University of Islam Malang
REPOSITORY

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Perusahaan Anda Jaya Situbondo)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

MOH. IZZUL HAQ
NPM. 22001081264

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

2024

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Perusahaan Anda Jaya Situbondo)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

MOH IZZUL HAQ

NPM. 22001081264

Telah Disetujui Tanggal:
13 Februari 2024

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Dr. Dwiyani sudaryanti., SE.,M.Si	Mohamad Bastomi, SE., MM

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Perusahaan Anda Jaya Situbondo)

MOH IZZUL HAQ

NPM: 22001081264

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Hari/Tanggal : Selasa, 13 Februari 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr. DWIYANI SUDARYANTI., SE.,M.Si	**Mohamad Bastomi, SE., MM**

Anggota Dewan Penguji Lain

Abdullah Syakur Novianto, SE., MM

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:

SARJANA MANAJEMEN

Pada tanggal 13 Februari 2024

Dekan	Ketua Jurusan
Nur Diana, SE., M.Si	**Budi Wahono, SE., MM**

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah
STATUS : TERAKREDITASI
Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : **Moh. Izzul Haq**
NPM : **22001081264**
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Yang diuji pada tanggal : 13 Februari 2024 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasi tulisan saya sendiri, dan dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 07 Februari 2024
Yang membuat pernyataan,

Moh. Izzul Haq

Saksi I (Pembimbing Utama merangkap Ketua Dewan Penguji)

Dr. DWIYANI SUDARYANTI., SE.,M.Si

Saksi II (Pembimbing merangkap Anggota Dewan Penguji)

Mohamad Bastomi, SE., MM

Saksi III (Anggota Dewan Penguji)

Abdullah Syakur Novianto, SE., MM

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

ANDA JAYA
Jln Raya Kendit, Desa Paowan, Kecamatan Sumberkolak, Kota Situbondo, Jawa Timur 68351

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yth.
Universitas Islam Malang
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Mayjen Haryono No. 193 Malang 65144 Jawa Timur

Sebagai syarat untuk kelengkapan tugas akhir skripsi, maka kami memberikan surat bukti penelitian menyatakan mahasiswa dengan identitas :

Nama	: Moh. Izzul Haq
NPM	: 22001081264
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Progam Studi	: Manajemen
Universitas	: Universitas Islam Malang

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di tempat kami warung makan Tacibay cabang Dinoyo pada tanggal 13 Desember 2023 – 25 Januari 2024, untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada perusahaan Anda Jaya Situbomdo).**

Demikian surat keterangan ini kami buat. Atas perhatiaannya kami ucapkan terimakasih.

Situbondo, 03 Februari 2024
Pemilik Perusahaan Anda Jaya

ANDA JAYA

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

DAFTAR RIWAYAT PENULIS

Nama Lengkap : Moh. Izzul Haq
Tempat, Tanggal Lahir : Sumenep, 22 Mei 2002
Nomor Pokok Mahasiswa : 22001081264
Alamat Email : mohizzulhaq03@gmail.com
No. Telepon : 081359123563
Nama Orang Tua : (Ayah) Muslim, (Ibu) Uswatun Hasanah

Pendidikan Formal:

No	Nama Entitas Sekolah	Tahun
1	MI Al – Ihsan 1A	2008 - 2014
2	MTS Annuqayah 1A	2014 - 2017
3	MA Tahfidh Annuqayah	2017 – 2020
4	Universitas Islam Malang	2020 - 2024

Keterampilan:

- Microsoft Office

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

MOTTO

"Think Big, Start Small, Act Now"

Moh. Izzul Haq

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Allah SWT yang selalu memberikan perlindungan dan keberkatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini diberikan kelancaran
- Untuk orang tua saya Ayah Muslim dan Ibu Uswatun Hasanah Terimakasih telah memberikan doa dan dukungan yang luar biasa. Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bakti terhadap kalian.
- Untuk diri sendiri yaitu Moh. Izzul Haq sebagai peneliti. Terimakasih telah berjuang hingga skripsi ini selesai.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Perilaku inovatif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Anda Jaya Situbondo)"

Penyusunan ini dimasksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi pada program sarjana manajemen Universitas Islam Malang. Disamping itu, penulis juga mencoba untuk menyumbangkan pikiran dalam usaha mengembangkan ilmu pengatahuan bidang kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, perilaku inovatif dan kinerja karyawan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Maskuri, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Malang
2. Ibu Nur Diana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
3. Bapak Budi Wahono, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Ibu Dr. Dwiyani Sudaryanti., SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama
5. Bapak Mohamad Bastomi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Pendamping
6. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Orang tua saya Ayah Muslim dan Ibu Uswatun Hasanah yang telah melahirkan saya di dunia ini, mendidik, mendoakan, dan berjuang tiada henti dalam mencapai masa depan saya yang lebih baik.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

8. Kakak kandung dan kakak ipar saya tercinta yaitu Syarifah dan Rifqi Zainul Hasan yang telah membimbing saya.
9. Bapak Ahmad selaku pemilik perusahaan Anda Jaya yang telah memberikan dukungan dan kesempatan selama penelitian ini berlangsung.
10. Pemilik NIM 2110101031 yang telah memberikan semangat, dukungan, dan menemani saya susah ataupun tawa selama proses perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
11. Keluarga besar Manajemen 7 angkatan 2020, *International class* Manajemen 1, Durosquad, Arbin Takimpo dan Isaqul Arif, terima kasih telah berjuang bersama dalam mencari ilmu dan memberikan cerita hidup selama jenjang perkualiahan ini.
12. Seluruh pihak yang terlibat dalam membantu menyelesaikan skripsi ini kepada diri sendiri yang telah kuat menjalani jatuh bangun dan menghadapi segala tantangan hingga mencapai target sebagai sarjana serta mewujudkan impian orang tua.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini akan diterima dengan senang hati. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk seluruh pihak.

Malang, 13 Februari 2024

Penulis

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis parsial (Uji t). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (Uji t) variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya dan variabel perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

ABSTRACT

This study aims to examine and explain the influence of transactional leadership, organizational culture, and innovative behavior on employee performance at Anda Jaya Company Situbondo. The sample used in this study were 33 respondents using saturated sampling technique. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing used is partial hypothesis testing (t test). The results of this study indicate that partially (t test) transactional leadership variables have a significant effect on employee performance at Anda Jaya Company, organizational culture variables have a significant effect on employee performance at Anda Jaya Company, and innovative behavior variables have a significant effect on employee performance at Anda Jaya Company.

Keywords : ***Transactional Leadership, Organizational Culture, Innovative Behavior, and Employee Performance.***

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
ABSTRAK iii
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR LAMPIRAN x
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
2.1 Hasil Penelitian 11
2.2 Tinjauan Teori 14
2.2.1 Kinerja Karyawan 14
2.2.2 Kepemimpinan transaksional 16
2.2.3 Budaya Organisasi 19
2.2.4 Perilaku Inovatif 21
2.3 Hubungan Antar Variabel 22
2.3.1 Hubungan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan 22
2.3.2 Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 23
2.3.3 Hubungan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan 25
2.4 Kerangka Konseptual 26
2.5 Hipotesis Penelitian 26
BAB III METODE PENELITIAN 28
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian 28
3.1.1 Jenis Penelitian 28
3.1.2 Lokasi Penelitian 28
3.1.3 Waktu Penelitian 28

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian....29
3.2.1 Populasi Penelitian....29
3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling....29
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian....30
3.3.1 Variabel Penelitian....30
3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data....32
3.4.1 Sumber Data....32
3.4.2 Metode Pengumpulan Data....32
3.5 Metode Analisis Data....33
3.5.1 Uji Instrumen....33
3.5.2 Uji Normalitas....36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik....36
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda....36
3.5.5 Uji Hipotesis....36
3.5.6 Uji Koefesien Determinasi....36
BAB IV HASIL PENELITIAN....39
4.1 Statistik Diskriptif Variabel Penelitian....39
4.1.1 Profil Perusahaan Anda Jaya....39
4.1.2 Struktur Organisasi Murtiasih Frozenfood....40
4.1.3 Gambaran Karakteristik Responden....40
4.2 Deskripsi Jawaban Responden....42
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)....42
4.2.2 Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)....43
4.2.3 Variabel Budaya Organisasi (X2)....44
4.2.4 Variabel Perilaku Inovatif (X3)....46
4.3 Hasil Uji Instrumen dan Pembahasan....47
4.3.1 Uji Instrumen....47
4.3.2 Uji Normalitas....**Error! Bookmark not defined.**
4.3.3 Uji Asumsi Klasik....**Error! Bookmark not defined.**
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda....50
4.3.5 Uji Hipotesis....51

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

4.3.6 Uji Koefisien Determinasi 51
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan 54
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 55
4.4.3 Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan.....56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 58
5.1 Simpulan.....58
5.2 Keterbatasan 58
5.3 Saran 59
DAFTAR PUSTAKA.....61
LAMPIRAN 66

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 11
Tabel 3. 1 Indikator Variabel 31
Tabel 3. 2 Skala Likert 32
Tabel 4. 1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40
Tabel 4. 2 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
Tabel 4. 3 Demografi Responden Berdasarkan Usia 41
Tabel 4. 4 Demografi Responden Berdasarkan lama bekerja 42
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 42
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transaksional 44
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi 45
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Perilaku Inovatif 46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas 47
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas 50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas 50
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas 51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 51
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 52
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Kelayakan Model) 53
Tabel 4. 16 Hasil Uji t 54

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Presentase Absensi Seluruh Karyawan 3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 26
Gambar 4. 1 Perusahaan Anda Jaya 39
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi 40

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 66
Lampiran 2 Data Jawaban Responden 70
Lampiran 3 Uji 74

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Demi meraih tingkat keberhasilan yang optimal, setiap perusahaan perlu meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset vital dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Sebab, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Betapapun, organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan baik jika tidak memiliki karyawan yang mampu menjalankan tugasnya secara efisien. Dengan kata lain, pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kunci utama bagi pencapaian kesuksesan organisasi karena karyawan yang kompeten dan terampil sangat krusial bagi kelancaran operasional dan perkembangan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan yang optimal tidak dapat disangkal. Langkah awal yang paling esensial dalam mencapai suatu tujuan adalah memfokuskan upaya pada pengelolaan kinerja karyawan (Sivanissa & Azizah, 2022).

Perusahaan secara konsisten berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kesuksesan, penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Menurut Budi (2022) Kinerja merupakan perilaku kerja aktual yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai pencapaian hasil kerja mereka yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

Kinerja adalah prestasi kerja nyata yang diraih oleh karyawan sejalan dengan peran dan fungsinya di organisasi tempatnya bekerja. Kinerja merupakan wujud perilaku kerja kongkret yang ditunjukkan setiap orang sebagai hasil upaya kerja mereka sesuai posisi dan job desk masing-masing di perusahaan. Ini mencakup sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peran yang ditetapkan oleh perusahaan.

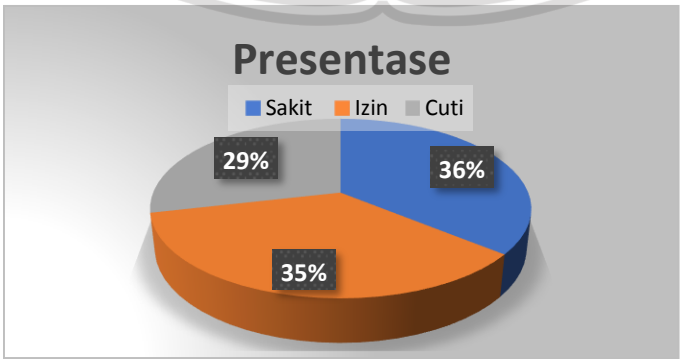
Santoso (2022) mendefinisikan karyawan yang baik adalah individu yang secara konsisten menunjukkan dedikasi tinggi dalam pekerjaannya, memberikan kontribusi yang berarti terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selalu mencari cara untuk meningkatkan diri, memiliki kemauan yang kuat untuk belajar dan berkembang. Serta mampu memberikan inspirasi kepada rekan kerja untuk melakukan yang terbaik dan juga selalu profesional dalam perilaku dan sikapnya. Kombinasi dari semua aspek ini membentuk citra seorang karyawan yang baik. Mereka tidak hanya berfokus pada kinerja pribadi, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

Perusahaan Anda Jaya merupakan perusahaan perabotan rumah tangga seperti sofa, meja makan, lemari, tempat tidur, dan peralatan rumah tangga lainnya yang menyediakan layanan pembiayaan secara kredit kepada konsumen untuk proses pembelian produk yang dijual. Perusahaan Anda Jaya semakin menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Mereka mengadopsi kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, cuti yang baik, dukungan untuk kesehatan mental karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

dan insentif bagi karyawan yang berprestasi tinggi adalah praktik positif dalam MSDM perusahaan Anda Jaya. Karna hal ini dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan.

Fenomena, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan Anda Jaya. Dapat ditemukan bahwa terdapat masalah yang terkait dengan kebijakan sistem pedoman kerja. Masalah ini berdampak pada reputasi perusahaan dan menimbulkan masalah internal yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Dilihat dari rekapitulas absensi selama bulan Januari - Oktober 2023, ada sekitar 224 kali karyawan melakukan izin dan 226 orang tidak masuk dengan alasan sakit, serta 180 karyawan melakukan cuti (Perusahaan Anda Jaya, Oktober 2023). Jumlah ketidak hadiran karena sakit atau izin dianggap cukup tinggi. Ketidakhadiran berimbas pada menurunnya tingkat penjualan produksi perusahaan Anda Jaya. Presentase ketidakhadiran karyawan menjadi masalah yang perlu segera ditangani agar perusahaan tidak mengalami kerugian. Berikut terlampir data dalam bentuk presentase, di bawah ini :



Gambar 1. 1 Presentase Absensi Seluruh Karyawan
(*Sumber : Perusahaan Anda Jaya)*

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Sebagai upaya membentuk kinerja yang baik, maka dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional. Armansyah (2020) mendefinisikan kepemimpinan transaksional merupakan suatu sebagai dinamika pertukaran antara atasan dan bawahan, dimana pemimpin menentukan target-target spesifik, memantau kemajuan, dan mengidentifikasi penghargaan atau imbalan yang bisa didapatkan bawahan jika target tercapai. Kepemimpinan transaksional merupakan interaksi pertukaran antara manajer dan karyawan, dimana manajer menetapkan sasaran kerja tertentu, mengawasi perkembangannya, dan mengaitkan pemberian penghargaan atau insentif bagi karyawan apabila sasaran kerja terpenuhi.

Secara singkat, kepemimpinan transaksional adalah pola hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan di mana pemimpin mendefinisikan target kerja, memantau pencapaiannya, dan memberikan reward khusus bagi bawahan jika target kerja tercapai. Model kepemimpinan transaksional didasarkan pada penggunaan insentif dan sanksi sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin transaksional menegaskan aturan, tugas, dan tujuan secara eksplisit, menggunakan insentif sebagai dorongan bagi kinerja yang diharapkan. Dengan menerapkan tindakan korektif berupa sanksi ketika ada ketidaksesuaian dengan harapan atau standar yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transaksional memiliki kaitan yang cukup erat dengan kinerja karyawan untuk sebuah organisasi. Kepemimpinan transaksional sering kali memerankan peran utama sebagai pengatur tujuan. Menetapkan sasaran yang spesifik bagi karyawan. Keterlibatan karyawan dapat memiliki dampak

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

yang signifikan pada kinerja karyawan, karena memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait ekspektasi dan kebutuhan pekerjaan. Melalui komunikasi yang jelas mengenai tujuan perusahaan, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Nurwasilah et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Berbeda yang dikemukakan Yendra et al (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transaksional, Budaya organisasi merupakan faktor utama yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Azis (2023) menjelaskan budaya organisasi merupakan ciri khas yang terdapat pada suatu kelompok dan digunakan sebagai pedoman perilaku bagi mereka, sekaligus membedakan kelompok tersebut dengan kelompok lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai perilaku tertentu yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganut budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi anggota kelompok dalam berperilaku dan melakukan aktivitasnya di dalam organisasi. Budaya organisasi juga membuat suatu kelompok memiliki ciri khas tersendiri dibandingkan kelompok lain.

Menurut Dunggio (2020) budaya organisasi mengacu pada kumpulan norma, nilai, keyakinan, dan perilaku khas yang membedakan bagaimana kelompok dan individu dalam suatu organisasi menyelesaikan pekerjaan. Budaya organisasi berisi nilai-nilai yang harus dipahami, diinternalisasi, dan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

dipraktikkan bersama oleh semua anggota organisasi. Budaya mengandung sejumlah nilai inti yang tidak hanya diakui, tetapi juga dianut dan diimplementasikan oleh semua individu maupun kelompok yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Jadi budaya organisasi mencerminkan totalitas norma, nilai, asumsi, dan perilaku yang membentuk cara kerja khas suatu organisasi.

Budaya organisasi Anda Jaya menanamkan budaya kolaboratif, terdapat kecenderungan bahwa tim bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, karyawan cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi secara aktif. Kolaborasi yang kuat ini menghadirkan ruang bagi pertukaran ide dan penerapan solusi kreatif yang lebih beragam dalam mengatasi tantangan yang dihadapi. Akibatnya, terdapat kemungkinan peningkatan kinerja secara keseluruhan lingkungan kerja. Dunggio (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda yang dikemukakan oleh Ferdinan & Devita (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor di atas, perilaku inovatif dari karyawan menjadi salah satu dalam perkembangan suatu perusahaan. Menurut Octoria (2023) perilaku inovatif merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk menciptakan hal-hal baru dan kreatif dari penemuan atau ide yang sudah ada sebelumnya, kemudian diterapkan agar dapat meningkatkan kinerja. Perilaku inovatif adalah aktivitas menciptakan atau mengadaptasi sesuatu yang sudah ada menjadi

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

bentuk baru yang lebih baik, lalu diimplementasikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja. Intinya, perilaku inovatif yaitu tindakan menciptakan terobosan-terobosan baru dari pengetahuan yang sudah didapatkan sebelumnya, lalu diterapkan dalam rangka mengoptimalkan kinerja.

Perilaku inovatif tidak selalu berarti menciptakan sesuatu yang sama sekali baru dari nol. Seringkali, inovasi melibatkan penggunaan ide, teknologi, atau konsep yang sudah ada untuk menciptakan solusi yang lebih efisien, lebih efektif, atau memenuhi kebutuhan yang berbeda. Inovasi dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan daya saingnya, meningkatkan produk atau layanan, memperluas pangsa pasar. Perilaku inovatif karyawan memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan menunjukkan perilaku inovatif, mereka cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide solusi kreatif terhadap masalah yang dihadapi.

Menurut Penelitian Hadi et al (2020) perilaku inovatif dari karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif mampu menciptakan atau menggabungkan gagasan-gagasan kreatif menjadi sesuatu yang baru serta berani mengembangkan ide tersebut di perusahaan. Karyawan dengan perilaku inovatif dapat menghasilkan atau menyatukan berbagai konsep inovatif menjadi hal baru yang bermanfaat dan memiliki kemauan untuk mengimplementasikan gagasan tersebut di perusahaan tempatnya bekerja. Intinya, perilaku inovatif karyawan yang mampu berkreasi dan mengkombinasikan ide kreatif serta memiliki semangat

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

untuk mengembangkannya sangat dibutuhkan setiap perusahaan agar dapat terus berinovasi dan berkembang. Oleh karena itu, perilaku inovatif karyawan sangat terkait dengan peningkatan kinerja. Karena inovasi dapat mendorong pertumbuhan, produktivitas, dan keunggulan kompetitif kinerja karyawan. Hadi et al (2020) menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan menjelajahi hubungan antara kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, perilaku inovatif terhadap kineja karyawan perusahaan Anda Jaya. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan Anda Jaya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, mendukung pengembangan karyawan dan merancang kebijakan yang meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan Anda Jaya dan memberikan pandangan baru dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemipinan Transaksional, Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja"**

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, berikut adalah rumusan masalah yang harus diperjelas dalam penelitian ini:

1. Bagaimana kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya ?
2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya ?
3. Bagaimana perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya ?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di uraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh perikau inovatif terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan baru dalam kajian manajemen SDM mengenai dampak gaya kepemimpinan transaksional, budaya perusahaan, dan perilaku inovatif karyawan pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

   a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi Anda Jaya terkait pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

   b. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bahan mengajar untuk menambah informasi baru bagi mahasiswa terkait pengaruh ngaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian

Untuk melengkapi penelitian ini, terdapat sejumlah penelitian terdahulu yang dijadikan acuan atau referensi dalam penyusunan skripsi ini. Penelitian terdahulu yang menjadi acuan atau referensi adalah jurnal-jurnal yang relevan dengan penelitian ini baik dari sisi tema maupun metodologi yang digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan atau referensi dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini yang berisi ringkasan dari penelitian-penelitian terkait sebelumnya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1	Yendra et al (2020)	Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi	Metode analisis yang digunakan dalam Penelitian ini mengaplikasikan metode Structural Equation Modeling (SEM) sebagai teknik analisis datanya	Gaya bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan transaksional secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Telesindo Shop Jayapura
2	Dunggio (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kota Gorontalo	Metode analisis menggunakan survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang meng-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

			gunakan kata-kata atau kalimat dengan beserta angka- angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Adapun dalam pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi.	
3	Ferdian & Defvita (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, nonprobability sampling dengan sampling jenuh.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, knowledge management atau manajemen pengetahuan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, penerapan knowledge management yang baik dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun budaya organisasi tidak berkontribusi secara langsung.
4	Hadi et al (2020)	Pengaruh Perilaku inovatif Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan teknik sampel random sampling terhadap 100 orang	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa perilaku inovatif para karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin inovatif perilaku karyawan, seperti kesediaan mencoba hal baru dan menghasilkan ide kreatif, semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Perilaku inovatif terbukti menjadi faktor penting yang dapat

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

				meningkatkan kinerja karyawan secara nyata
5	Yasa et al (2021)	Peran Perilaku inovatif Dan Komitmen Organisasional Mediasi Pengaruh Kebahagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan swasta di Bali. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak 200 orang dengan metode purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah Path Analysis dengan meng-gunakan pendekatan SEM-PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Nurwasil ah et al (2023)	Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Sumber data primer diperoleh dari data kuesioner yang diukur menggunakan skala likert.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Keyakinan, gaya kepe-mimpinan transak-sional, dan kompetensi sumber daya manusia secara ber-sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai koperasi di Kecamatan Sape, Kabupaten Bima. 2. Kepercayaan tidak berpe-ngaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi di Kecamatan Sape Kabupaten Bima. 3. Gaya kepemimpinan tran-saksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi di Kecamatan Sape Kabupaten Bima. 4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi di Kecamatan Sape Kabupaten Bima

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses menurut Budi (2022) Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan perilaku kerja aktual yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja mereka sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi tempatnya bekerja. Kinerja mencerminkan seberapa jauh karyawan mampu menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka secara efektif sejalan dengan peran dan posisi kerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Kinerja merupakan hasil atau output yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja adalah pencapaian hasil kerja suatu jabatan atau profesi yang diukur berdasarkan kriteria atau standar tertentu dalam periode waktu yang ditentukan. Kinerja merefleksikan sejauh mana seorang individu mampu menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan atau profesinya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rentang waktu yang spesifik.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

(Wirawan, 2009:5).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hasil atau output dari suatu proses yang mencakup perilaku nyata yang dihasilkan oleh individu sebagai prestasi kerja mereka sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini melibatkan sejauh mana seorang karyawan melaksanakan fungsinya sesuai dengan peran yang diberikan. Serta berhasil mencapai standar yang telah disepakati, baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam waktu tertentu. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang mencakup capaian sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitasnya.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2009:7) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal karyawan yang mempengaruhi kinerja mencakup faktor- faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, baik faktor bawaan sejak lahir maupun faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan antara lain bakat, sifat kepribadian, kondisi fisik dan psikologis. Sedangkan faktor yang diperoleh selama perkembangan diri seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor-faktor internal ini berasal dari dalam diri karyawan dan turut menentukan kapasitasnya dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh gabungan antara faktor bawaan dan faktor hasil perkembangan kapabilitas individu

2. Faktor lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup dukungan dari organisasi tempat ia bekerja. Dukungan organisasi ini sangat

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain: visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan rekan kerja. Faktor-faktor ini berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja dan turut menciptakan situasi yang memengaruhi sejauh mana karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya. Lingkungan internal organisasi yang kondusif akan mendorong peningkatan kinerja karyawan

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor ini mencakup keadaan, peristiwa atau situasi yang terjadi di luar organisasi tempat karyawan bekerja namun memberi dampak pada kinerjanya. Beberapa faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kondisi ekonomi, politik, sosial, budaya dan agama masyarakat sekitar, serta keberadaan kompetitor. Faktor-faktor eksternal ini berasal dari luar organisasi tetapi memiliki kaitan dan pengaruh terhadap aktivitas organisasi dan kinerja karyawan. Perubahan pada kondisi eksternal perlu dipertimbangkan organisasi agar mampu menciptakan situasi yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan & Dewi (2018) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara komprehensif antara lain:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu indikator penting untuk mengukur kinerja karyawan. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan
2. Kesesuaian dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kesesuaian jam kerja mencerminkan kepatuhan dan kedisiplinan karyawan terhadap aturan waktu kerja yang berlaku di perusahaan.
3. Tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Tingkat kehadiran diukur dari banyaknya ketidakhadiran karyawan pada periode waktu tertentu. Semakin sedikit ketidakhadiran, menunjukkan tingkat kehadiran karyawan yang semakin tinggi..

2.2.2 Kepemimpinan transaksional

A. Pengertian kepemimpinan transaksional

Armansyah (2020) mendefinisikan kepemimpinan transaksional merupakan suatu sebagai dinamika pertukaran antara atasan dan bawahan, dimana pemimpin menentukan target-target spesifik, memantau kemajuan, dan mengidentifikasi penghargaan atau imbalan yang bisa didapatkan bawahan jika target tercapai. Kepemimpinan transaksional merupakan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

interaksi pertukaran antara manajer dan karyawan, dimana manajer menetapkan sasaran kerja tertentu, mengawasi perkembangan-nya, dan mengaitkan pemberian penghargaan atau insentif bagi karyawan apabila sasaran kerja terpenuhi.

Secara singkat, kepemimpinan transaksional adalah pola hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan di mana pemimpin mendefinisikan target kerja, memantau pencapaiannya, dan memberikan reward khusus bagi bawahan jika target kerja tercapai. Model kepemimpinan transaksional didasarkan pada penggunaan insentif dan sanksi sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Burhanudin & Kurniawan, 2020) Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin transaksional menjelaskan peran, tugas, dan tanggung jawab bawahan dengan jelas.

Mereka juga menetapkan standar kinerja yang diharapkan dari bawahan. Sebagai imbalannya, bawahan mendapatkan penghargaan jika berkinerja baik atau hukuman jika kinerjanya buruk. Pemimpin transaksional menggunakan sistem reward dan punishment untuk memotivasi bawahan agar mencapai tujuan organisasi. Mereka cenderung menggunakan kekuasaan formal dan legitimasi untuk mempengaruhi bawahan. Kepemimpinan transaksional berfokus pada transaksi pertukaran antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan spesifik.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Menurut Robbins & Judge (2015) gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin transaksional menjelaskan secara rinci peran, tanggung jawab, dan tugas yang diharapkan dari para karyawan. Mereka juga menetapkan harapan kinerja yang jelas dan memberikan imbalan atau hukuman tergantung pada kinerja karyawan dalam memenuhi ekspektasi tersebut. Dengan demikian, pemimpin transaksional berfokus pada pertukaran antara imbalan dan hasil kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan dimana pimpinan berinteraksi dengan bawahannya melalui dinamika pertukaran yang melibatkan penetapan sasaran khusus, pemantauan perkembangan. Serta identifikasi insentif atau penghargaan yang dapat diberikan kepada bawahan apabila sasaran yang telah ditetapkan berhasil dicapai.

B. Indikator Kepemimpinan Transaksional

Burhanudin & Kurniawan (2020) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepemipinan transaksional secara komprehensif antara lain:

1. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin menetapkan sasaran dan target yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Kemudian, pemimpin mengkomunikasikan tujuan-tujuan ini secara jelas kepada para karyawan. Pemimpin memastikan bahwa semua karyawan mengetahui dan memahami tujuan utama organisasi
2. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin secara rutin memantau dan mengawasi kinerja para karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugas mereka. Tujuan dari pengawasan ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Pemberian penghargaan oleh pemimpin kepada karyawan yang mampu mencapai atau melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4. memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang gagal mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sanksi diberikan sebagai konsekuensi jika karyawan tidak dapat memenuhi ekspektasi peran dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.

2.2.3 Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memberikan identitas dan karakteristik yang unik pada suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi mencakup keseluruhan pola perilaku, nilai, asumsi, dan keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak, baik dalam berinteraksi sesama anggota organisasi maupun dalam berhubungan dengan pihak eksternal. Budaya organisasi yang kuat mencerminkan nilai inti dan memberikan arah yang jelas bagi seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan makna dan pemahaman bersama yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi. Makna bersama ini membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sutrisno (2015:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak *(intangible)* namun mampu memengaruhi dan mengarahkan perilaku sejumlah besar orang dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup kebiasaan, norma, dan nilai-nilai yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh anggota organisasi. Secara tidak sadar, anggota organisasi cenderung mengikuti dan mematuhi pola-pola perilaku yang sudah

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

mengakar dan dianggap sah di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendali perilaku yang membuat orang-orang di dalam organisasi itu bergerak ke arah tujuan bersama, meskipun secara personal mereka tidak menyadarinya. Budaya organisasi merupakan kekuatan penggerak yang tak terlihat tetapi sangat berpengaruh. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai, makna bersama, aturan main, dan kebiasaan yang dipegang bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain, mengarahkan perilaku anggota di dalam organisasi, dan mempengaruhi cara organisasi berinteraksi baik secara internal maupun eksternal."

B. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2013:512) menyatakan terdapat beberapa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko merupakan salah satu dimensi dalam budaya organisasi yang menunjukkan seberapa jauh para karyawan didorong untuk bertindak kreatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, yang mengukur sejauh mana para karyawan diharapkan untuk bekerja secara teliti, cermat, analitis, dan memperhatikan hal-hal detail.
3. Berorientasi pada hasil merupakan salah satu dimensi budaya organisasi yang menunjukkan sejauh mana manajemen lebih fokus pada pencapaian hasil akhir daripada proses atau metode yang digunakan untuk mendapatkannya.
4. Berorientasi pada manusia merupakan dimensi budaya organisasi yang menunjukkan seberapa jauh keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap orang-orang di dalam organisasi. Pada budaya yang berorientasi manusia, keputusan dibuat dengan memperhatikan kesejahteraan, perasaan, dan efeknya bagi karyawan.
5. Berorientasi tim merupakan dimensi dalam budaya organisasi yang menunjukkan sejauh mana kerja di dalam organisasi dijalankan dalam bentuk tim/kelompok, bukan individu. Pada budaya yang berorientasi tim, kolaborasi dan kerja sama antar anggota tim sangat ditekankan.
6. Agresivitas merupakan salah satu dimensi dalam budaya organisasi yang mengukur seberapa jauh orang-orang di dalam organisasi bersikap agresif dan kompetitif, bukan santai
7. Stabilitas merupakan dimensi dalam budaya organisasi yang mengukur sejauh mana aktivitas dan keputusan organisasi ditujukan untuk mempertahankan status quo, ketimbang mendorong pertumbuhan dan perubahan..

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2.2.4 Perilaku Inovatif

A. Pengertian Perilaku Inovatif

Messmann (2012:93) mengatakan bahwa perilaku inovatif sebagai keseluruhan aktivitas fisik dan mental yang dilakukan oleh karyawan, baik secara individu maupun tim, dalam mengerjakan pekerjaan mereka untuk dapat mencapai serangkaian tugas yang dibutuhkan guna menghasilkan dan mengembangkan inovasi. Perilaku kerja inovatif mencakup berbagai upaya karyawan dalam mencari ide- ide baru, menerapkan pendekatan kerja yang berbeda, hingga mengimplemen-tasikan kreasi yang orisinal dan bermanfaat bagi organisasi. Menurut Jong & Hartog (2010:24) perilaku inovatif merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pekerja secara teratur dan berkesinambungan dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif dan efisien. Perilaku inovatif ditunjukkan dengan kemauan pekerja untuk mencoba hal-hal baru, menghasilkan ide-ide kreatif, dan menemukan cara-cara yang lebih baik dalam bekerja. Tujuan dari perilaku inovatif adalah agar pekerja dapat bekerja lebih efektif dan produktif sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Octoria (2022) perilaku inovatif merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk menciptakan kreasi baru berdasarkan penemuan atau gagasan yang sudah ada sebelumnya, kemudian diimplementasikan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, Perilaku inovatif adalah

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

serangkaian aktivitas, tindakan, atau kegiatan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dalam rangka menghasilkan kreasi baru, mengembangkan ide, serta meningkatkan kinerja dalam suatu konteks pekerjaan atau organisasi.

B. Indikator Perilaku inovatif

George & Zhou (2001) menyatakan terdapat beberapa indikator perilaku inovatif adalah sebagai berikut:

1. Melakukan eksplorasi pada teknologi, proses, teknik dan gagasan mutakhir yang baru muncul
2. Menghasilkan gagasan yang orisinal dan inovatif.
3. Memajukan dan meyakinkan pihak lain terhadap gagasan-gagasan yang diusung.
4. Menjalankan studi dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan guna mengimplementasikan gagasan mutakhir.
5. Menyusun agenda dan jadwal eksekusi yang matang untuk merealisasikan gagasan terbaru.
6. Memiliki daya kreasi yang tinggi. Senantiasa melakukan eksplorasi pemikiran inovatif guna menghasilkan gagasan segar yang orisinal.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menerapkan sistem pertukaran di mana pemimpin memberikan *rewards* atau hukuman berdasarkan kinerja bawahan (Avolio et al., 2009). Pemimpin transaksional berfokus pada pertukaran transaksi dengan bawahan. Apabila bawahan melaksanakan tugas dengan baik maka akan memperoleh imbalan, tetapi apabila kinerjanya buruk maka akan mendapatkan hukuman.

Teori utama mengenai kepemimpinan transaksional menggunakan *Transactional Leadership Theory*. Teori ini dikembangkan oleh Burns (1978) dan kemudian diperluas oleh (Bass, 1985). Teori ini memaparkan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

kepemimpinan transaksional melibatkan pertukaran yang bersifat ekonomi antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan imbalan eksternal seperti bonus dan promosi jabatan sebagai imbalan atas upaya dari pengikutnya. Menurut Yukl (2010:291) kepemimpinan transaksional dapat mengintegrasikan nilai-nilai, walaupun nilai yang ditekankan lebih berkorelasi dengan mekanisme reciprokal seperti integritas, akuntabilitas, dan korespondensi.

Dari penelitian terdahulu Nurwasilah et al (2023) memberikan evidensi empirik yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan transaksional berkorelasi positif dengan peningkatan performa personel. Hal ini mengimplikasikan bahwa kepemimpinan transaksional dipandang sebagai variabel yang substansial dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini mendemonstrasikan bahwa eksekutif yang mengadaptasi kepemimpinan transaksional mampu memodulasi kapabilitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin dengan mengadopsi kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmasaputra & Sudibya (2019) kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi adalah kumpulan norma dan etos yang dibangun dan diimplementasikan oleh suatu entitas korporasi guna memengaruhi karakter

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

atau perilaku para manajer dalam memimpin personel. Tujuannya adalah agar para karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan mendapatkan bimbingan yang sesuai dari para eksekutif. Dengan menerapkan budaya organisasi yang tepat, perusahaan berharap para pemimpin dapat memotivasi, mengarahkan, dan membina karyawan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Zahriyah et al., 2023). Teori utama mengenai budaya orgaisasi *Competing Values Framework.* Teori ini dikembangkan oleh (Cameron & 2011). Teori ini mengkategorikan budaya organisasi ke dalam 4 kuadran utama *yaitu Clan culture, Adhocracy culture, Market culture, dan Hierarchy culture.*

Budaya organisasi berkontribusi secara substansial terhadap performa kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nilai-nilai mereka sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Partisipasi aktif, komunikasi terbuka, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan adalah elemen-elemen yang meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini berdampak positif pada produktivitas mereka.

Rivai (2020) dalam penelitiannya menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatkan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan. Temuan studi ini mengokohkan hasil riset sebelumnya yang telah dilaksanakan (Rustanto, 2018). Dalam studinya, peneliti merumuskan kesimpulan bahwa budaya organisasi berkorelasi terhadap performa kerja karyawan. Secara ilmiah, hal tersebut bermakna

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

semakin baik nilai-nilai dan norma yang dibangun di perusahaan, semakin meningkat pula produktivitas sumber daya manusia.

2.3.3 Hubungan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan

Menurut Demircioglu & Audretsch (2017) Setiap perusahaan perlu memandang perilaku inovatif sebagai sesuatu yang esensial untuk menstimulasi motivasi karyawan, sehingga performa mereka dapat meningkat melalui kontribusi ide dan terobosan baru. Teori utama perilaku inovatif menggunakan *Componential* Theory *of Creativity* yang ditemukan oleh Amabile (1988) teori ini menjelaskan bahwa untuk mendorong perilaku inovatif kinerja karyawan. Ada tiga komponen kunci yang dibutuhkan untuk mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja.

Pertama, keahlian. Ini mengacu pada pengetahuan teknis mendalam dan pengalaman praktis dalam bidang yang relevan. Semakin banyak keahlian yang dimiliki seseorang, semakin baik dia mampu menghasilkan ide-ide segar dan solusi yang imajinatif.

Kedua, keterampilan berpikir kreatif. Ini adalah kemampuan kognitif untuk melihat masalah dari lensa baru, menghubungkan titik- titik yang tidak terkait, dan membuat kombinasi yang tidak lazim dari gagasan-gagasan yang ada. Keterampilan seperti ini memungkinkan seseorang untuk melampaui cara berpikir konvensional.

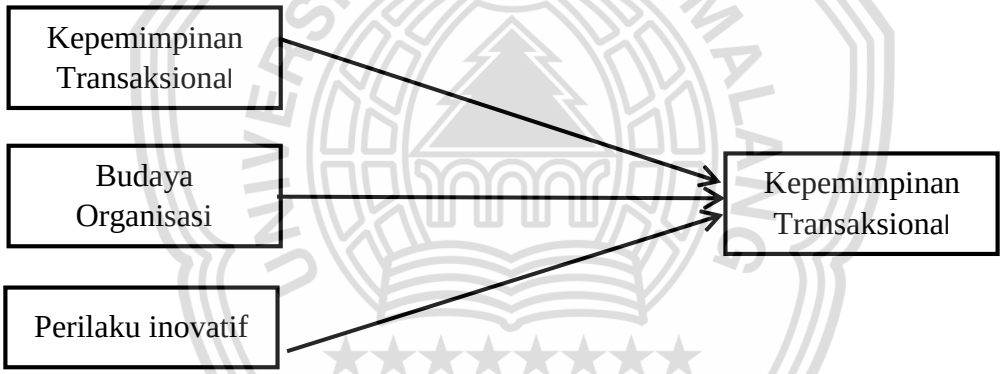
Ketiga, motivasi intrinsik. Ini mengacu pada dorongan dan minat internal yang tulus untuk terlibat dalam suatu tugas karena tantangannya yang memuaskan dan menyenangkan. Motivasi jenis ini sangat penting bagi

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

kreativitas jangka panjang. Hadi et al (2020) menyatakan bahwa perilaku inovatif berkorelasi positif dan signifikan dengan performa kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian pada landasan teori dan penelitian sebelumnya, dapat disusun sebuah kerangka konsep penelitian dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan transaksional (X1), budaya organisasi (X2), perilaku inovatif (X3) terhadap kinerja karyawa (Y) sebagai variabel terikat. Sebagai sistematis kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan untuk memberikan arahan dan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Anda Jaya Situbondo

H_2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

perusahaan Anda Jaya Situbondo

H_3 : Periaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisis pada data angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai (Hardani, dkk, 2020). Jenis penelitian ini termasuk explanatory research yang merupakan hubungan antara dua variabel dimana peneliti tertarik untuk menjelaskan sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Creswell, 2011:340).

Variabel bebas pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transaksional, budaya organisasi dan perilaku inovatif. Serta variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan, yang ditujukan kepada perusahaan Anda Jaya dengan sasaran subjek karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo. Data yang akan dianalisis didapat dari kuesioner yang disebar kepada responden.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan Anda Jaya, Jalan Raya Kendit, Desa Paowan, Kecamatan Sumberkolak, Kota Situbondo, Jawa Timur.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan sesuai jadwal yang telah tersusun, yaitu pada bulan Desember 2023 sampai Januari 2024.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Syafina (2019:32) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 33 karyawan perusahaan Anda Jaya

3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2014:116) definisi sampel yaitu sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Menurut Sugiyono (2014:116) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2014:118) definisi probability sampling adalah "teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel".

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Selanjutnya menurut Sugiyono (2014:120) definisi *nonprobability sampling* adalah "teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 33 orang.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

1. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah keputusan pembelian (Y).
2. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik pengaruh positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional (X1), budaya organisasi (X2) dan perilaku inovatif (X3).

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 3. 1 Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kepemimpinan Transaksional (X1) Pradana dan Fuadati (2016) dan Burhanudin dan Kurniawan (2020)	1. Imbalan kontijensi 2. Penetapan Tujuan 3. Pemantauan Kinerja 4. Pemberian Sanksi	1. Saya merasa puas pemberian bonus bagi karyawan yang melebihi target dapat meningkatkan kinera. 2. Saya merasa penetapan tujuan organisasi memberikan arah yang lebih jelas kepada karyawan untuk bekerja.. 3. Saya merasa pemantauan secara rutin membantu memastikan pencapaian tujuan organisasi terhadap kinerja karyawa 4. Saya merasa pemberian sanksi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab.
Budaya Organisasi (X2) Sulaksono (2015) dan Jones dan George (2019).	1. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan. 2. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. 3. Agresif dalam bekerja 4. Kebiasaan dan tradisi 5. Norma perilaku	1. Saya memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail saat mengerjakan pekerjaan. 2. Saya berorientasi pada hasil yang ingin dicapai. 3. Saya bersikap agresif dalam bekerja. 4. Saat saya menjadi karyawan baru selalu mendapatkan perilaku yang tidak baik 5. Saya bebas mengekspresikan pendapat tanpa rasa takut.
Perilaku inovatif (X3) Hadi dkk (2020)	1. Idea exploration 2. Idea generation 3. Idea championing 4. Idea implementation	1. Saya didorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru 2. Saya dan rekan kerja saling bertukar pikiran untuk menghasilkan ide kreatif 3. Saya dan pimpinan bersedia memperjuangkan gagasan karyawan yang potensial 4. Saya merasa memiliki keberanian untuk menerapkan ide inovatif kedalam prsoses kerja yang biasa dilakukan.
Kinerja Karyawan (Y) Jatilaksono dan Indarton (2016)	1. Kuantitas kerja 2. kualitas kerja 3. pemanfaatan waktu, 4. Efektifitas 5. kerjasama	1. Saya selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan. 2. Saya menjaga standar kualitas tinggi dalam pekerjaan 3. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk mengerjakan tugas dan kewajiban pekerjaan. 4. Saya selalu berupaya mencapai efektivitas dalam bekerja dengan menyelesaikan setiap tugas dengan sempurna 5. Saya berkolaborasi dengan tim dengan baik untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

3.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden. Menurut Sugiyono (2018:213) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2013:137) "Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari riteratur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian".

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner atau angket. Pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert, dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item pertanyaan (Creswell, 2011:382).

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Penyataan	Kode	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2018)

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Hasil penyebaran kuesioner selanjutnya dicari rata- rata dengan menggunakan rumus (Husen, 2011). Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengklarifikasikan kecenderungan jawaan responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala = = 0,8

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Keterangan	Nilai Rataan
Sangat Baik	> 4,21 – 5,00
Baik	> 3,41 – 4,20
Sedang	> 2,61 – 3,40
Tidak Baik	> 1,81 – 2,60
Sedang Tidak Baik	> 1,00 – 1,80

Sumber: Husen, (2011)

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, dibantu dengan program SPSS 24. Terdapat beberapa tahapan dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu data yang telah didapat, dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila r hitung > r table pada taraf signifikan 0,05 maka instrumen dianggap tidak valid jika r hitung < r tabel.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2. Uji Reabilitas

Sugiyono (2018:268) menyatakan uji reabilitas adalah derajat stabilitas data, data yang tidak reliabel tidak dapat di proses lebih lanjut karena menghasilkan kesimpulan yang bias. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

a. Jika nilai *cronbach's alpha* α > 0,60 maka instrument memiliki reabilitas yang baik, dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
b. Jika nilai *cronbach's alpha* α < 0,60 maka instrument yang di uji adalah tidak reliabel.

3.5.2 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Syafina, 2019:61). Untuk menguji apakah data dalam penelitian ini normal atau tidak normal adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai sig. atau probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2) Jika nilai sig. atau probabilitas < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 25. Uji asumsi klasik yang dilakukan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Syafina, 2019:67). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Syafina, 2019:67). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas antar variabel independen dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila tolerance < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Syafina, 2019:69). Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan uji glejser dengan ketentuan seperti berikut:

1) Jika nilai signifikan > 0,05 artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2) Jika nilai signifikan < 0,05 artinya terjadi gejala

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.5.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri dengan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel bebas (Syafina, 2019:61). Adapun tujuannya adalah untuk mengukur dan mengetahui arah hubungan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus regresi berganda dapat dijabarkan seperti berikut (Sahir, 2021:52) :

$$\boldsymbol{Y} = a + Q1.X1 + Q2.X2 + Q3.X3 + \mathbf{e}$$

Keterangan :
Y : Variabel kinerja karyawan
A : Konstanta
$\beta 1$: Koefisien regresi kepemimpinan transaksional
$\beta 2$: Koefisien regresi budaya organisasi
$\beta 3$: Koefisien regresi perilaku inovatif
X1 : Variabel kepemimpinan transaksional
X2 : Variabel budaya organisasi
X3 : Variabel perilaku inovatif
e : *Error*

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan pernyataan diterima atau ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 25. Menurut Syafina (2019:75) menjelaskan ada 3 uji hipotesis yaitu, koefisien determinasi (R^2), uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial) yang dijelaskan sebagai berikut:

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

1. **Uji t (Parsial)**

Menurut Syafina (2019:102) uji t bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Karakteristik signifikansi pada uji t sebagai berikut:

a. Jika sig < 0,05 maka H1 diterima (H0 ditolak) berarti ada hubungan positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
b. Jika sig > 0,05 maka H1 ditolak (H0 diterima) berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

2. **Uji F (Parsial)**

Menurut Ghozali (2018) uji F dilakukan untuk mengevaluasi layak atau tidaknya suatu model regresi untuk menerangkan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen untuk menyelesaikan masalah, dengan menggunakan derajat signifikansi sebesar 0,05. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Karakteristik signifikansi uji F sebagai berikut:

a. Jika F hitung > F tabel atau sig < 0,05, maka model penelitian dapat digunakan.
b. Jika F hitung < F tabel atau sig > 0,05, maka model penelitian tidak dapat digunaka

3.5.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Menurut Syafina (2019:75) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) memiliki di antara 0 dan 1. Ketika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya variabel independen memberikan seluruh informasi untuk memprediksi hampir variasi variabel dependen apabila R^2 mendekati 1.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Statistik Diskriptif Variabel Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan Anda Jaya

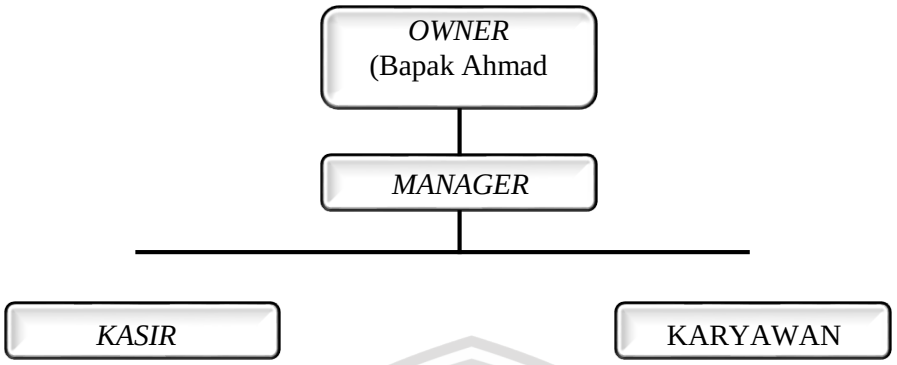
Perusahaan Anda Jaya merupakan salah satu usaha jasa kredit perabotan rumah di Kota Situbondo. Perusahaan Anda Jaya didirikan oleh bapak Muslim. Beliau mendirikan usaha jasa kredit perabotan rumah tangga sejak tahun 1999 yang berlokasi di Jalan Raya Kendit, Desa Paowan, Kecamatan Sumberkolak, Kota Situbondo.

Perusahaan Anda Jaya melayani pembelian perabotan rumah tangga seperti sofa, meja makan, lemari, tempat tidur, dan peralatan rumah tangga lainnya itu, Produk tersebut juga memiliki banyak macam *merk* serta memiliki harga yang beraneka ragam dari yang murah hingga mahal. Produk yang dijual diproduksi dari distributor sehingga perusahaan ini hanya sebagai perantara kepada konsumen. Perusahaan Anda Jaya juga bekerja sama dengan lain untuk menjalin komunikasi antar pedagang saat membutuhkan barang yang dibutuhkan sedang kosong.

Gambar 4. 1 Perusahaan Anda Jaya
Sumber : Perusahaan Anda Jaya Situbondo, 2023

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4.1.2 Struktur Perusahaan Anda Jaya



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi

4.1.3 Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Responden pada perusahaan Anda Jaya berjumlah 33 karyawan. Deskripsi responden dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi responden usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

a. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan Anda Jaya, diperoleh data antara lain:

Tabel 4. 1
Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Pria	25	76%
Perempuan	8	24%
Total	33	100%

Sumber : Data Karyawan Perusahaan Anda Jaya Situbondo, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo yang berjenis kelamin Laki – Laki sebanyak 25 orang (76%) dan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

(24%). Jadi sebagian besar pekerja didominasi oleh laki – laki.

b. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan Anda Jaya, diperoleh data antara lain:

Tabel 4. 2
Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase
SD	3	9%
SMP	8	24%
SMA	22	67%
Total	33	100%

Sumber : Data Karyawan Perusahaan Anda Jaya Situbondo, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo sesuai pendidikan terakhir Sekolah Dasar sebanyak 3 orang (9%), Sekolah Menengah Pertama sebanyak 8 orang (24%), Sekolah Menengah Atas sebanyak 22 orang (67%). Jadi sebagian besar pekerja didominasi oleh lulusan SMA.

c. Demografi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan Anda Jaya, diperoleh data antara lain:

Tabel 4. 3
Demografi Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 25	12	36%
26 - 35	9	27%
36 – 50	12	36%

Sumber : Data Karyawan Perusahaan Anda Jaya Situbondo, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo yang memiliki usia 25 ke bawah sebanyak 12 orang

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

(36%), usia 26 – 35 tahun sebanyak 9 orang (27%), usia 36 – 50 sebanyak 12 orang (36%). Jadi sebagian besar pekerja didominasi oleh usia 25 ke bawah dan usia 36 -50.

d. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan Anda Jaya, diperoleh data antara lain:

Tabel 4. 4
Demografi Responden Berdasarkan lama bekerja

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	5	15%
2 Tahun - 4 Tahun	12	36%
5 Tahun - 9 Tahun	16	48%

Sumber : Data Karyawan Perusahaan Anda Jaya Situbondo, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui karyawan perusahaan Anda Jaya Situbondo sesuai lama bekerja. 1 tahun ke bawah sebanyak 5 orang (15%), lama bekerja 2 – 4 tahun sebanyak 12 orang (36%), lama bekerja 5 – 9 tahun sebanyak 16 orang (48%). Jadi sebagian besar lama pekerja didominasi oleh karyawan yang bekerja 5 – 9 tahun.

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban kuesioer yang telah diisi oleh responden, penelitian ini menggunakan 4 variabel penelitian yaitu kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, perilaku inovatif dan kinerja karyawan dengan penjelasan jawaban responden berdasarkan setiap variabel antara lain:

4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden terkait variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	16	48,5	11	33,3	6	18,2	0	0	0	0	4,30
Y1.2	11	33,3	21	63,6	1	3,0	0	0	0	0	4,30
Y1.3	11	33,3	11	33,3	11	33,3	0	0	0	0	4,00
Y1.4	14	42,4	19	57,6	0	0	0	0	0	0	4,42
Y1.5	14	42,4	12	36,4	7	21,2	0	0	0	0	4,21
Rata – Rata Total Skor											4,24

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Keterangan :

1. Y1.1 Saya selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan
2. Y1.2 Saya menjaga standar kualitas tinggi dalam pekerjaan
3. Y1.3 Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk mengerjakan tugas dan kewajiban pekerjaan
4. Y1.4 Saya selalu berupaya mencapai efektivitas dalam bekerja dengan menyelesaikan setiap tugas dengan sempurna
5. Y1.5 Saya berkolaborasi dengan tim dengan baik untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui dari 5 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 3 item pernyataan yang memiliki nilai mean diatas rata-rata, yaitu terdapat pada item pernyataan Y1.1 dengan nilai sebesar 4,30, Y1.2 dengan nilai 4,30 dan Y1.4 dengan nilai sebesar 4,42, maka dapat disimpulkan bahwa 3 item pertanyaan yang memiliki nilai mean diatas rata-rata dapat menggambarkan jawaban responden dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diperoleh skor rata-rata 4,24 berada pada rentang skor yang menunjukkan kinerja karyawan masuk kategori sangat baik. Yang dimaksud kategori sangat baik sesuai nilai rataan adalah > 4,21 – 5,00.

4.2.2 Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Distribusi jawaban responden terkait variabel kepemimpinan transaksional (X1) dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transaksional

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	10	30,3	20	60,6	2	6,1	1	3,0	0	0	4,18
X1.2	13	39,4	13	39,4	6	18,2	1	3,0	0	0	4,15
X1.3	20	60,6	6	18,2	6	18,2	1	3,0	0	0	4,36
X1.4	15	45,5	13	39,4	4	12,1	1	3,0	0	0	4,27
Rata – Rata Total Skor											4,24

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Keterangan :

1. X1.1 Saya merasa puas pemberian bonus bagi karyawan yang melebihi target dapat meningkatkan kinerja
2. X1.2 Saya merasa penetapan tujuan organisasi memberikan arah yang lebih jelaskepada karyawan untuk bekerja
3. X1.3 Saya merasa pemantauan secara rutin membantu memastikan pencapaian tujuan organisasi terhadap kinerja karyawan
4. X1.4 Saya merasa pemberian sanksi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui dari 4 item pernyataan pada variabel kepemimpinan transaksional (X1) terdapat 2 item pernyataan yang memiliki nilai mean diatas rata-rata, yaitu terdapat pada item pernyataan X1.3 dengan nilai sebesar 4,36, X1.4 dengan nilai 4,27. Maka dapat disimpulkan bahwa 2 item pernyataan yang memiliki nilai mean diatas rata-rata dapat menggambarkan jawaban responden pada variabel kepemimpinan transaksional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diperoleh skor rata-rata 4,24 berada pada rentang skor yang menunjukkan kinerja karyawan masuk kategori sangat baik. Yang dimaksud kategori sangat baik sesuai nilai rataan adalah > 4,21 – 5,00.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4.2.3 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Distribusi jawaban responden terkait variabel budaya organisasi (X2) dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	12	36,4	17	51,5	4	12,1	0	0	0	0	4,24
X2.2	11	33,3	17	51,4	4	12,1	1	3,0	0	0	4,15
X2.3	11	33,3	16	48,5	6	18,2	0	0	0	0	4,15
X2.4	10	30,3	18	54,5	2	6,1	3	9,1	0	0	4,06
X2.5	13	39,4	12	36,4	8	24,2	3	9,1	0	0	4,15
Rata – Rata Total Skor											4,15

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Keterangan :

1. X2.1 Saya memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail saat mengerjakan pekerjaan
2. X2.2 Saya berorientasi pada hasil yang ingin dicapai
3. X2.3 Saya bersikap agresif dalam bekerja
4. X2.4 Saat saya menjadi karyawan baru selalu mendapatkan perilaku yang tidak baik
5. X2.5 Saya bebas mengekspresikan pendapat tanpa rasa takut.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui dari 5 item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X2) terdapat 1 item pernyataan yang memiliki nilai mean diatas rata-rata, yaitu terdapat pada item pernyataan X2.24 dengan nilai sebesar 4,24. Maka dapat disimpulkan bahwa 2 item pernyataan yang memiliki nilai mean diatas rata-rata dapat menggambarkan jawaban responden pada variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diperoleh skor rata-rata 4,15 berada pada rentang skor yang menunjukkan kinerja karyawan masuk kategori baik. Yang dimaksud kategori baik sesuai nilai rataan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

adalah > 3,41 – 4,20.

4.2.4 Variabel Perilaku Inovatif (X3)

Distribusi jawaban responden terkait variabel budaya organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Perilaku Inovatif

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	14	42,4	16	48,5	3	9,1	0	0	0	0	4,33
X3.2	19	57,6	13	39,4	1	3,0	0	0	0	0	4,55
X3.3	18	54,5	12	36,5	3	9,1	0	0	0	0	4,45
X3.4	14	42,4	14	42,4	5	15,2	0	0	0	0	4,27
Rata – Rata Total Skor											4,4

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Keterangan :

1. X3.1 Saya didorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru" pada indikator perilaku inovatif
2. X3.2 Saya dan rekan kerja saling bertukar pikiran untuk menghasilkan ide kreatif
3. X3.3 Saya dan pimpinan bersedia memperjuangkan gagasan karyawan yang potensial
4. X3.4 Saya merasa memiliki keberanian untuk menerapkan ide inovatif kedalam prsoses kerja yang biasa dilakukan

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui dari 4 item pernyataan pada variabel perilaku inovatif (X3) terdapat 2 item pernyataan yang memiliki nilai mean diatas rata-rata, yaitu terdapat pada item pernyataan X3.2 dengan nilai sebesar 4,55, X3.3 dengan nilai 4,45. Maka dapat disimpulkan bahwa 2 item pernyataan yang memiliki nilai mean diatas rata-rata dapat menggambarkan jawaban responden pada variabel perilaku inovatif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diperoleh skor rata-rata 4,4 berada pada rentang skor yang menunjukkan kinerja

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

karyawan masuk kategori sangat baik. Yang dimaksud kategori sangat baik sesuai nilai rataan adalah > 4,21 – 5,00.

4.3 Hasil Uji Instrumen dan Pembahasan

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki koefisien korelasi (r hitung) yang lebih tinggi dibandingkan nilai kritis koefisien korelasi (r tabel). Hal ini mengindikasikan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan telah memenuhi syarat validitas sehingga layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r tabel N=33, a = 5%	Keterangan
Y	Y1	0,853	0.3338	Valid
	Y2	0,490		Valid
	Y3	0,735		Valid
	Y4	0,570		Valid
	Y5	0,701		Valid
X1	X1.1	0,706	0.3338	Valid
	X1.2	0,823		Valid
	X1.3	0,876		Valid
	X1.4	0,813		Valid
X2	X2.1	0,939	0.3338	Valid
	X2.2	0,901		Valid
	X2.3	0,839		Valid
	X2.4	0,907		Valid
	X2.5	0,913		Valid
X3	X3.1	0,807	0.3338	Valid
	X3.2	0,668		Valid
	X3.3	0,749		Valid
	X3.4	0,838		Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2023

b. Uji Reliabilitas

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Berdasarkan tabel 4.9 Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki koefisien Alpha Cronbach di atas ambang batas minimum 0,6 dengan nilai variable kinerja karyawan sebesar 0.892, kepemimpinan transaksional sebesar 0.821, budaya organisasi sebesar 0.649, perilaku inovatif sebesar 0,768. Sehingga kesimpulannya yaitu instrument pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,706	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,821	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,939	Reliabel
Perilaku Inovatif (X3)	0,768	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

4.3.2 Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,102 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas data. Dengan kata lain, data pada model regresi terdistribusi secara normal dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parametersa,b	Mean	,0000000

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

	Std. Deviation	1,67243063
Most Extreme Differences	,140	,140
	,088	,088
	-,140	-,140
Test Statistic		,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi multikolinearitas diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1) memiliki nilai tolerance 0,936 dan VIF sebesar 1,068. Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai tolerance 0,999 dan VIF sebesar 1,156. Variabel perilaku inovatif (X3) memiliki nilai tolerance 0,937 dan VIF sebesar 1,067. Berdasarkan output uji multikolinearitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam studi ini tidak mengindikasikan adanya multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance yang lebih besar daripada 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil daripada 10 untuk seluruh variabel independen.

Dengan kata lain, antar variabel prediktor dalam model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas yang dapat mengganggu interpretasi hasilnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas pada model regresi ini tidak saling berkorelasi sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,936	1,068	Bebas multikolinearitas
X2	,999	1,001	Bebas multikolinearitas
X3	,937	1,067	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji glejser diketahui seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai sig > 0,05 dengan nilai sig pada variabel kepemimpinan transaksional 0,534, nilai sig budaya organisasi sebesar 0,336, dan nilai sig perilaku inovatif sebesar 0,700. Jika nilai sig > 0,05 maka dinyatakan bebas heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,631	2,193		,744	,463
	X1	-,047	,074	-,117	-,629	,534
	X2	,054	,055	,177	,979	,336
	X3	-,038	,097	-,073	-,389	,700

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis di atas, maka dapat di impretasikan model regresi penelitian ini sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta 1x1 + \beta 2x2 - \beta 3x3 + e$

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Y = 30,987 + 0, 333x1 - 0,361x2 - 0, 449x3 + e

Persamaan regresi menunjukkan :

1. Konstanta regresi X1 sebesar 0,333 menunjukkan bahwa peningkatan pada kepemimpinan transaksional, dengan asumsi variabel lain konstan, akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Konstanta regresi X2 sebesar -0,361 menunjukkan bahwa peningkatan pada budaya organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap, justru akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.
3. Konstanta regresi X3 sebesar -0,449 menunjukkan bahwa peningkatan pada perilaku inovatif, dengan asumsi variabel tetap, justru akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan.

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30,987	3,638		8,518	,000
	X1	,333	,123	,367	2,700	,011
	X2	-,361	,091	-,522	-3,959	,000
	X3	-,449	,160	-,380	-2,797	,009

4.3.5 Uji Hipotesis

a. Uji F

Berdasarkan tabel 4.15, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,564. Karena nilai F hitung (9,564) lebih besar dari nilai F tabel (2,93) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,005, maka dapat

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak (valid) untuk digunakan memprediksi variabel dependen.

Tabel 4. 11
Hasil Uji F (Kelayakan Model)

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	Mean Square	df	F	Sig
Regression	88,556	3	29,519	9,564	,000[b]
Residual	89,505	29	3,086		
Total	178,061	32			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Uji t

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji t dapat diimpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai signifikansi kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0, 011 atau < 0.05. Artinya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H1 berupa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,000 atau atau < 0,05. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H2 berupa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Nilai signifikansi variabel perilaku inovatif (X3) sebesar 0,009 atau < 0.05. Artinya perilaku inovatif berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

bahwa H3 berupa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 12
Hasil Uji t

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,987	3,638		8,518	,000
	X1	,333	,123	,367	2,700	,011
	X2	-,361	,091	-,522	-3,959	,000
	X3	-,449	,160	-,380	-2,797	,009

4.3.6 Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa adjusted R square sebesar 0,445. Hal ini mengindikasikan bahwa keseluruhan variabel independen, yaitu kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan perilaku inovatif, memberikan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 44,5% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi penelitian ini. Dengan demikian, ketiga variabel bebas secara bersama-sama cukup berpengaruh signifikan namun tidak dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 16
Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705a	,497	,445	1,757

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan Anda Jaya ditinjau dari kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan perilaku inovatif sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang ditunjukkan melalui pemantauan rutin oleh pimpinan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan transaksional terbukti efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan

Hasil ini sesuai dengan kondisi perusahaan Anda Jaya Situbondo bahwa pemantauan rutin oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan berdampak positif dalam mengurangi risiko penundaan pekerjaan. Mayoritas karyawan menyadari saat kinerja mereka dipantau secara berkala maka termotivasi untuk bekerja tepat waktu. Pemantauan membantu pimpinan memahami hambatan yang dihadapi karyawan agar dapat memberikan bantuan dan solusi yang tepat.

Pemberian sanksi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab. Tanpa sanksi, karyawan dapat mengulangi kesalahan serupa. Penerapan sanksi yang di terapkan oleh perusahaan Anda Jaya memberikan hukuman terhadap karyawan sering telat dan tidak masuk.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Pemberian hukuan membuat karyawan merasa diperlakukan secara adil, sehingga termotivasi meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, hasil studi ini menunjukkan bahwa pemantauan rutin dan penerapan sistem sanksi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Meithiana (2017:53) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transaksional. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Armansyah (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini, ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan perusahaan Anda Jaya. Hasil ini sesuai dengan kondisi perusahaan Anda Jaya Situbondo bahwa kecenderungan memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail saat mengerjakan pekerjaan secara berlebihan dapat mengarah pada perilaku perfeksionis yang justru kontraproduktif.

Praktik kebiasaan karyawan memeriksa ulang pekerjaan meskipun kualitasnya sudah memadai merupakan salah satu bentuk perfeksionisme yang maladaptif. Waktu dan energi yang dihabiskan untuk analisis yang terlalu rinci sebenarnya dapat dialokasikan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan prioritas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi para pekerja untuk mengenali

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

batas kewajaran dalam meneliti detail pekerjaan guna menghindari perfeksionisme berlebihan yang dapat mengurangi produktivitas kinerja karyawan.

Penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian ini adalah penelitian Efrina (2019) menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, ditemukan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Anda Jaya. Hasil ini sejalan dengan kondisi perusahaan Anda Jaya di Situbondo yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif justru berdampak menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan oleh saling bertukar pikiran untuk menghasilkan ide kreatif antara sesama karyawan tanpa arahan implementasi yang jelas dapat menimbulkan ambiguitas prioritas dimana karyawan bingung menentukan ide mana yang harus diimplementasikan lebih dulu. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi kurang fokus dan justru menurun karena ada terlalu banyak pilihan tanpa pedoman eksekusi yang jelas.

Terlalu banyak gagasan potensial yang di perjuangkan oleh pimpinan dan karyawan tanpa filter menyebabkan ketidakefisienan operasional. Operasional perusahaan bisa menjadi kurang efisien karena harus mengurus banyak sekali gagasan dan inisiatif sekaligus dalam waktu bersamaan. Ketidakjelasan bagi karyawan. Terlalu banyak gagasan yang diperjuangkan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

bisa membuat karyawan bingung mengenai apa sebenarnya fokus dan prioritas perusahaan saat ini. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan perilaku inovatif, diperlukan *execution plan* yang mengarahkan implementasi ide-ide kreatif agar berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hadi et al (2020) menyatakan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin berkualitas kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin detail karyawan memberikan perhatian pada setiap masalah maka semakin menurun kinerja karyawan.
3. Variabel perilaku inovatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin rekan kerja saling bertukar pikiran untuk menghasilkan ide-ide baru dan pimpinan bersedia memperjuangkan gagasan karyawan yang potensial tanpa *execution plan* maka semakin menurun kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Peneliti hanya menggunakan 3 variabel independen (Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif)

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

2. Penelitian ini hanya terbatas di lingkungan perusahaan Anda Jaya yaitu pada karyawannya yang belum mencakup seluruh perusahaan jasa kredit yang ada di Situbondo.

5.3 Saran

Merujuk pada hasil penelitian yang diperoleh, peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi sebagai tindak lanjut dari temuan-temuan penting dalam penelitian ini. Rekomendasi tersebut antara lain adalah :

1. Bagi Akademisi
   a. Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel bebas lain seperti bebas kerja, kecerdasan emosional atau variabel bebas yang lainnya yang mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
   b. Peneliti berikutnya dapat meningkat item-item pernyataan yang rendah.
   c. Penelitian dapat dilkukan pada objek lain sehingga dapat menghasilkan kesimpulan juga temuan yang berbeda.
2. Bagi Perusahaan
   a. Tetap menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dengan melakukan pemantauan rutin dan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti efektif meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan.
   b. Melakukan sosialisasi tentang pentingnya efisiensi waktu dan upaya dalam bekerja. Karyawan perlu memahami bahwa perfeksionisme berlebihan justru dapat mengurangi produktivitas.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

c. Perusahaan perlu menetapkan arahan dan rencana eksekusi yang jelas terkait implementasi ide-ide kreatif. Misalnya dengan membuat roadmap inovasi yang merinci ide apa saja yang akan diimplementasikan dalam jangka pendek, menengah dan panjang.

d. Pimpinan melakukan filter dan seleksi terhadap gagasan-gagasan potensial sebelum mengimplementasikannya. Fokus pada gagasan yang memberi dampak besar dan sesuai dengan tujuan perusahaan

e. Penelitian ini diharapkan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkan kinerja karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

DAFTAR PUSTAKA

Amabile, T.M., (1988) *A model of creativity and innovations in organizations. Dalamani-Melhem,* S., Al-Hawari, M. A., & Quratulain, S. (2020). *Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 540-557.

Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2(1), 90-94.

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). *Leadership: Current theories, research, and future directions. Annual review of psychology*, 60, 421-449.

Azis, Y. A. (2023, October 7). Pengertian budaya organisasi: Fungsi, jenis, karakteristik, dan contoh. Diakses Desember 2023.

Bass, B. M. (1985). *Leadership: Good, better, best. Organizational dynamics*, 13(3), 26-40.

Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83.

Burhanudin, K. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. Media Riset Bisnis & Manajemen, 1 (X1), 7–18.

Burns, J. M. (1978). *Leadership New York.* NY: Harper and Row Publishers.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework.*

Creswell, J. W. (2011). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education*

Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan *(Doctoral dissertation,* Udayana *University*).

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Mengukur perilaku kerja inovatif. Manajemen Kreatif dan Inovasi, vol. 19(1), hal. 23-36.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2017). *Conditions for innovation in public sector organizations. Research Policy,* 46(9), 1681-1691.

Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(1), 1-9.

Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan *Multifinance* Syari'Ah. Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah, 7(2), 259.

Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian IPTEKS, 5(2), 187-193.

George, J. M., & Zhou, J. (2001). *When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. Journal of Applied Psychology,* 86(3), 513–524.

Ghozali, I. (2018). Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Badan Pernebit

Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Baruna Horizon, 3(1), 186-197.

Hardani, dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Pustaka

Husen, U. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis (Edisi 11). Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Ilmu.

Ivancevich, J. M. (1998). *Human resources management. New York, NY: McGraw-Hill.*

Jatilaksono, R. S., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, Vol. 5, No. 6, 588-603

Jones, G.R and George, J.M. (2019). *Contemporary Management. 10th Edition. McGraw-Hill Education*

Kanter, R. M. (1988). *Three tiers for innovation research. Communication Research,* 15(5), 509–523.

Mangkunegara, A. Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh, Pt. Remaja Rosda Karya: Jakarta

Mangkunegara, A.A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Messmann, G. (2012). Perilaku Kerja Inovatif. Menelisik Sifat dan Kontribusi Guru SMK terhadap Pengembangan Inovasi, 4- 5

Nurwasilah, N., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Se-Kecamatan Sape Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat). E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(02).

Octoria, N. (2022). Inovatif Adalah: Pengertian, Manfaat, Cara Melatih dan Contohnya. Diakses pada 22 November 2023 https://www.detik.com/bali/berita/d-6433217/inovatif-adalah-pengertian-manfaat-cara-melatih-dan-contohny

Pradana, T., dan Fuadati, S. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, 5, 1- 18.

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). *Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. Academy of Management Journal*, 49(3), 479–500.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. Organizational Behavior, Fifteenth Edition, Prentice Hall. 2017. Organizational Behaviour Edisi 17, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, P. S. (2013). Perilaku organisasi. Jakarta: Indeks.

Robbins, S.P., Judge. T, A. (2015). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.

Rogers, E. M., & Rogers, R. A. (1976). C*ommunication in organizations. New York, NY: The Free Press.*

Rorimpandey, L. (2013). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).

Rustanto, A. E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Di Politeknik LP3I Jakarta. Jurnal Lentera Bisnis, 7(2), 1-11.

Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (Edisi 1). Penerbit KBM Indonesia.

Santoso, J. T. (2022, January 15). Ciri-Ciri Karyawan Yang Baik. https://stekom.ac.id/artikel/ciri-ciri-karyawan-yang-baik. Diakses pada 22 November 2022.

Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Berkat Anugerah. Jurnal Manajemen, Pemasaran, dan Keuangan, 2(2), 581-590.

Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 114–120.

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R & D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.Bandung.

Sujarweni, V. W. (2016). Pengantar akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Sleman: *Deepublish*

Sutrisno, H. E. (2015). Budaya organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafina, L. (2019). Metode Penelitian Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif. FEBI UIN-SU Press. Universitas Diponegoro.

Winardi,J., (2002). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I. B. A. D., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 11(2), 258-273.

Yendra, Y., Irawan, A., & Faradilla, Y. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional

University of Islam Malang REPOSITORY

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. Telesindo Shop Jayapura). HRMJU-Human Resource Management Journal, 2(1), 17-23.

Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations (2nd ed*.). [R. T. Andarika & S. Maselinus, Penerjemah]. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Yukl, G. (2010).Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi kelima. Terjemahan. Jakarta : PT. Indeks.

Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 2(1).

University of Islam Malang REPOSITORY

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.
Rekan Karyawan Perusahaan Anda Jaya
Di tempat

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang, sebagai bahan penulisan skripsi. Saya melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan"

Sehungan dengan itu, Saya mohon kesediaan Anda, untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Bantuan dari Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Moh. Izzul Haq
22001081264

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan" pada penulisan skripsi.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda contreng pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
   STS = apabila Anda merasa Sangat Tidak Setuju
   TS = apabila Anda merasa Tidak Setuju
   N = apabila Anda merasa Netral
   S = apabila Anda merasa Setuju
   SS = apabila Anda merasa Sangat Setuju
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Identitas dari anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

B. Kuesioner Penelitian

1. Kepemimpinan Transaksional

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas pemberian bonus bagi karyawan yang melebihi target dapat meningkatkan kinerja					
2	Saya merasa penetapan tujuan organisasi memberikan arah yang lebih jelas kepada karyawan untuk bekerja.					
3	Saya merasa pemantauan secara rutin membantu memastikan pencapaian tujuan organisasi terhadap kinerja karyawan .					
4	Saya merasa pemberian sanksi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab.					

2. Budaya Oranisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail saat mengerjakan pekerjaan.					
2	Saya berorientasi pada hasil yang ingin dicapai.					
3	Saya bersikap agresif dalam bekerja.					
4	Saat saya menjadi karyawan baru selalu mendapatkan perilaku yang tidak baik					
5	Saya bebas mengekspresikan pendapat tanpa rasa takut.					

3. Perilaku Inovatif

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya didorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru					
2	Saya dan rekan kerja saling bertukar pikiran untuk menghasilkan ide kreatif					
3	Saya dan pimpinan bersedia memperjuang-kan gagasan karyawan yang potensial					

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

4	Saya merasa memiliki keberanian untuk menerapkan ide inovatif kedalam prsoses kerja yang biasa dilakukan.					

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan					
2	Saya menjaga standar kualitas tinggi dalam pekerjaan					
3	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik untuk mengerjakan tugas dan kewajiban pekerjaan.					
4	Saya selalu berupaya mencapai efektivitas dalam bekerja dengan menyelesaikan setiap tugas dengan sempurna.					
5	Saya berkolaborasi dengan tim dengan baik untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan					

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Lampiran 2 Data Jawaban Responden

1. Variabel Kepemmpinan Transaksional (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	5	5	3	4	17
2	4	3	5	5	17
3	4	5	5	5	19
4	5	4	5	5	19
5	4	5	5	4	18
6	5	4	5	5	19
7	4	5	5	5	19
8	3	3	4	4	14
9	4	4	5	5	18
10	5	5	5	4	19
11	5	5	5	5	20
12	5	5	4	3	17
13	4	4	5	4	17
14	4	5	5	5	19
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	5	5	18
18	4	3	3	4	14
19	5	5	5	5	20
20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	5	20
22	4	3	3	3	13
23	4	5	5	4	18
24	4	4	4	4	16
25	4	4	5	5	18
26	4	4	5	5	18
27	4	3	3	4	14
28	2	2	3	3	10
29	5	5	5	5	20
30	3	3	2	2	10
31	4	4	5	5	18
32	5	4	3	3	15
33	4	5	5	4	18

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X.5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	4	4	19
6	4	4	3	4	4	19
7	3	3	4	2	3	15
8	3	4	3	3	3	16
9	4	5	4	4	4	21
10	4	3	4	3	3	17
11	5	5	5	5	5	25
12	3	2	3	2	3	13
13	4	4	4	4	3	19
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	4	5	24
16	4	3	4	4	3	18
17	4	4	5	4	5	22
18	4	4	4	4	3	19
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	5	4	22
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	5	5	22
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	4	5	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	3	4	4	19
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	4	5	23
33	5	5	5	5	5	25

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

3. Variabel Perilaku Inovatif

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
1	4	4	5	4	17
2	5	5	5	4	19
3	4	5	3	3	15
4	4	5	5	5	19
5	3	4	5	4	16
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	4	19
8	5	5	4	4	18
9	5	4	4	4	17
10	5	5	5	5	20
11	5	5	4	5	19
12	5	5	5	5	20
13	4	5	5	4	18
14	4	5	5	4	18
15	3	4	3	3	13
16	3	4	3	3	13
17	5	5	5	5	20
18	5	4	4	5	18
19	4	4	5	5	18
20	4	4	4	5	17
21	4	4	4	4	16
22	4	4	5	5	18
23	4	3	4	3	14
24	4	5	4	4	17
25	5	5	5	5	20
26	4	5	5	4	18
27	5	5	5	5	20
28	4	4	4	4	16
29	5	5	4	5	19
30	4	4	4	4	16
31	4	4	5	4	17
32	4	5	4	3	16
33	5	5	5	5	20

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

4. Variabel Kinerja Karyawan

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	5	5	4	4	5	23
2	4	4	5	5	5	23
3	5	5	5	5	4	24
4	4	5	3	5	5	22
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	4	4	4	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	5	4	5	3	22
9	5	4	4	5	5	23
10	5	5	5	4	4	23
11	5	4	3	4	5	21
12	3	4	5	4	4	20
13	5	5	4	5	4	23
14	5	4	4	4	5	22
15	5	4	4	5	5	23
16	5	5	5	4	5	24
17	4	3	5	4	4	20
18	4	4	4	5	5	22
19	4	4	4	5	5	22
20	5	4	5	4	5	23
21	3	4	3	4	3	17
22	4	4	3	4	4	19
23	5	5	4	5	5	24
24	4	4	5	5	5	23
25	4	4	3	4	4	19
26	3	4	3	4	3	17
27	4	4	3	4	4	19
28	3	4	3	4	3	17
29	4	5	4	5	3	21
30	3	4	3	4	3	17
31	4	4	3	4	4	19
32	5	4	5	4	5	23
33	3	4	3	4	3	17

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Lampiran 3 Uji

A. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Kepemimpinan Transaksional

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Totalskor1
X1.1	Pearson Correlation	1	,664**	,349*	,364*	,706**
	Sig. (2-tailed)		,000	,047	,038	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,664**	1	,594**	,404*	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,020	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,349*	,594**	1	,816**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,047	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,364*	,404*	,816**	1	,813**
	Sig. (2-tailed)	,038	,020	,000		,000
	N	33	33	33	33	33
Totalskor1	Pearson Correlation	,706**	,823**	,876**	,813**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	4

2. Budaya Organisasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Totalskor 2
X2.1	Pearson Correlation	1	,798**	,780**	,847**	,817**	,939**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	,798**	1	,653**	,800**	,793**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	,780**	,653**	1	,645**	,730**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	,847**	,800**	,645**	1	,759**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	,817**	,793**	,730**	,759**	1	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
Totalskor2	Pearson Correlation	,939**	,901**	,839**	,907**	,913**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	5

3. Perilaku Inovatif

Correlations

		8.5	X3.2	X3.3	X3.4	Totalskor3
X3.1	Pearson Correlation	1	,515**	,364*	,606**	,807**
	Sig. (2-tailed)		,002	,038	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X3.2	Pearson Correlation	,515**	1	,318	,315	,668**
	Sig. (2-tailed)	,002		,072	,074	,000
	N	33	33	33	33	33
X3.3	Pearson Correlation	,364*	,318	1	,582**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,038	,072		,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X3.4	Pearson Correlation	,606**	,315	,582**	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,074	,000		,000
	N	33	33	33	33	33
Totalskor3	Pearson Correlation	,807**	,668**	,749**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	4

4. Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TotaLskor
Y1.1	Pearson Correlation	1	,706**	,666**	,636**	,730**	,853**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	33
Y1.2	Pearson Correlation	,706**	1	,515**	,747**	,478**	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,004	,004
	N	34	34	34	34	34	33
Y1.3	Pearson Correlation	,666**	,515**	1	,601**	,599**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	33
Y1.4	Pearson Correlation	,636**	,747**	,601**	1	,608**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

	N	34	34	34	34	34	33
Y1.5	Pearson Correlation	,730**	,478**	,599**	,608**	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	33
TotaLskor	Pearson Correlation	,853**	,490**	,735**	,570**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,001	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	5

B. Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		33
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67243063
Most Extreme Differences	Absolute	,140
	Positive	,088
	Negative	-,140
Test Statistic		,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

C. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	30,987	3,638		8,518	,000		
	X1	,333	,123	,367	2,700	,011	,936	1,068
	X2	-,361	,091	-,522	-3,959	,000	,999	1,001
	X3	-,449	,160	-,380	-2,797	,009	,937	1,067

a. Dependent Variable: Y

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

D. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity tatistics Toleranc e	VIF
1	(Constant)	1,631	2,193		,744	,463		
	X1	-,047	,074	-,117	-,629	,534	,936	1,068
	X2	,054	,055	,177	,979	,336	,999	1,001
	X3	-,038	,097	-,073	-,389	,700	,937	1,067

a. Dependent Variable: RES2

E. Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30,987	3,638		8,518	,000
	X1	,333	,123	,367	2,700	,011
	X2	-,361	,091	-,522	-3,959	,000
	X3	-,449	,160	-,380	-2,797	,009

a. Dependent Variable: Y

F. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,556	3	29,519	9,564	,000[b]
	Residual	89,505	29	3,086		
	Total	178,061	32			

a. Dependent Variable: TotaLskor
b. Predictors: (Constant), Totalskor3, Totalskor2, Totalskor1

G. Uji t

Coefficients[a]

Model		**Unstandardized Coefficients B**	**Std. Error**	**Standardized Coefficients Beta**	**t**	**Sig.**
1	**(Constant)**	**30,987**	**3,638**		**8,518**	**,000**
	X1	**,333**	**,123**	**,367**	**2,700**	**,011**
	X2	**-,361**	**,091**	**-,522**	**-3,959**	**,000**
	X3	**-,449**	**,160**	**-,380**	**-2,797**	**,009**

a. Dependent Variable: Y

H. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705[a]	,497	,445	1,757

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id