

Determinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rapid Rabbits Indonesia

Anita Tri Wahyuni¹, Maya Syafriana Effendi²

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Email : anita.triwahyunii@gmail.com¹, mayasyafriana@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Identifikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rapid Rabbits Indonesia. Pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner dan didistribusikan kepada seluruh karyawan PT. Rapid Rabbits Indonesia dengan sampel yang digunakan sebanyak 109 responden. Pengelolaan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji t (uji parsial), dan persamaan regresi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama (uji F) dalam tabel ANOVA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rapid Rabbits Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas pada variabel terikat sebesar 44,4% dan sisa nya yaitu 55,6% kontribusi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Identifikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership, organizational identification, and work motivation on employee performance at PT. Rapid Rabbits Indonesia. Collecting data using a questionnaire technique and distributed to all employees of PT. Rapid Rabbits Indonesia with a sample of 109 respondents. Data management is carried out using the SPSS version 24.0 program. The results of this study indicate that based on the t test (partial test), and the regression equation have an effect and significant on employee performance. Together (F test) in the ANOVA table has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Rapid Rabbits Indonesia. The results of this study indicate that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 44.4% and the remaining 55.6% is contributed by other independent variables not examined.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Identification, Work Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada ilmu manajemen, terdapat satu departemen atau bidang yang perlu mendapatkan perhatian yang perlu dikelola secara optimal, ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam perkembangannya, ilmu sumber daya manusia memperhatikan bahwa karyawan adalah asset suatu organisasi paling penting, sehingga departemen sumber daya manusia tersebut harus dipelihara secara tepat dan produktif. Kinerja karyawan sangat antusias dalam mencapai tujuan perusahaan baik di sektor bisnis maupun publik. Jika kinerja karyawan ini direncanakan dan diarahkan oleh manajemen perusahaan untuk melaksanakan program atau mengidentifikasi kegagalan. Kinerja karyawan yang baik memaksimalkan harapan manajemen dan organisasi, sedangkan kinerja karyawan yang buruk tidak memenuhi harapan manajemen dan perusahaan.

Kinerja karyawan ialah sikap perilaku yang telah ditunjukkan pada seorang karyawan Ketika melaksanakan tugas tertentu yang telah diberikan oleh seorang pemimpin.

Sedangkan kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi seorang individu, kelompok, dan organisasi.

Adapun dengan identifikasi organisasi, identifikasi organisasi merupakan memainkan peranan untuk mengonstruksikan identitas social dari anggota organisasinya, baik saat sedang ada pada lingkup pekerjaan dan juga saat sedang berinteraksi bersama warga lainnya di kehidupan pribadi mereka.

Selain faktor identifikasi organisasi, faktor yang diduga menjadi penyebab kinerja kurang optimal adalah karena belum maksimalnya motivasi kerja. Motivasi kerja ialah kekuatan potensial yang berada di diri manusia serta

bisa dilakukan pengembangan secara mandiri atau pada dasarnya melalui berbagai kekuatan eksternal yang berputar di sekitar imbalan moneter dan imbalan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka baik secara positif maupun negatif.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Rapid Rabbits Indonesia terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, identifikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh para karyawan yang bekerja disana. Dilihat dari sudut pandang peneliti, beberapa masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini penulis membuat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Identifikasi Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rapid Rabbits Indonesia”**

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Rivai (2010) dalam Bedjo (2021) menyebutkan manajemen merupakan seni dan ilmu pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan prosedur kerja untuk mencapai tujuan. Sedangkan Arsyam (2020) menyatakan bahwa manajemen adalah proses untuk mengatur dan mengelola suatu objek baik yang bersifat fisik maupun juga non fisik yang telah dilakukan secara sadar, terjadwal dan sistematis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dan Adapun Mary Parker Follet (2007) dalam Batlajery (2016) mengungkapkan bahwa manajemen ialah proses yang telah direncanakan untuk melihat semua rangkaian aktivitas yang sudah ditetapkan, diorganisasikan dan

diimplementasikan untuk bisa berjalan dengan sinkron menggunakan sasaran yang dibutuhkan sekalipun banyak sekali perubahan terjadi pada lingkungan global usaha yang dihadapi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Terkait hal ini, mempergunakan konsep manajemen SDM, fokusnya ialah berkontribusi kepada keberhasilan organisasi. Maka, jika kegiatan manajemen SDM berarti fungsi operasionalnya ialah manajemen SDM, maka sangat penting untuk memberikan dukungan berdasarkan kegiatan tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Michael (2017) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia ialah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Gulick (2019) yang menyebutkan hal ini “manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah individu produktif yang bertindak sebagai penggerak dalam suatu organisasi dan memiliki fungsi aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan”. Dan Hasibuan (2003) dalam Putri et al., (2017) menyatakan “manajemen SDM ialah kemampuan terintegrasi dari kekuatan mental dan fisik individu. Perilaku dan karakteristik yang ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, tetapi prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai kepuasan seseorang”.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi seorang individu, kelompok, atau organisasi. Menurut Manzoor et al., (2019) menyatakan “kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang di mana seorang pemimpin

mengimplementasikan untuk bekerja dengan tim dan menentukan perubahan yang diperlukan, dan bekerja dengan anggota kelompok yang telah berjanji pada diri mereka sendiri”. Sedangkan Baskoro et al., (2021) mengemukakan bahwa “kepemimpinan transformasional adalah aktivitas individu yang menggerakkan orang lain dengan membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi mereka”. Dan Adapun Digdowiseiso (2021) mengatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi apa yang ideal dan menginspirasi dengan cara yang dikagumi dan dipercaya oleh karyawan. Kekaguman dan kepercayaan kepada pemimpin inilah yang membuat para bawahan bergairah dan meningkatkan kinerjanya”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut Manzoor et al., (2019) yaitu : (1) *Idealized Influencer*; (2) *Inspirational Motivation*; (3) *Intellectual Stimulation*; (4) *Individualized Consideration*.

Identifikasi Organisasi

Identifikasi organisasi merupakan memainkan peranan untuk mengonstruksikan identitas sosial dari anggota organisasinya, baik saat sedang ada pada lingkup pekerjaan dan juga saat berinteraksi bersama warga lainnya di kehidupan pribadi mereka. Menurut Kazmi dan Javaid (2022) menyatakan bahwa “identifikasi organisasi adalah perasaan memiliki atau terlibat secara psikologis dalam suatu perusahaan atau institusi tertentu. Ini terjadi ketika seseorang menggunakan identitas organisasi (karakteristik umum, kebajikan, kekurangan) untuk mendefinisikan dirinya sendiri dan menganggap hasil dan kegagalan organisasi sebagai miliknya sendiri”. Estherina dan Puspitarini (2019) menyatakan bahwa “Identifikasi organisasi adalah organisasi yang

mempengaruhi tingkat keterikatan anggotanya dalam organisasi. Kondisi ini memperluas wawasan anggota organisasi dan memungkinkan mereka untuk lebih memahami dan menginternalisasi kesuksesan organisasi sebagai bagian dari kesuksesan individu mereka”. Dan adapun menurut Kristanti dan Andromeda (2018) menyatakan bahwa “Identifikasi organisasi adalah pengakuan terhadap seluruh organisasi dan penyertaannya dalam organisasi. Ketika karyawan mengidentifikasi diri dengan suatu organisasi, konsep diri mereka tidak hanya menyangkut identitas diri tetapi juga identitas organisasi”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi identifikasi organisasi menurut Wibowo (2011) dalam Tirtayasa (2019) adalah : (1) faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya; (2) Faktor Internal, organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan, maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau faktor-faktor yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Menurut Yuli Widyarini dan Muafi (2021) menjelaskan bahwa “Motivasi ialah kekuatan potensial yang ada pada dalam seorang diri manusia dan perlu dikembangkan secara mandiri atau pada dasarnya melalui berbagai kekuatan eksternal yang berputar di sekitar penghargaan moneter dan imbalan non-moneter, itu bisa memiliki dampak positif dan negatif pada hasil kinerja”. Hamzah dan Sarwoko (2020) menjelaskan bahwa “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi sebuah organisasi. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin, karena tingkat motivasi karyawan menentukan tercapainya tujuan perusahaan”. Dan

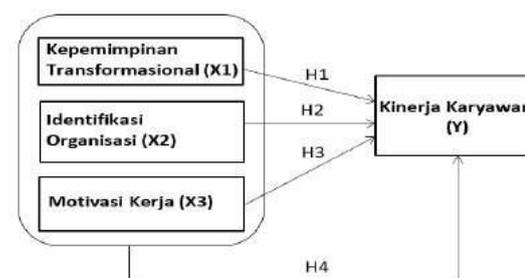
adapun menurut Manggis et al., (2018) menjabarkan bahwasanya “Motivasi kerja adalah dorongan untuk bertindak dengan cara tertentu dengan potensi untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan pribadi di tempat kerja”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, terdiri dari : (1) Prestasi Kerja; (2) Promosi; (3) Penghargaan; (4) Pekerjaan Tersebut; (5) Pengakuan; (6) Tanggungjawab; (7) Keberhasilan Dalam Bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Kalogiannidis (2020) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan ialah sikap perilaku yang telah ditunjukkan pada seorang karyawan ketika melaksanakan tugas tertentu yang telah diberikan oleh seorang pemimpin”. Surjanti dan Kistyanto (2022) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah sebagai kombinasi dari hasil kerja (apa yang perlu dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”. Dan adapun menurut Hassan (2016) dalam Ali et al., (2021) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan ialah sistem penilaian yang digunakan pada banyak perusahaan untuk menentukan kemampuan. Kinerja karyawan yang baik telah dikaitkan dengan peningkatan konsumen persepsi kualitas layanan, sementara kinerja yang buruk telah dikaitkan dengan peningkatan keluhan pelanggan dan pergantian merek”.

Kerangka pemikiran



Hipotesis

H_{a1} : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap

kinerja karyawan pada PT. Rapid Rabbits Indonesia.

H_{a2} : Terdapat pengaruh identifikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapid Rabbits Indonesia.

H_{a3} : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapid Rabbits Indonesia.

H_{a4} : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, identifikasi organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapid Rabbits Indonesia.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) yaitu “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian kuantitatif adalah suatu metode pengujian teori-teori tertentu dengan cara menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan (secara bersama-sama) yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Identifikasi Organisasi (X2), Dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian ini pada PT. Rapid Rabbits Indonesia.

Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rapid Rabbits Indonesia yang berjumlah 150 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengumpulan sampel untuk penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, dan peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel. Jumlah sampel penelitian ini adalah 109 responden.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui : (1) Observasi, dan (2) Kuisisioner yang berkaitan dengan pernyataan kepemimpinan transformasional, identifikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dengan cara membandingkan output *correctec item-total correlation* atau nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan df $(109-2=107)$ dan tingkat signifikan = 5%, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,1882. Dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

No.	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,642	0,1882	Valid
2.	0,588	0,1882	Valid
3.	0,808	0,1882	Valid
4.	0,717	0,1882	Valid
5.	0,650	0,1882	Valid
6.	0,586	0,1882	Valid

Tabel 1. Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,591	0,1882	Valid
2.	0,718	0,1882	Valid
3.	0,712	0,1882	Valid
4.	0,778	0,1882	Valid
5.	0,464	0,1882	Valid
6.	0,673	0,1882	Valid
7.	0,562	0,1882	Valid

Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel Identifikasi Organisasi (X2)

No.	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,529	0,1882	Valid
2.	0,643	0,1882	Valid
3.	0,501	0,1882	Valid
4.	0,730	0,1882	Valid
5.	0,671	0,1882	Valid
6.	0,649	0,1882	Valid

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

No.	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,690	0,1882	Valid
2.	0,694	0,1882	Valid
3.	0,592	0,1882	Valid
4.	0,569	0,1882	Valid
5.	0,732	0,1882	Valid
6.	0,750	0,1882	Valid
7.	0,708	0,1882	Valid

Tabel 4. Pengujian validitas variabel kinerja karyawan (Y)

HASIL UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *Alpha Cronbach* (α).

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach (α) > 0,60, berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS Ver 24.0 yang terlihat pada lampiran yang diperoleh hasil reliabilitas untuk keseluruhan variabel sebagai berikut:

No	Variabel	Alpha Cronbach	Minimal Alpha Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,745	0,60	Reliabel
2	Identifikasi Organisasi (X2)	0,749	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,675	0,60	Cukup Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Regresi linier berganda ialah suatu nilai yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	7,233	2,459		2,942	,004
	Kepemimpinan Transformasional	,238	,081	,247	2,951	,004
	Identifikasi Organisasi	,228	,067	,278	3,426	,001
	Motivasi Kerja	,387	,102	,333	3,798	,000

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada Tabel diatas, dapat dilihat hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa :

$$\hat{Y} = 7,233 + 0,238 X_1 + 0,228 X_2 + 0,387 X_3$$

- 1) Nilai Constant (α), ini berarti ketika masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, identifikasi organisasi, dan motivasi kerja tidak diterapkan pada perusahaan maka kinerja karyawan akan sebesar 7,233.
- 2) Nilai koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,238 berarti jika terjadi peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,238 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari

- model regresi dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien identifikasi organisasi sebesar 0,228 berarti jika terjadi peningkatan identifikasi organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,228 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi dianggap konstan.
 - 4) Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,387 berarti jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,387 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi dianggap konstan.

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.444	2.295

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Identifikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformatif
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 44,4%, yang artinya bahwa seluruh variabel bebas yaitu kontribusi kepemimpinan transformasional, identifikasi organisasi, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan sebesar 44,4%, sedangkan sisanya 55,6% adalah kontribusi variabel bebas lain yang tidak diteliti.

HASIL SIGNIFIKANSI Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat sig. 0,05 : 2 = 0,025 dan df (n-3) = (109-3 = 106) sehingga diperoleh nilai tabel sebesar 1,982. Berikut ini adalah hipotesis X1, X2, dan X3 terhadap Y secara individual adalah sebagai berikut:

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	7.233	2.459	2.942	.004	
	Kepemimpinan Transformatif	.238	.081	.247	2.951	.004
	Identifikasi Organisasi	.228	.067	.278	3.426	.001
	Motivasi Kerja	.387	.102	.333	3.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Parsial Dengan Uji t

Berdasarkan data yang disajikan diatas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

Pengujian Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 atau 0,004 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapid Rabbits Indonesia.

Pengujian Pengaruh Identifikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 atau 0,001 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapid Rabbits Indonesia.

Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

karyawan yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapid Rabbits Indonesia.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan tingkat sig. 0,05 dan $df (3; n-k-1) = (3; 109-3-1 = 105)$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,69.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	470.712	3	156.904	29.790	.000 ^b
Residual	553.031	105	5.267		
Total	1023.743	108			

Tabel 9. Uji Pengaruh Simultan Dengan Uji F

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui nilai $F_{hitung} (29.790) > F_{tabel} (2,69)$ atau tingkat sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, identifikasi organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional nilai probability signifikansi $<$ signifikansi level. Hal ini dapat dibuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rapid Rabbits Indonesia.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel identifikasi organisasi nilai

probability signifikansi $<$ signifikansi level. Hal ini dapat dibuktikan bahwa identifikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rapid Rabbits Indonesia.

3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja probability signifikansi $<$ signifikansi level. Hal ini dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rapid Rabbits Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. B. J., Ismail, F. B., Sharif, Z. M., Hamawandy, N. M., Abubakr, Z. A., Qader, K. S., dan Othman, B. (2021). The organizational culture influence as a mediator between training development and employee performance in Iraqi Academic sector: University of Middle Technical. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1926–1961.
- Arsyam, M. (2020). *Manajemen Pendidikan Islam (Bahan Ajar Mahasiswa)*. 13.
- Baskoro, B. D., Widjaja, B. T., Manajemen, S. T., Manajemen, S. T., & Manajemen, S. T. (2021). *No Title*. 1(2020), 41–64. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-03>
- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 7(2), 135–155. <https://doi.org/10.35724/jies.v7i2.507>
- Bedjo, S. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Digdowiseiso (2021). *Jmsab* 372.
- Estherina, Y., dan Puspitarini, E. S.

- (2019). Pengaruh Dari Identifikasi Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan : Studi Kasus Pada Dosen Di Univeristas Patron. *Civil Service*, 13(2), 73–82. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/224%0Ahttps://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/224/197>
- Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hamzah, M. I., dan Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4775>
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Kazmi, S. W., dan Javaid, S. T. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111–130. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>
- Kristanti, E. P., dan Andromeda, N. (2018). *PSIKOVIDYA Vol 22, No. 1, April 2018*. 22(1), 86–99.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., dan Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(07), 20901–20916. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/553>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Michael, T. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. *Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM*, 177.
- Putri, R., Paud, P., dan Medan, B. (2017). Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun. *Kompetensi Dan Peran Guru Dalam Pembelajaran*, 2, 293–297. <http://semnasfis.unimed.ac.id>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Surjanti, J., dan Kistyanto, A. (2022). *Transformational Leadership on Employee Performance: The Mediating Role of Islamic Work Ethics*. 2(1), 166–180.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Yuli Widyarini, Y., dan Muafi, M. (2021). The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(3), 177–188. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1123>