

THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LPP RRI JEMBER

Hilda Setia Dinanti¹, Pawestri Winahyu², Tatit Diansari Reskiputri³.

¹²³⁾ Faculty Of Economics And Business, University of Muhammadiyah Jember

E-mail : hildasetia25@gmail.com pawestri@unmuhjember.ac.id tatit.diansari@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk: 12/06/2024

Artikel revisi: 16/07/2024

Artikel diterima: 31/07/2024

Keywords:

Transformational Leadership Style, Organisational Culture, Work Motivation, Employee Performance

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berkontribusi pada kinerja pegawai di LPP RRI Jember. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei. Dikumpulkan informasi dari 83 karyawan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin kuat budaya organisasi, dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin optimal pula kinerja karyawan. Kesimpulannya, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja pegawai LPP RRI Jember. Oleh karena itu, upaya berkelanjutan untuk meningkatkan ketiga faktor tersebut perlu dilakukan agar kinerja pegawai dapat mencapai level maksimal.

ABSTRACT

This research aims to investigate the impact of transformational leadership style, organizational culture, and work motivation on employee performance at LPP RRI Jember. Employing a quantitative methodology with survey techniques, data was collected from 83 employees using questionnaires and analyzed using multiple regression. The findings revealed a significant positive association between the combined effect of transformational leadership style, organizational culture, and work motivation on employee performance. Enhanced implementation of transformational leadership style, a stronger organizational culture, and higher levels of work motivation were found to contribute to optimal employee performance. In conclusion, transformational leadership style, organizational culture, and work motivation are identified as key determinants of employee performance at LPP RRI Jember. Therefore, continuous efforts to enhance these factors are essential to maximize employee performance.



INTRODUCTION

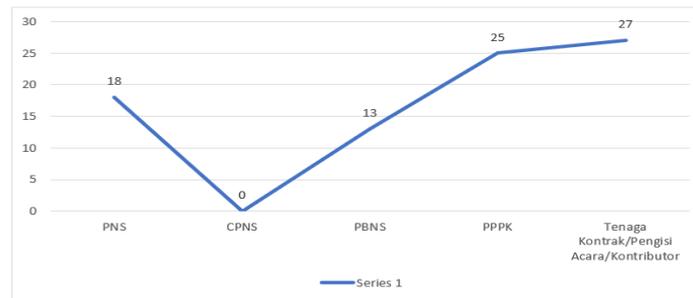
Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu yang berfokus pada pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola hubungan dan tugas para karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kontribusi mereka sebagai berhasil maka praktis bermakna menggapai target bersama, yaitu tujuan industri, karyawan, dan lingkungan (Hasibuan & Prastowo, 2019).

Berdasarkan grand theory dari penelitian ini, kepemimpinan transformasional menekankan pada visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan dukungan individual. Maka penelitian ini mendapatkan sikap atasan transformasi punya dampak pasti dengan penting atas hasil personil (Yani, 2022). Tradisi lembaga mengacu pada ukuran, keyakinan, dan aturan yang diadopsi oleh suatu institut. Kultur budaya yang positif, contohnya kebudayaan perusahaan dan mendukung komposisi, kerja sama, komitmen, dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rahayu, 2021). Motivasi kerja diartikan sebagai motivasi dan minat individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik, keamanan, kemasyarakatan, pemberian, dan pengembangan diri guna meningkatkan motivasi bekerja dan pada akhirnya memperbaiki produktivitas kerja (Setyowati, 2020).

Stasiun radio LPP RRI Jember adalah sebuah stasiun radio milik pemerintah Indonesia yang beralamat di Jln. Letjen. Panjaitan No. 61 Jember, Jawa Timur. Lembaga penyiaran publik yang dioperasikan oleh pemerintah dikenal BUMN di bidang penyiaran. Berdiri sejak tahun 1963, RRI Jember merupakan salah satu stasiun radio tertua di Jawa Timur.

Status karyawan mengacu pada hak dan perlindungan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini menentukan kewajiban yang dimiliki pemberi kerja terhadap karyawan.

Gambar 1.1 Status Pegawai



Sumber : Laporan Bulanan Pegawai Januari 2024

Pada gambar di atas terlihat bahwa status pekerja LPP RRI Jember adalah PNS 18 orang, calon PNS tidak ada, PBNS 13 orang, PPPK 25 orang, tenaga kontrak/pelaksana/penyumbang 27 orang dengan total status pegawai LPP RRI Jember sebanyak 83 orang pegawai.

Di dalam sebuah organisasi, mengatasi fungsi berarti menjadi komponen krusial bermakna memperoleh keinginan lembaga. Bentuk unit kerja dapat bervariasi tergantung pada struktur organisasi dan kebutuhan organisasi.

Tabel 1.1 Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Pegawai
Sub Bagian Tata Usaha	38
Seksi Siaran	19
Seksi Pemberitaan	11
Seksi Teknologi dan Media Baru	12
Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha	3
Total	83

Sumber : Laporan Bulanan Pegawai Januari 2024

Dapat dilihat bahwa data unit kerja karyawan LPP RRI Jember yaitu sub bagian tata usaha sebanyak 38 orang, bagian siaran sebanyak 19 orang, bagian pemberitaan sebanyak 11 orang, bagian teknologi dan media baru sebanyak 12 orang, bagian layanan dan pengembangan usaha sebanyak 3 orang dengan total unit kerja LPP RRI Jember sebanyak 83 orang karyawan.

Sebuah fenomena penelitian mengenai sikap pemimpin gagasan guna memotivasi karyawan perlu menggapai kekuatan penuh memprediksi. Pemimpin transformasional mempunyai visi yang jelas, sanggup menyampaikan visinya secara

baik, bagi karyawan guna berpikir kreatif dan inovatif. Mengungkap hasil sikap pemimpin transformasi memiliki dampak positif atas hasil personel. Budaya organisasi merujuk pada ukuran, kepercayaan, peraturan dianut melalui pertemuan organisasi. Budaya organisasi tersebut, antara lain mendukung sikap terbuka, kerja sama, dan komitmen, terbukti dapat meningkatkan hasil kerja. Motivasi kerja adalah pendorong dan semangat pegawai guna kerja keras dan mencapai tujuan. Berbagai faktor misalnya kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri meningkatkan motivasi kerja dan mengembangkan penilaian karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya (Yani, 2022) sikap pemimpin transformasi tradisi budaya pengaruh positif atas hasil personel. Kultur budaya mempengaruhi sangat besar pada hasil karyawan. Sedangkan penelitian tentang sikap pemimpin transformasi dan kultur budaya (Rahayu, 2021) mempunyai dampak positif atas hasil personel. Sedangkan dorongan kegiatan memediasi dampak sikap pemimpin transformasi dan tradisi budaya atas hasil institusi. Lebih lanjut (Setyowati, 2020), sikap pemimpin transformasi, kultur budaya, dan semangat kerja dampak positif atas hasil personel.

LITERATURE REVIEW

Manajemen SDM

MSDM artinya pengetahuan maupun metode untuk mengontrol kaitan dengan tugas sumber daya (tenaga kerja) yang mempunyai seseorang agar lebih efisien dan efektif dan dapat digunakan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal (Irmayani, 2021).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

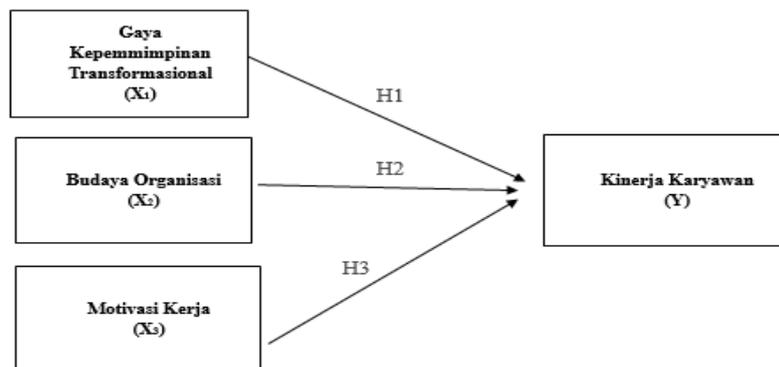
Karakteristik kepemimpinan yang positif dan karismatik, seperti integritas, dapat dipercaya, dan moralitas. Motivasi inspirasional adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan memengaruhi karyawan melalui komunikasi yang efektif dan visi yang jelas (I Dewa Gede Agung Putra Widyatmika, 2020).

Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan artinya kelompok nilai, agama, serta perilaku yang diajarkan oleh seluruh unsur organisasi. Pada tadisi budaya ibarat cara moral bergabung dengan cara memisahkan satu budaya lainnya (Robbins dan Judge, 16 C.E.).

Motivasi Kerja

Menurut (Widayanti et al., 2017), dorongan pekerja adalah kekuatan yang menginspirasi orang untuk bekerja dengan semangat dan semangat. Di sisi lain, (Risky Nur Adha, 2019) motivasi kerja sebagai gabungan pengaruh dalam dan luar yang mendorong orang guna mengikuti kualitas kepribadian pekerjaan menurut sifat, petunjuk, semangat, dan periode tertentu.



Gambar 1.2 Kerangka Konseptual

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional pada hasil pegawai

H2 : Budaya organisasi pada hasil pegawai

H3 : Motivasi kerja berpengaruh pada hasil pegawai

METHODS

Sampel observasi yaitu seluruh staf LPP RRI Jember yaitu sebanyak 83 pekerja. Pengutipan sampel penelitian dibuat metode sampling jenuh, yaitu mensurvei seluruh anggota populasi yang disebut juga dengan sensus. Alat analisis instrumen pada riset ini adalah angket dan evaluasi kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji statistik melalui cara analisis regresi berganda, uji t, dan uji ANOVA.

RESULTS

Uji Instrumen Data Pengujian Validitas

Tabel 1. 2 Pengujian Validitas

No	Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Sig	Alpha	
Gaya Kepemimpinan Transformatisonal (X1)						
1	X1.1	0,804	0,213	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,804	0,213	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,842	0,213	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,770	0,213	0,000	0,05	Valid
Budaya Organisasi (X2)						
1	X2.1	0,748	0,213	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,657	0,213	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,480	0,213	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,627	0,213	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,426	0,213	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,626	0,213	0,000	0,05	Valid
7	X2.7	0,421	0,213	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X3)						
1	X3.1	0,881	0,213	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,570	0,213	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,621	0,213	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,750	0,213	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Y1.1	0,666	0,213	0,000	0,05	Valid
2	Y1.2	0,733	0,213	0,000	0,05	Valid
3	Y1.3	0,717	0,213	0,000	0,05	Valid
4	Y1.4	0,586	0,213	0,000	0,05	Valid
5	Y1.5	0,805	0,213	0,000	0,05	Valid
6	Y1.6	0,562	0,213	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

Analisis di atas menyatakan seluruh indikator kuesioner yakin. Pada skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebanyak 0,213 dan skor penting $< 0,05$. Kesimpulannya, semua yang dinyatakan dalam survei ini valid.

Pengujian Realibilitas

Tabel 1.3 Pengujian Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatisonal (X ₁)	0,794	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,752	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,766	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,759	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2024

Pengujian reliabilitas didapatkan nilai Cronbach alpha yaitu 0,794, 0,752, 0,766, dan 0,759 standart alpha < 0,60, disimpulkan kuesioner dianggap diperoleh diandalkan.

Pengujian Pengembangan Garis Bertambah

Tabel 1.4 Pengujian Pengembangan Garis Bertambah

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
(Constant)	5.288	2.917	1.813	.074
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.210	.119	1.771	.080
Budaya Organisasi	.605	.098	6.200	.000
Motivasi Kerja	.044	.163	.269	.788

Sumber : Data Diolah 2024

Dapat diketahui pengujian regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 5,288 + 0,210 + 0,605 + 0,44$$

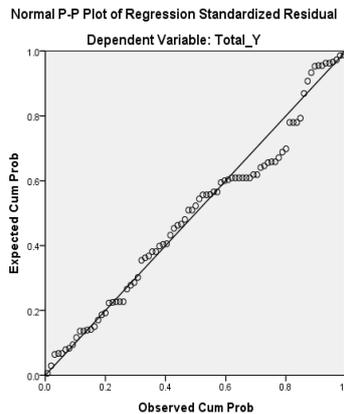
Hasil persamaan analisis linear regresi berganda adalah :

- Nilai konstanta persamaan regresi ini adalah 5,288. Artinya budaya perusahaan dan motivasi kerja sama-sama mencapai nilai 0, sehingga skor kinerja karyawan bernilai konstan yaitu 5,288.
- Nilai coefficients gaya kepemimpinan transformasional sebanyak 0,210 membuktikan hasil sikap pemimpin transformasi berdampak positif pada hasil personel. Artinya sikap pemimpin transformasi kemudian hasil personel meningkat sebesar 0,210 satuan.
- Nilai coefficients regresi kultur budaya sebesar 0,605 membuktikan hasil budaya organisasi berpengaruh berguna hasil personel. Artinya tradisi budaya kemudian hasil personel menaik sebesar 0,605 satuan.
- Nilai coefficients regresi semangat kerja sebesar 0,44 membuktikan hasil semangat kerja berdampak berguna atas hasil personel. Artinya semangat kerja maka hasil personel menaik sebesar 0,44 satuan.

Pengujian Instrumen Data

Pengujian Normalitas

Gambar 1.3 Pengujian Normalitas



Sumber : Data Diolah 2024

Pada gambar di atas, plot probabilitas normal menyatakan hasil titik-titik data terdistribusi secara mirng dan mengelilingi pola lajur histogram. Keputusan residu (kesalahan) cara garis berdistribusi normal.

Pengujian Kolinearitas Ganda

Tabel 1.4 Pengujian Kolinearitas Ganda

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.737	1.356
Budaya Organisasi	.719	1.390
Motivasi Kerja	.776	1.289

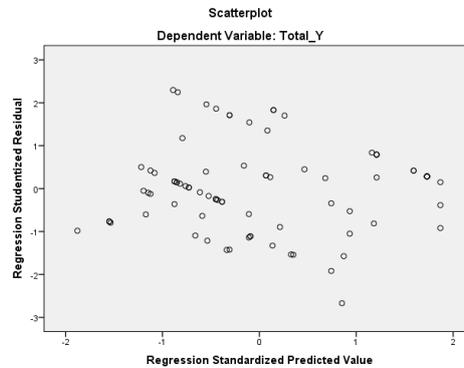
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah 2024

Pada skor VIF < 0,010, sedangkan tolerence >0,100 bermakna bukan diperoleh kaitan berpengaruh menyangkut faktor bebas bermakna cara pengembangan. Berhasil keputusan maka bukan diperoleh tanda kolinearitas ganda pada cara pengembanga penelitian.

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 1.4 Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah 2024

Melihat dari diagram *scatter plot*, nampak bahwa penyebaran data tidak menunjukkan pola tertentu, melainkan tersebar secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, di mana tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada residual.

Pengujian Hipotesis

Pengujian T

Tabel 1.5 Pengujian T

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1.813	.074
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.771	.080
Budaya Organisasi	6.200	.000
Motivasi Kerja	.269	.788

Sumber : Data Diolah 2024

Pada tabel diatas disimpulkan adalah:

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional Atas Hasil Kinerja

Skor penting sebesar $0,080 > 0,05$ dapat dilihat skor $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,771 < 1,663$. Berhasil keputusan maka bukan diperoleh kaitan sikap pemimpin transformasi dengan hasil personel.

b. Budaya Organisasi Atas Hasil Kinerja

Skor penting sebesar $0,000 < 0,05$ dapat dilihat skor $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $6,200 < 1,663$. Berhasil keputusan maka tradisi budaya memiliki dampak penting atas hasil personel.

c. Motivasi Kerja Atas Hasil Kinerja

Skor penting sebesar $0,788 > 0,05$ dapat dilihat skor $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,269 < 1,663$. Berhasil keputusan maka bukan diperoleh kaitan semangat kerja dengan hasil personel.

Pengujian Konstanta Simpulan (R^2)

Tabel 1. 6 Hasil Pengujian Konstanta Simpulan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.464	1.931

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer diolah 2024

Menunjukkan bahwa 48,4% atau hampir separuh variasi kinerja pegawai artinya sikap pemimpin transformasi (X_1), tradisi budaya (X_2), dan semangat kerja (X_3). Sisanya 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti semangat, keterikatan pekerja, serta hal bukan diukur bermakna observasi.

CONCLUSION

Pengolahan data yang dilakukan penulis di LPP RRI Jember, diperoleh hasil yaitu: 1). Sikap pemimpin transformasi tidak dampak negatif maka tidak signifikan atas kinerja pegawai LPP RRI Jember. 2). Budaya organisasi dampak jelas serta penting atas hasil staff LPP RRI Jember. 3). Motivasi kegiatan tidak dampak negatif serta tidak penting atas hasil kerja LPP RRI Jember

SUGGESTION

Bagi LPP RRI Jember

Meningkatkan kualitas konten siaran, memperluas jangkauan pendengar, memperkuat SDM, meningkatkan keterbukaan informasi dan menjalin kerjasama dengan stakeholder.

Bagi Peneliti Lain

- a. Melakukan penelitian tentang kebutuhan dan preferensi pendengar LPP RRI Jember.
- b. Mengevaluasi efektivitas program-program siaran LPP RRI Jember.
- c. Mempelajari perkembangan teknologi media penyiaran dan mengkaji bagaimana LPP RRI Jember dapat memanfaatkannya untuk meningkatkan kualitas siaran.
- d. Menganalisis isu-isu lokal di Jember dan mengidentifikasi bagaimana LPP RRI Jember dapat berkontribusi dalam mengatasinya.

BIBLIOGRAPHY

- Aditya Wardhana, S. M. (November 2023). *METODOLOGI PENELITIAN AKUNTANSI DAN MANAJEMEN*. Kota Bandung - Jawa Barat.
- Afandi, Y. (2018). Gereja Dan Pengaruh Teknologi Informasi1. *URNAL FIDEI Available Onlineat*.
- Busro. (2018). Aspek Hukum Persetujuan Tindakan Medis (Inform Consent) Dalam Pelayanan Kesehatan. *Law, Development and Justice Review 1.1 (2018): 1-18*.
- Dessler. (2020). Potensi masalah dalam mengukur sensitivitas iklim dari catatan sejarah. *Jurnal Iklim 33.6 (2020): 2237-2248*.
- Djajali. (2020). Teknologi penanganan pasca panen buah-buahan tropis: Sebuah tinjauan. *jurnal Internasional 8.7 (2020): 3951-3957*.
- I Dewa Gede Agung Putra Widyatmika, I. G. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 10, 2020 : 3486-3505 ISSN : 2302-8912*.
- Irmayani, N. W. (2021). DAMPAK PANDEMIC COVID 19 TERHADAP REAKSI. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9.12 (2020):1227-1240*.

- Marwansyah. (2019). ANALISIS HASIL INVESTASI, PENDAPATAN PREMI. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Rahayu, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Psikologi*, 28(2), 173-184.
- Robbins, L. G. (2016). Hakim yang Adil." (2016). *Hakim yang Adil.*" (2016).
- Setyowati, A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 51-62.
- Sugiyono. (2019). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional*).
- Sugiyono, L. (2020). Analisis situasi pembangunan manusia di Jawa Tengah. *Indonesian Journal of Applied Statistics ISSN 2621-086X*.
- Tritjahjo, D. (2019). Ragam dan Prosedur Penelitian Tindakan.
- Winardi. (2018). Pengaruh Brain Gym terhadap Konsentrasi Belajar Siswa Kelas XI IPA dalam. *A Journal of Language, Literature, Culture, and Education*.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 1-14.
- Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational. *International Journal of Higher Education*.