



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23944-23950

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

Dinda Erliana Sari¹, Maswanto²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹dindagalih28@gmail.com*, ²maswanto@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), menggunakan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat dan kompetensi yang dimiliki karyawan dibandingkan dengan penerapan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat budaya organisasi serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia memiliki emosi, ide, keinginan, dan latar belakang yang bervariasi. Manusia memiliki kebutuhan yang tak terbatas, yang berarti kebutuhan mereka terus meningkat seiring waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimiliki, dicapai, dan dinikmati, sehingga manusia terdorong untuk beraktivitas melalui pekerjaan. (Hasibuan et al., 2021). Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja berfungsi sebagai landasan dalam manajemen kinerja dan penilaian kinerja, yaitu proses yang menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target pekerjaan dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Dessler, 2020). Hal ini juga berlaku pada lembaga pendidikan tinggi yang tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan, tetapi juga sebagai organisasi yang harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada mahasiswa, dosen, serta masyarakat. Kinerja adalah catatan mengenai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas dalam jangka waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa penilaian kinerja lebih ditujukan pada hasil atau output yang diperoleh oleh karyawan dibandingkan sekadar pada aktivitas yang dilakukan. (Bernardin, H. John; Russell, 2013). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Universitas Muhammadiyah Jakarta berkomitmen meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan akademik. Untuk mendukung hal tersebut, Fakultas Ekonomi dan Bisnis membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Namun, berdasarkan penilaian kinerja karyawan periode 2024–2026, tingkat kinerja masih berada pada kategori baik dan belum mencapai kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan masih diperlukan upaya peningkatan kinerja agar pelayanan akademik dan administrasi dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan profesional.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan 2023-2025

Unit	Kinerja	Tahun Penilaian	Nilai Akhir	Kesimpulan
FEB	32	2023	86,496	Baik
FEB	32	2024	86,37	Baik
FEB	32	2025	87,97	Baik
TOTAL			260,84	
Rata-rata			86,95	

Berdasarkan Tabel 1, nilai kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta selama periode 2023–2025 berada pada kategori baik dengan rata-rata sebesar 86,95. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada di bawah kategori sangat baik, yang menurut kebijakan Sumber Daya Insani mensyaratkan nilai minimal 91. Selain itu, capaian kinerja menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun, yaitu sebesar 86,469 pada tahun 2023, menurun menjadi 86,37 pada tahun 2024, kemudian meningkat menjadi 86,95 pada tahun 2025. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga masih diperlukan upaya peningkatan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, optimalisasi ketiga faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta secara lebih optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menghambat proses kerja organisasi serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal. Menurut Rivai (2013:115) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dengan cara meningkatkan kinerja SDM di dalamnya.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut (Bass & Avolio, 1994) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mendorong serta menginspirasi karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka serta melampaui batasan yang mereka anggap sebagai kemampuan mereka. (Adeline, 2022). Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang bertujuan untuk merubah dan memajukan organisasi. Ini dilakukan dengan menciptakan visi yang jelas, menyampaikan visi tersebut kepada anggota organisasi, membangun komitmen, serta mendorong karyawan untuk berinovasi dan mencapai kinerja yang melampaui target yang diharapkan. (McShane, Steven L.; Von Glinow, 2021). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mengutamakan tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional menciptakan dampak melalui visi yang tegas, semangat yang tinggi, serta perhatian pada pengembangan kemampuan setiap orang. Selain itu, pemimpin juga mengajak karyawan untuk berpikir kreatif, siap menghadapi perubahan, dan dapat meningkatkan kinerja melebihi target atau harapan yang telah ditentukan oleh organisasi. (Robbins, Stephen.Judge, 2022)

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. (Robbins & Judge, 2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Marampa dkk, (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah kekuatan psikologis yang tersembunyi, yang dapat mendorong anggota di dalam organisasi untuk bekerja sama demi mencapai tujuan yang sama. Emron Edison dkk (2016, hal. 119) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan keyakinan mendasar (yang sering diungkapkan dengan jelas) yang dipegang bersama oleh para anggota organisasi. Adapun Sutrisno (2016,hal 124) Menjelaskan bahwa budaya perusahaan berfungsi sebagai alat dari sistem nilai-nilai (*values*), norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau aturan-aturan yang telah ada sejak lama, disepakati dan dijalankan oleh anggota suatu organisasi sebagai acuan yang mencakup berbagai aspek yang lebih luas dan dalam, sehingga menjadi landasan untuk membangun suasana organisasi yang ideal.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut (Boyatzis, 1982) yang mengkaji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, teori Boyatzis menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang berperan penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki individu dan memiliki hubungan langsung dengan kemampuan untuk menghasilkan hasil yang efisien atau luar biasa dalam situasi tugas. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat, serta motif yang memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaannya.(Spencer, Lyle M., Jr., 2025). Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu, mencakup pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang menjadi modal utama dalam melaksanakan pekerjaan serta berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan. (Khoirunnizar, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Rahmani Hafiz Suyoto dkk. (2025), Heri Swandana dan Dewa Ketut Raka Ardiana (2025), Hasrat Putera Damai Daeli dkk. (2024), Nurul Nadiah (2025), Wahidatur Rosyidah dkk. (2024), Muarif dkk. (2015), Komang Andi Praditya Maha Putra dan I Gde Adnyana Udibya (2019), Ujang Wawan Sam Adinata (2015), Nyoman Tri Cahyani Dewi dkk. (2022), Ni Wayan Henny Sukraeni dkk. (2022), Putri dan Sumartik (2024), Anggrainy dkk. (2024), Iskandar dan Hasbi (2024), serta Widy (2023). Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, semakin kuat budaya organisasi, dan semakin tinggi kompetensi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Namun demikian, masih terdapat ketidakkonsistenan pada hasil penelitian. Wahyu Nurhayati dan Anik Hermingsih (2016) menemukan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Pratama, Rahma, dan Harahap (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan belum memberikan kesimpulan yang konsisten.

Research gap tersebut menunjukkan masih adanya perbedaan temuan empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan manufaktur, perbankan, hotel, koperasi, dan instansi pemerintah, sedangkan penelitian pada lingkungan perguruan tinggi, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta sehingga dapat memberikan bukti empiris dalam konteks organisasi pendidikan tinggi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Penelitian bersifat eksplanatif, yaitu bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Waktu penelitian dilaksanakan mulai April hingga Juni 2026. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi yang berjumlah 32 responden. Metode pengambilan data dilakukan dengan studi lapangan, kuesioner, dan studi kepustakaan. Metode analisis data dilakukan dengan alat bantu perangkat lunak IBM SPSS untuk pengujian data.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Karakteristik Responden

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Selain data primer, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder yang diperoleh melalui observasi dan kajian literatur untuk memperkuat hasil analisis. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, jenis pekerjaan,

dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 21 orang atau 65,6%, sedangkan responden perempuan berjumlah 11 orang atau 34,4% dari total 32 responden. Berdasarkan jenis pekerjaan, responden terdiri atas 18 orang atau 56,3% tenaga pendidik dan 14 orang atau 43,7% tenaga penunjang, sehingga mayoritas responden merupakan tenaga pendidik. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, seluruh responden memiliki masa kerja kurang dari lima tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 100%, dan tidak terdapat responden yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari lima tahun di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,568-0,763	0,349	VALID
Kepemimpinan	10	0,514-0,865	0,349	VALID
Transformasioanal (X1)	11	0,548-0,767	0,349	VALID
Budaya Organisasi (X2)	7	0,553-0,709	0,349	VALID
Kompetensi (X3)				

Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y, nilai R hitung lebih besar daripada R tabel (0,349). Data dapat dikatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Y	0,910	0,60	RELIABEL
X ₁	0,917	0,60	RELIABEL
X ₂	0,913	0,60	RELIABEL
X ₃	0,871	0,60	RELIABEL

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,910, kepemimpinan transformasional sebesar 0,917, budaya organisasi sebesar 0,913, dan kompetensi sebesar 0,871. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, grafik *Normal Probability Plot* dan Histogram menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari histogram yang membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*), dengan sebagian besar frekuensi data terkonsentrasi di sekitar nilai tengah (0). Pada grafik *Normal Probability Plot*, titik-titik residual juga menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, secara keseluruhan pola penyebaran residual masih memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.148	6.776
	X2	.113	8.858
	X3	.163	6.154
a. Dependent Variable: Y			

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10. Variabel kepemimpinan

transformasional (X1) memiliki nilai VIF sebesar 6,776 dan *Tolerance* sebesar 0,148, variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai VIF sebesar 8,858 dan *Tolerance* sebesar 0,113, sedangkan variabel kompetensi (X3) memiliki nilai VIF sebesar 6,154 dan *Tolerance* sebesar 0,163. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak terdapat pola tertentu pada penyebaran titik-titik tersebut seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar/membentuk corong. Hal ini berarti varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	.568	2.806		.202	.841
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.084	.151	.097	.558	.581
BUDAYA ORGANISASI	.315	.166	.379	1.895	.068
KOMPETENSI	.651	.223	.486	2.919	.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5, di atas, dapat diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,568 + 0,084 X1 + 0,315 X2 + 0,651 X3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta (α) sebesar 0,568 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi dianggap bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,568. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (β_1) sebesar 0,084 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,084, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (β_2) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,315, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel kompetensi (β_3) sebesar 0,651 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,651, dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan besarnya nilai koefisien regresi, variabel kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Hasil Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	.568	2.806		.202	.841
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.084	.151	.097	.558	.581
BUDAYA ORGANISASI	.315	.166	.379	1.895	.068
KOMPETENSI	.651	.223	.486	2.919	.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6, variabel kepemimpinan transformasional (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,558, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048 (df = 28; $\alpha = 0,05$), dengan nilai signifikansi 0,581 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,895, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi 0,068 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, variabel kompetensi (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,919, lebih besar dari t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	803.891	3	267.964	64.690	<,001 ^b
	Residual	115.984	28	4.142		
	Total	919.875	31			

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 64,690 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,95, dengan nilai signifikansi < 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Diskusi

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t , variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai t hitung sebesar 0,558 dengan nilai signifikansi 0,581 ($> 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Dengan demikian, hipotesis pertama tidak terbukti. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian (Ujang Tri Cahyono, 2014) yang juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t , variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 1,895 dengan nilai signifikansi 0,068 ($> 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Dengan demikian, hipotesis kedua tidak terbukti. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian (Imania & Lestari, 2025) yang juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t , variabel kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,919 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Dengan demikian, hipotesis ketiga terbukti. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tiku et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu, dengan kompetensi sebagai faktor yang memberikan pengaruh paling kuat dalam penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam meningkatkan kompetensi karyawan, memperkuat budaya organisasi, dan mengoptimalkan kepemimpinan. Penelitian ini masih terbatas pada variabel yang diteliti, jumlah responden, penggunaan kuesioner, serta keterbatasan akses data, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain dan memperluas objek penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- [1] Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. In *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.69>
- [2] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Book Chapter Manajemen SDM Jilid 1 161 Effectiveness Through Transformational Leadership. https://books.google.co.id/books?id=z3_BOVYK-IC
- [3] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications, Inc.
- [4] Beenen, Gerard and Pichler, Shaun and Livingston, Beth and Riggio, R. E. (2021). The Good Manager: Development and Validation of the Managerial Interpersonal Skills Scale. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631390>
- [5] Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- [6] Darma, Surya. "Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Langsa." *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)* 2.1 (2020): 92-99.
- [7] Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Nyoman, N., Novarini, A., Widiawati, W., Sanjaya, R., & Riesso, A. S. (2021). *Tahta Media Group*. TAHTA MEDIA GROUP.
- [8] Imania, S., & Lestari, T. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI*. 1(4).
- [9] Khoirunnizar, Y. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan*. 28(1).
- [10] Kusuma Wardhani, M. R. (2022). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serbaguna Prima Sambirejo Pare. *Economics and Digital Business Review*, 4(1). <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/281>
- [11] Nurwin, artikha J., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi*. 9, 876-885.
- [12] Rizki Afri Mulia, N. S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- [13] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- [14] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- [15] Tikun, N., Pundissing2, R., & Tangdialla, R. (2025). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DPRD KABUPATEN TORAJA UTARA*. 1-17.
- [16] Ujang Tri Cahyono, M. S. M. dan S. (2014). *KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN JEMBER*. 11(2), 68-76.
- [17] Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 6(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737979>
- [18] Winoto, C. M. L., & S. (2024). Work Effort Tenaga Pendukung Akademik Universitas Kristen Krida Wacana. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18, 3. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i3.5114>