

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

The Effect of Transformational Leadership, Behavioral Integrity and Organizational Culture on Employee Performance

Nenny Kurniati¹, Dr. Ir. Rojuaniah, MM²

Universitas Esa Unggul

Email: nenny.2771@gmail.com¹, rojuaniah@esaunggul.ac.id²

Abstract

Employee performance has a dominant influence in the process of achieving company goals. Various efforts to improve employee performance are expected to enable employees to provide optimal capabilities for the benefit of the company. This study aims to analyze the effect of transformational leadership, behavioral integrity and organizational culture on employee performance, data collection was carried out by distributing questionnaires to 60 employees. The analytical method used in this study is multiple linear regression using the statistic software. The results showed that transformational leadership had no effect on employee performance, behavioral integrity had no effect on employee performance and the organizational culture had an effect on employee performance at a laundry service company.

Keywords: Transformational Leadership, Behavioral Integrity, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai upaya peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat membuat karyawan mampu untuk memberikan kemampuan optimalnya demi kepentingan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan. Metode analisis yang dipergunakan pada penelitian adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, integritas perilaku tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa laundry.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan pada sebuah perusahaan merupakan aset yang paling berharga dan sebagai sumber daya yang sangat penting di era industri saat ini dimana maju dan berkembangnya perusahaan sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang terlatih dan berkompeten, berkarakter dan memiliki loyalitas yang tinggi. Dengan melakukan berbagai terobosan dan memberikan pelatihan dalam jangka waktu tertentu dan berkelanjutan terhadap para karyawan, yang merupakan peran penting dalam segala langkah perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian serta pengendalian dari semua strategi perusahaan untuk terwujudnya maksud serta

tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu perusahaan dapat mengolah segala variabel dan sumber untuk dapat membantu usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya (Sugiono & Rachmawati, 2019). Dengan melibatkan secara langsung para tenaga kerja dalam usaha mewujudkan tujuan yang ingin dicapai memiliki dampak yang besar pada perusahaan, dengan melakukan berbagai inovasi baru serta langkah-langkah penyelesaian dalam pengambilan keputusan. Berbagai langkah yang dilakukan sebagai usaha meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat memberi peningkatan hasil yang lebih baik bagi karyawan untuk dapat memberikan kemampuan terbaik mereka demi kepentingan perusahaan, sehingga akan menambah peningkatan produktifitas perusahaan yang akhirnya dapat menambah perolehan keuntungan (Sugito & Muhammad, 2020).

Pemimpin sangat memegang peran penting dalam menetapkan tujuan dari visi dan misi perusahaan, mengkoordinasikan perubahan yang terjadi, mengalokasikan sumber daya manusia yang langka serta menetapkan arah yang benar dan terbaik bila terjadi kegagalan serta membina hubungan yang baik antara pribadi dengan para karyawannya (Hijriah, 2016). Diperlukan pemimpin yang efektif untuk mengidentifikasi kemampuan karyawan serta mendukung mereka dengan cara yang memungkinkan. Gaya kepemimpinan transformasional sudah saatnya diterapkan karena di masa globalisasi dengan berbagai bentuk informasi seyogyanya dapat ditransformasikan kepada karyawan, staff administrasi, dan para konsumen. Prinsip dari kepemimpinan transformasional diantaranya memberikan motivasi kepada para bawahan untuk melakukan yang lebih baik dari biasanya dilakukan dengan maksud untuk menambah rasa percaya diri yang akan membawa pengaruh terhadap kemajuan kinerja (Senny *et al.*, 2018). Diharapkan seorang pemimpin selalu memberi motivasi yang besar pada para karyawan agar lebih giat bekerja untuk mencapai tujuan bersama, bukan demi kepentingan pribadi. Karena seorang pemimpin transformasional selalu memberikan inspirasi dan motivasi yang lebih jelas serta energi yang baik untuk mewujudkan suatu tujuan yang besar.

Dalam perusahaan integritas menjadi landasan kualitas bagi para karyawan dimana para karyawan diharapkan dapat bersikap jujur, bijaksana, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Trevinyo Rodriguez (Wuryanti & Yulianti, 2015) dan Rahmadani (2020) suatu tindakan berintegritas adalah jika segala tindakan yang dilakukan seseorang berlandaskan pada prinsip dan moral yang dapat dipercaya, tidak berhubungan dengan seseorang, kelompok ataupun organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan karena budaya organisasi menyediakan rancangan kerja yang berkaitan dengan perilaku karyawan dan iklim kerja. Bila suatu perusahaan memiliki budaya yang kuat maka aturan bukanlah menjadi suatu kewajiban yang mengikat para karyawan, tapi akan menjadi suatu kebutuhan. Selain itu pada karyawan akan

merasakan kebersamaan, kekeluargaan dan merasa bangga terhadap perusahaannya dan akhirnya akan tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan dan menimbulkan kepuasan kerja (Edison *et al.*, 2018). Selain itu menurut Rivai (2020) budaya organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan para karyawan dan rasa yang timbul akan menciptakan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Menurut Sule & Saeful (2019) budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai serta norma yang diyakini dan dijalankan pada suatu perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan disekitar perusahaan tersebut menjalankan aktivitasnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiswari & Sudibya (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin baik dan semakin meningkat kinerja para pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Cahyandani (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat pada kenyataan yang dijalani dan dihadapi di lapangan, dimana seorang pimpinan akan memberikan semangat serta motivasi bagi karyawannya sehingga menjadikan para karyawan semakin bersemangat dan bekerja dengan sungguh-sungguh, hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Yuwono *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri otomotif. Selanjutnya penelitian Gani (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Wijaya (2019) menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. Selanjutnya dari penelitian Hendrawan & Budiarta (2018) menyatakan integritas beserta variabel lain yang ada memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh (Amanda *et al.*, 2017) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Muis *et al.*, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika perusahaan menjalankan budaya organisasi dengan baik maka kinerja karyawan pada perusahaan akan semakin membaik dan meningkat dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai.

Observasi dilakukan pada perusahaan jasa laundry dengan visi *become the most valued laundry business partner for the Indonesian Garment Industry*, dengan visi ini pemimpin melibatkan semua karyawannya untuk secara bersama-sama mewujudkan visi perusahaan dengan terus aktif dan lebih inovatif dalam bekerja. Pemimpin memberikan kepercayaan, motivasi dan wawasan kepada para staff dan karyawannya dalam menyelesaikan dan menghadapi masalah yang ada, dan tidak jarang pemimpin mendengarkan saran, solusi dan berdiskusi bersama

karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Komunikasi dengan karyawan terjalin dengan baik, karyawan dapat menceritakan kesulitan yang dihadapi dalam bekerja maupun dalam kehidupan pribadi sehingga rasa nyaman dan bangga dapat dirasakan oleh karyawan. Dari hal tersebut diatas dapat dikatakan perusahaan jasa laundry ini berjalan dengan kepemimpinan transformasional.

Fenomena yang terjadi di perusahaan jasa laundry terkait ketiga variabel kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana pemimpin seringkali memberikan pandangan, ide-ide dan wawasan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan tetapi masih kurangnya pemahaman dan komunikasi yang terjadi menyebabkan hasil yang diinginkan masih belum maksimal. Selain itu, sikap dan perilaku karyawan masih ada yang belum menjunjung tinggi rasa tanggung jawab atas pekerjaan, masih kurangnya disiplin kerja dan rasa percaya diri sehingga perilaku karyawan di perusahaan masih kurang baik. Selain ketiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja yang merupakan faktor yang seringkali mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang meneliti kepemimpinan transformasional, integritas perilaku, budaya organisasi dan kinerja karyawan memang sudah banyak dilakukan dan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah masih sedikit yang menggabungkan ke empat variabel tersebut dalam suatu model dengan objek penelitian yaitu perusahaan dibidang industri jasa laundry. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Bai *et al.* (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional digunakan para pimpinan yang memberikan inspirasi para karyawannya dengan visi yang ada, timbulnya rasa keinginan yang besar untuk mengembangkan serta meningkatkan kepentingan karyawan dengan menanamkan kesadaran serta memahami kepentingan kolektif dan kepentingan bagi diri karyawannya sendiri. Menurut Widayati *et al.* (2017) kepemimpinan transformasional adalah cara sekelompok orang saling berkomunikasi antara satu dengan yang lainnya, menciptakan hubungan yang menambah motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikutnya. Selanjutnya menurut Jun (2017) kepemimpinan transformasional awalnya tercipta sebagai cara menyelesaikan suatu keterbatasan, dari penelitian teoritis serta empiris yang telah dikembangkan berdasarkan fenomena yang terjadi. Kepemimpinan transformasional bisa efektif

dalam usaha mewujudkan kinerja organisasi yang lebih besar dengan mendorong para anggota untuk bersama-sama menggapai tujuan yang diinginkan. Menurut Robbins & Judge (2014) terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) Pengaruh ideal (*idealized influence*), merupakan perilaku seorang pemimpin dalam menyampaikan visi dan misi, serta memperoleh tanggapan dan kepercayaan dari karyawan, (2) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), merupakan perilaku seorang pemimpin yang menjembatani komunikasi yang baik dan harapan yang tinggi, serta menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan besar bagi organisasi, (3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), merupakan perilaku pemimpin yang terus berusaha meningkatkan kreativitas dan inovasi para bawahan, meningkatkan rasionalitas, dan menyelesaikan permasalahan yang ada secara cermat, (4) Pertimbangan individual (*individualized consideration*), merupakan perilaku pemimpin yang memperlakukan setiap karyawannya sebagai seseorang yang memiliki kebutuhan, kemampuan, dan pandangan yang berbeda, serta mendidik dan menasehati demi kemajuan karyawan.

Integritas Perilaku

Berdasarkan kamus lengkap Bahasa Indonesia Praktis, integritas merupakan kejujuran, mutu, keadaan atau sifat yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga mengandung potensi dan kewibawaan. Menurut Sri Redjeki & Heridiansyah (2013) integritas merupakan gambaran dari suatu keperibadian seseorang secara keseluruhan dalam proses pembentukan perilaku yang menjadi lebih baik. Integritas berhubungan juga dengan kinerja, suatu pencapaian hasil yang baik akan selalu menjunjung tinggi kejujuran serta memperhatikan nilai-nilai moral lainnya. Menurut Purwati & Wijaya (2019) seseorang yang berintegritas adalah mereka yang mengatakan kebenaran, dan orang-orang itu menepati janjinya. Dan mereka juga memiliki tanggung jawab atas perbuatan mereka di masa lalu, serta mengakui kesalahan dan memperbaikinya. Dan menurut Basil (Permatasari, 2020) integritas merupakan faktor yang memiliki kekuatan dan mendasari seseorang untuk mampu dalam melakukan tindakan dan mengambil keputusannya. Adapun dimensi dalam integritas perilaku yang menjadi landasan dalam penelitian menurut Arsyad (2019) yaitu: (1) Memiliki kejujuran, (2) Tanggungjawab, (3) Percaya diri, (4) Keadilan dan (5) Menjaga kehormatan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada perusahaan sangat berhubungan dengan nilai, norma, tingkah laku serta etika kerja dalam perusahaan yang harus dijalankan secara bersama sama oleh semua bagian yang terkait dalam perusahaan. Menurut Gibson

et al. (1997) budaya organisasi merupakan suatu bagian yang menimbulkan rasa percaya para karyawan kepada perusahaan, rasa percaya yang timbul menjadikan suatu keyakinan, nilai serta harapan para karyawan pada perusahaan. Dan menurut Sutrisno (2018) budaya organisasi merupakan suatu gabungan dari sistem nilai (*value*), keyakinan (*belief*), asumsi (*assumption*) serta norma-norma yang sudah dijalankan, disetujui dan diakui oleh para karyawan dalam perusahaan sebagai landasan perilaku dan penyelesaian masalah yang terjadi di perusahaan. Apabila budaya organisasi yang ada pada perusahaan berjalan dengan baik maka hal tersebut pasti dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan demikian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terpenuhi. Menurut Edison *et al.* (2018) terdapat 5 indikator dari budaya organisasi yang dapat menunjang kinerja karyawan, yaitu: (1) kesadaran diri anggota organisasi, (2) Keagresifan dalam menetapkan tujuan, (3) kepribadian yang baik, (4) performa, dan (5) orientasi tim dimana anggota saling bekerja sama dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Muis *et al.* (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan secara formal sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan norma dan etika yang berlaku tanpa melanggar hukum yang ada. Selanjutnya menurut Purba & Gunawan (2018) kinerja merupakan gambaran sejauh mana tingkat keberhasilan ataupun kegagalan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya sebagai upaya untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, serta misi perusahaan. Bukan itu saja kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas serta kuantitas kerja yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk menggapai tujuan tertentu. Dan berdasarkan pendapat beberapa ahli manajemen yang menyatakan beberapa pengertian tentang kinerja sesuai dengan sudut pandangan mereka masing-masing dan dari pengalaman pribadi yang mereka alami dan rasakan secara langsung, diantaranya adalah Santoso (2018) menyatakan kinerja atau *performance* adalah gambaran tentang tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan suatu rencana kerja dalam usaha mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertulis melalui perencanaan dan strategi perusahaan. Selanjutnya menurut Handayani (2013) menyebutkan bahwa yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan terdapat 4 (empat) yaitu: (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu kerja, dan (4) kerjasama.

Kompensasi

Bentuk penghargaan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan terhadap kinerja yang mereka berikan pada perusahaan salah satunya adalah kompensasi dan pemberian kompensasi kepada karyawan sudah menjadi

kewajiban setiap perusahaan, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi selalu menjadi perhatian yang besar bagi seluruh karyawan karna kompensasi merupakan sumber pendapatan yang diperoleh karena pendidikan, ketrampilan dan kinerja yang dilakukan. Menurut (Larasati, 2018) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima setiap karyawan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut (Suparyadi, 2014), kompensasi merupakan keseluruhan penghasilan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan baik bersifat finansial ataupun nonfinansial. Sedangkan menurut (Marwansyah, 2010) kompensasi terdiri dari kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi non finansial seperti pekerjaan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Pada penelitian sebelumnya menurut Wiswari & Sudibya (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin baik dan semakin meningkat juga kinerja para pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Menurut Rivai (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal Internasional Finance. Selanjutnya, penelitian dari Asbari *et al.* (2020) menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, baik ada ataupun tidak adanya variabel mediasi. Menurut Rego *et al.*, 2017 diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dari (Asbari *et al.*, 2020; Nasution, 2018; Feri *et al.*, 2020) menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Integritas Perilaku dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salwa *et al.* (2018) menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Wuryanti & Yulianti (2015) integritas berpengaruh positif namun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Purwati & Wijaya (2019) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Integritas Perilaku memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mubarak & Maryati (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari Feri *et al.* (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Jeong *et al.* (2019) membuktikan bahwa budaya organisasi dan perilaku memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya diatas maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

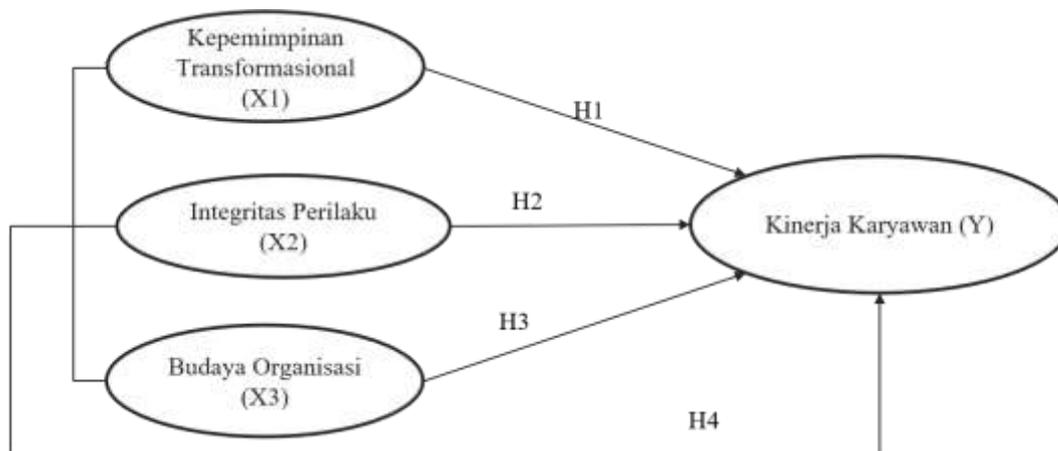
H3: Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rukmana *et al.* (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi, etika perilaku, kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Sota Pratama (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan gaya transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4: Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku, dan Budaya Organisasi secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis diatas, berikut merupakan kerangka hipotesisnya:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Jenis Penelitian

Jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Sumber data yang diambil pada penelitian ini merupakan data primer yang diambil dengan melakukan observasi secara langsung dan menyebarkan kuesioner. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa data gambaran dari perusahaan secara umum sebagai pelengkap.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sample pada penelitian ini dilakukan di perusahaan laundry yang terletak di Desa Canden, Kecamatan Sambu Kabupaten Boyolali Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan *probability sampling method* dengan teknik sampel jenuh, dikarenakan populasi yang tidak terlalu banyak sehingga seluruh karyawan dalam perusahaan yang berjumlah 60 orang karyawan dijadikan sample penelitian. Menggunakan skala Likert standar yang tepat dari 1-4, satu adalah 'Sangat Tidak Setuju' dan empat menjadi 'Sangat Setuju'.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variable kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge (2014) terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu: (1) Pengaruh ideal (*idealized influence*), (2) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), (3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), (4) Pertimbangan individual (*individualized consideration*). Menurut Arsyad (2019) landasan dimensi integritas perilaku yaitu: (1) memiliki kejujuran, (2) tanggung jawab, (3) percaya diri, (4) keadilan dan (5) menjaga kehormatan. Sedangkan untuk variabel kinerja yang diukur pada penelitian ini adalah persepsi kinerja karyawan, menurut Handayani (2013) terdapat 4 (empat) yang digunakan untuk penilaian kinerja yaitu: (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu kerja, dan (4) kerjasama. Dan menurut Edison *et al.* (2018) terdapat 5 dimensi budaya organisasi yang dapat menunjang kinerja karyawan, yaitu: (1) kesadaran diri anggota organisasi, (2) Keagresifan dalam menetapkan tujuan, (3) kepribadian yang baik, (4) performa, dan (5) orientasi tim dimana anggota saling bekerja sama.

Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software statistic* yaitu SPSS. Uji-uji yang digunakan pada penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan uji F, uji t dan Koefisien determinasi (R^2). Dan uji reliabilitas diukur mempergunakan *cronbach alpha* dengan nilai dinyatakan *reliabel* jika $> 0,6$ (Sugiono, 2017). Analisis Angka Indeks *Three Box Methode* Alat Analisis ini

digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Jenis statistik yang disajikan dalam penelitian ini adalah angka indeks. Analisis angka indeks ini dilakukan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti (Ferdinand, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Rapi Texpro Arka yang berada di Desa Canden Kabupaten Boyolali Jawa Tengah. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner secara langsung kepada karyawan PT. Rapi Texpro Arka diperoleh hasil sebagai berikut; karyawan didominasi jenis kelamin laki- laki (75%) dibandingkan karyawan perempuan (25%) , usia karyawan yang mendominasi yaitu usia 31-45 tahun (50%) , pendidikan terakhir karyawan yang mendominasi adalah pendidikan SMA (76,7%) , dan penghasilan karyawan yang mendominasi adalah karyawan dengan penghasilan Rp.2.000.000 - Rp.3.500.000 (78,3%).

Penelitian ini telah dilakukan uji validitas, diperoleh hasil dimana nilai r tabel pada penelitian ini sebesar 0,254 dan variabel dikatakan valid jika diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan bahwa pada setiap variabel pada penelitian ini valid dan dapat diterima karena sebagian besar nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel (0,254). Selanjutnya untuk uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* dimana dinyatakan *reliable* jika $>0,6$, dan pada penelitian yang dilakukan diperoleh nilai *cronbach alpha* pada kepemimpinan transformasional 0,847, integritas perilaku 0,789, budaya organisasi 0,793 dan kinerja karyawan 0,893 (Tabel. 21).

Pada uji normalitas yang dihasilkan dari grafik *histogram*, uji *Kolmogorov-smirnov* dan *P-P Plot* menunjukkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal. Sedangkan untuk uji multikolinearitas yang dilakukan tidak ada indikasi multikolinearitas dimana nilai VIF < 10 dan nilai toleransi tertinggi yang diperoleh sebesar 0,622 $> 0,10$ berarti masing-masing variabel independen pada model regresi (Tabel. 22). Pada uji heteroskedastisitas yang dilakukan menunjukkan tidak terjadi indikasi heteroskedastisitas yang dilihat pada grafik *Scatterplot* dimana titik - titik menyebar secara acak (Gambar. 4).

Hasil Uji Regresi

Dan dari hasil uji asumsi klasik yang sudah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa regresi sudah memenuhi kelayakan dan syarat model regresi. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.747	3.163	
	kepemimpinan transformasional	.202	.126	.183
	integritas perilaku	.029	.168	.021
	budaya organisasi	.715	.129	.625

Dari Tabel. 1 dapat di buat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,747 + 0,202 X_1 + 0,029 X_2 + 0,715 X_3$$

Penjelasan dari persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

Nilai a sebesar 1,747 merupakan nilai konstanta menyatakan apabila nilai kepemimpinan transformasional (X1), integritas perilaku (X2) dan budaya organisasi (X3) adalah nol maka nilai konstanta kinerja karyawan adalah sebesar 1,747. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,202 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,202. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,029 menunjukkan bahwa integritas perilaku mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap kenaikan 1 satuan integritas perilaku akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,029. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,715 menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,715.

Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.701	3	100.234	23.756	.000 ^b
	Residual	236.283	56	4.219		
	Total	536.983	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, integritas perilaku

Uji F pada penelitian ini diperoleh nilai F tabel sebesar 2,769, dan berdasarkan Tabel. 2 pada penelitian yang dilakukan menghasilkan nilai signifikan

untuk pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), integritas perilaku (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $23,756 > F$ tabel $2,769$. Dari hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama sama dan signifikan H4 diterima.

Hasil Uji t

Uji t pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini diperoleh nilai t tabel adalah $2,003$.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.747	3.163		.552	.583
	kepemimpinan transformasional	.202	.126	.183	1.602	.115
	integritas perilaku	.029	.168	.021	.170	.866
	budaya organisasi	.715	.129	.625	5.562	.000

Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil Tabel.3 yaitu hasil uji t diperoleh hasil bahwa untuk nilai signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,115 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,602 < t$ tabel $2,003$ menunjukkan h1 ditolak dan tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Untuk hasil signifikan integritas perilaku (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,866 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,170 < t$ tabel $2,003$, menunjukkan h2 ditolak dan tidak ada pengaruh integritas perilaku terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dan hasil signifikan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,562 > t$ tabel $2,003$ menunjukkan h3 diterima karena terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.536	2.05410

- a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, integritas perilaku
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Untuk uji koefisien determinasi R square hasil yang diperoleh berdasarkan Tabel.4 dipengaruhi nilai koefisien R square sebesar 0,560 atau 56%, berarti besarnya pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap variabel kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi, dan sisanya 0,440 atau 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisa Deskriptif

Untuk mendapat kecenderungan dari jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* sebagai berikut,

- 1) Nilai indeks maksimum: $4/3 = 1,33$
- 2) Nilai indeks minimum: $1/3 = 0,33$

Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*three box method*), maka nilai interval dapat dihitung dengan cara: nilai maksimum dikurangi nilai minimum dan hasilnya dibagi 3:

$$(4-1)/3 = 3/3 = 1$$

menghasilkan nilai interval sebesar 1 yang akan digunakan sebagai daftar interpretasi nilai indeks, yang hasil adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Kategori Skor Penilaian Responden

Rata-rata Skor	Kriteria
1.00 - 2.00	Renah/Buruk
2.01 - 3.00	Cukup/Sedang
3.01 - 4.00	Tinggi/Baik

Sumber : Ferdinand, 2014.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapi Texpro Arka yang berada di desa Canden kecamatan Sambu kabupaten Boyolali Jawa Tengah, dimana para pekerjanya didominasi oleh laki-laki, mayoritas pekerja berusia 31 sampai dengan 45 tahun dan sebagian besar pekerja adalah lulusan Sekolah Menengah Atas . Perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang menyediakan jasa laundry bagi para perusahaan industri garment di wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan para karyawan yang bekerja pada perusahaan jasa laundry ini sudah memiliki dan menjalankan sesuai

standard operational procedur (SOP) perusahaan, tanpa ada pengawasan pimpinan karyawan tetap menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil analisis responden pada kepemimpinan transformasional dengan pernyataan pemimpin memberikan penghargaan pada karyawan berprestasi memperoleh kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,667, yang artinya karyawan merasa senang dengan pemimpin mereka yang selalu menghargai dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya dengan adanya penghargaan tersebut diharapkan akan meningkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga diperoleh bahwa integritas perilaku tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan, mereka bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab sehingga integritas perilaku tidak mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil analisis responden pada integritas perilaku dengan pernyataan karyawan menjaga nama baik perusahaan memperoleh kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,567 yang artinya para karyawan memiliki tanggung jawab untuk selalu menjaga nama baik perusahaan tempat mereka bekerja baik di dalam atau di luar perusahaan. Dengan memiliki perusahaan yang dikenal baik disekitarnya diharapkan para karyawan akan merasa bangga dan hal ini akan meningkatkan kinerja mereka.

Dari penelitian juga diperoleh hasil bahwa budaya organisasi menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil analisis responden pada budaya organisasi dengan pernyataan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim maupun koordinasi, memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,533 yang artinya kerjasama yang dilakukan baik antar para karyawan maupun karyawan dengan atasan yang sudah terkoordinasi harus terus dipertahankan dalam perusahaan. Diharapkan dengan adanya kerjasama tim kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mubarak & Maryati (2016), Rivai (2020), Feri *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk hasil penelitian pada kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis responden pada kinerja karyawan dengan pernyataan perusahaan menghargai kerjasama antar karyawan memperoleh kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,483 yang artinya perusahaan sangat menghargai karyawannya yang memiliki kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kerjasama dalam pekerjaan akan memberikan pengaruh yang besar kepada karyawan dan perusahaan.

Hal lain dari penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, integritas perilaku dan budaya organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan transformasional ditingkatkan, integritas perilaku ditingkatkan dan budaya organisasi ditingkatkan maka secara bersama-sama akan mempengaruhi hasil serta kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Rivai, 2020), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional pada perusahaan jasa laundry tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti apabila kepemimpinan semakin baik tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan integritas perilaku tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila integritas perilaku ditingkatkan dan semakin membaik tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan pada budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa laundry, berarti semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan hal ini dapat ditunjukkan dengan semakin membaiknya kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan, bila semakin membaik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya tujuan akan tercapai.

Saran yang diperoleh dari penelitian ini perusahaan sebaiknya dapat lebih memberikan penghargaan atau reward atas prestasi kerja kepada karyawan, memberikan rasa percaya dan membina kerjasama team yang baik pada akhirnya akan meningkatkan hasil dan kinerja karyawan pada perusahaan. Dan untuk peneliti yang akan melakukan penelitian pada perusahaan jasa laundry dapat melakukan penelitian dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kepuasan kerja, kepercayaan dan kompensasi.

Hal penting yang bisa menjadi implikasi manajerial bagi perusahaan jasa laundry dari penelitian ini dilihat dari variabel integritas perilaku dimana masih rendahnya rasa percaya diri, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan ataupun pembelajaran yang dapat membangkitkan dan menambah rasa percaya diri pada karyawan. Dengan memiliki percaya diri yang tinggi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel kepemimpinan transformasional dengan pertimbangan individual, sebaiknya pemimpin terus menjaga komunikasi yang sudah terjalin dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan para karyawannya. Dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik dan menghargai prestasi kerja karyawannya akan semakin meningkatkan kinerja dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>

- Arsyad, A. R. (2019). Integritas Siswa Sman Dan Mas Di Kalimantan Utara. *Educandum*, 5(72), 145-156.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62-69. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Bai, Y., Lin, L., & Li, P. P. (2016). How to enable employee creativity in a team context: A cross-level mediating process of transformational leadership. *Journal of Business Research*, 69(9), 3240-3250. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.025>
- Budaya, D. A. N., Terhadap, O., & Karyawan, K. (2020). *Sota Pratama*. 11(November).
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 219). Alfabeta.
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020a). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020b). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134-151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 1(2).
- Gibson, James I., J. M. I. dan J. H. D. (1997). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi 4). Erlangga, Jakarta.
- Handayani, S. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen*. PT Prenhallindo.
- Hendrawan, P. R., & Budiarta, I. K. (2018). Pengaruh Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 24, 1359. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p20>
- Hijriah, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

- Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(5), 37-50.
- Jeong, Y., Kim, E., Kim, M., & Zhang, J. J. (2019). Exploring relationships among organizational culture, empowerment, and organizational citizenship behavior in the South Korean professional sport industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su11195412>
- Jun, S. Y. (2017). The Mediating Effect of Social Capital on the Relationship Between Public Health Managers' Transformational Leadership and Public Health Nurses' Organizational Empowerment in Korea Public Health. In *Asian Nursing Research* (Vol. 11, Issue 4, pp. 246-252). <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.08.006>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama, J). Deepublish.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mubarak, H., & Maryati, T. (2016). *The Influence Of Organizational Culture On Members Performance With Organizational Citizenship Behavior As*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Permatasari, M. (2020). Pengaruh gaya berpikir, integritas dan usia pada perilaku kerja yang kontraproduktif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 75-88. <https://doi.org/10.24854/jpu5>
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13-21.
- Purba, C. B., & Gunawan, P. N. (2018). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 629-640.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132-141. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2). <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>
- Rego, E. B. do, Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731-3764.

- <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213-223.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Rukmana, S. L., Haryani, S., & ... (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. ... *Bisnis: Jurnal Ilmiah ...*, 1(2), 127-134. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/184>
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 58-67. <http://www.e-repository.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10242>
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2). <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Paud di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>
- Sri Redjeki, D. P., & Heridiansyah, J. (2013). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal Stie Semarang*, 5((ISSN : 2252-7826), 2-4.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Danmotivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i1.644>
- Sugito, E., & Muhammad, pratama aditya. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt Schenker Petrolog Utama Jakarta. *Manajemen*, 16(2), 45-61.
- Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Prenada Media.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andy.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Cetakan ke). Prenada Media.
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466-485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Wiswari, N. K. A., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 7555-7582.

- Wuryanti, & Yulianti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Sdm. *Conferebce in Business, Accounting, and Management*, 2(1).
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615-632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nenny Kurniati, Dr. Ir. Rojuaniah, MM

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
