Predictors: (Constant), Budaya, Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Gambar 4. Hasil Uji Determinasi

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel Model Summary menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi) dengan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,888. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,789 menjelaskan bahwa 78,9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sementara 21,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,771 yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel juga menunjukkan kemampuan model yang baik dalam menjelaskan variabel dependen. Selain itu, Standard Error of the Estimate yang relatif kecil, yaitu 1,185, mengindikasikan bahwa model regresi ini memiliki akurasi prediksi yang tinggi dan layak digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Peran Kepemimpinan Transformasi terhadap Kinerja Karyawan

9 Berdasarkan temuan penelitian, **Kepemimpinan Transformasional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,524, nilai t-hitung 6,161 yang lebih besar dari t-tabel 2,028, serta tingkat signifikansi 0,001 yang berada di bawah 0,05. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya. Temuan ini konsisten dengan studi Daeli et al. (2024) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh studi Kusuma & Rahardja (2018) yang menunjukkan hubungan serupa.

Kepemimpinan transformasional adalah faktor kunci bagi perusahaan manufaktur untuk menghadapi perubahan teknologi dan pasar. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan demikian, karyawan terdorong untuk melampaui kemampuan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan pertumbuhan kinerja yang konsisten dan memperkuat daya saing perusahaan di masa depan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh hasil variabel Motivasi kerja memiliki koefisien regresi 0,427 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan t hitung 4,928 > t tabel 2,028, Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Daeli et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Satria (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja adalah dorongan mental yang menjadi penggerak, panduan, dan penguat perilaku karyawan untuk mencapai sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu, dengan adanya semangat kerja akan meningkat jika ada keyakinan bahwa upaya yang dikeluarkan berkontribusi pada pencapaian target dan kinerja tersebut akan dihargai secara layak.

3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini didukung oleh koefisien regresi -0,591, nilai thitung -7,939 (secara absolut lebih besar dari ttabel 2,028), serta tingkat signifikansi 0,001 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dengan penelitian sebelumnya. Di satu sisi, studi As Zahra & Baskoro (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, temuan penelitian ini sejalan dengan studi Daeli et al. (2024) yang juga menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan.

Pola kerja yang inovatif dan adaptif memicu kreativitas dan kelenturan berpikir pada staf, yang sangat penting di industri manufaktur yang dinamis. Sebaliknya, interaksi kerja yang negatif dapat menciptakan tekanan emosional, ketidaknyamanan, dan meningkatkan angka *turnover* karyawan. Di lingkungan seperti itu, karyawan cenderung merasa terpinggirkan dan tidak termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya.

3.2. Uji F

Hasil uji F pada Tabel 6 menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Noms Kopi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 44,839 dan tingkat signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, model regresi yang digunakan valid untuk menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen tersebut.

3.2.1. Interpretasi Hasil

Hasil ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini secara signifikan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, model yang digunakan valid dan dapat dipercaya. Singkatnya, kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi adalah faktor-faktor pendukung yang penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3.2.2. Pembahasan Teoritis

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya **kepemimpinan**, **motivasi kerja**, dan **budaya organisasi** dalam meningkatkan kinerja. Studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Rahmawati & Supriyanto (2020) dan Bustomi (2023), mendukung hasil ini. Mereka menyimpulkan bahwa sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengaruh gabungan ketiga faktor ini lebih besar daripada jika hanya berfokus pada salah satu faktor saja.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kepemimpinan terbukti **berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,524** ($t=6,161$; $\text{sig}<0,001$). Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan dengan koefisien regresi **0,427** ($t=4,928$; $\text{sig}<0,001$), yang berarti semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja. Namun, budaya organisasi menunjukkan pengaruh negatif signifikan dengan koefisien regresi **-0,591** ($t=-7,939$; $\text{sig}<0,001$), yang berarti budaya yang ada justru menurunkan kinerja. Secara simultan, ketiga variabel independen ini mampu menjelaskan **78,9%** variasi kinerja karyawan ($R^2=0,789$), sementara **21,1%** sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hipotesis pertama, kedua, dan keempat diterima, sedangkan hipotesis ketiga ditolak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada manajemen dan seluruh karyawan Noms Kopi Semarang Timur atas kesempatan dan dukungannya yang diberikan selama proses pengumpulan data penelitian ini. Terima kasih juga ditujukan kepada **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang** atas bimbingan dan fasilitas yang telah disediakan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENCES

- As Zahra, A., & Baskoro, H. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1270>
- Bustomi, P. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee. 11(1), 33–41.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- 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. <http://journalstiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- 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. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v4i1.172>
- Helalat, A., Sharari, H., Alhelalat, J., & Al-Aqrabawi, R. (2025). Transformational Leadership and Employee Performance: a Further Insight Using Work Engagement. *ECONOMICS - Innovative and*

- Economics Research Journal*, 13(1), 333–352. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0015>
- Ilmi, M., & Juliana, S. (2023). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance in South Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1095–1102. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2169>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13(April), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang). *Journal of Management*, 7(2), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Lin, Q. (2023). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Identification, Voice, and Innovation Climate. *International Journal of Hospitality*, 113. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103521>
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, REFORMASI BIROKRASI, REMUNERASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gunungkidul). *Upajiwā Dewantara*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.26460/mmud.v3i1.3838>
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Painan, M. Z. (2020). KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr . 2(1), 107–116. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Impleementasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- 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>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 175. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2227>

NOMENKLATUR

Y: Kinerja karyawan (variabel dependen)

X1: Kepemimpinan

X2: Motivasi kerja

X3: Budaya organisasi

Constant: Nilai konstanta regresi (*intercept*)

B: Koefisien regresi (nilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Y)

e: Error (tingkat kesalahan)

R²: Koefisien determinasi

F: Nilai uji F (simultan)

t: Nilai uji t (parsial)

Sig: Tingkat signifikansi

ORIGINALITY REPORT

14% SIMILARITY INDEX	13% INTERNET SOURCES	14% PUBLICATIONS	12% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	journal.stekom.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1%
3	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
5	ejurnal.kampusakademik.co.id Internet Source	1%
6	ejournal-nipamof.id Internet Source	1%
7	jurnal.uym.ac.id Internet Source	1%
8	je.ejournal.unri.ac.id Internet Source	1%
9	digilib.unhas.ac.id Internet Source	1%
10	Rizki Febri Eka Pradani, Siti Hanik Wulandari. "Pengaruh Pengetahuan Lingkungan Dan Gaya Hidup Terhadap Minat Beli Produk Minuman Kemasan Berekolabel Bagi Mahasiswa Fakultas Sosial Dan Humaniora Universitas Nurul Jadid", RIGGS: Journal of	1%

Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

11	ejurnal.seminar-id.com Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	1%
13	dinastirev.org Internet Source	1%
14	ojs.jekobis.org Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On