Jurnal Bina Manajemen
Volume 15, Number 1, 2026 pp. 104-114
ISSN: 2303-0283 E-ISSN : 2656-8667
Open Access: https://wiyatamandala.e-journal.id/JBM

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *FLEXIBLE WORKING PLACE*, MOTIVASI KERJA & BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JASA PERBAIKAN GENSET DI DKI JAKARTA

Andres Dharma Nurhalim[1*]
[1] andresdharma@gmail.com, Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sarana Global, Indonesia

INFO ARTIKEL
Riwayat Artikel:
Pengajuan : 25/09/2026
Revisi : 26/09/2026
Penerimaan : 28/09/2026

Kata Kunci:
Gaya Kepemimpinan Transformasional, Tempat Kerja Yang Fleksibel, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Keywords:
Transformational Leadership Style, Flexible Workplaces, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

DOI:
10.52859/jbm.v15i1.1064

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa perbaikan genset di DKI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 200 responden yang merupakan karyawan PT Duta Messawa Tunggal dengan teknik *convenience sampling.* Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor manajerial dan perilaku organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri jasa perbaikan genset yang memiliki karakteristik kerja teknis dan mobilitas tinggi.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, flexible workplace arrangements, work motivation, and organizational culture on employee performance at a generator repair service company in DKI Jakarta. The study employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected by distributing questionnaires to 200 employees of PT Duta Messawa Tunggal using a convenience sampling technique. A Likert scale was used for the research instrument, while data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS)-based multiple linear regression with the aid of SmartPLS software. The results indicate that transformational leadership style, flexible workplace arrangements, work motivation, and organizational culture—both individually and simultaneously—have a positive and significant impact on employee performance. These findings confirm that managerial factors and organizational behavior play a crucial role in enhancing employee performance within the generator repair service industry, a sector characterized by technical work and high mobility.

Pendahuluan

Perkembangan industri jasa perbaikan genset di wilayah DKI Jakarta menunjukkan tren pertumbuhan yang signifikan seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan pasokan listrik yang andal pada sektor industri, komersial, dan layanan publik. Genset berperan sebagai sumber energi alternatif yang menjamin kontinuitas operasional ketika terjadi gangguan pasokan listrik utama. Oleh karena itu, keandalan layanan perawatan dan perbaikan genset menjadi faktor krusial dalam menjaga stabilitas operasional berbagai sektor tersebut. Di tengah tingginya tuntutan layanan, perusahaan jasa perbaikan genset dihadapkan pada karakteristik pekerjaan yang bersifat teknis, berisiko tinggi, serta menuntut mobilitas dan ketepatan waktu yang tinggi. Kondisi ini menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang menentukan kualitas layanan dan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan, khususnya teknisi lapangan, tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan sistem kerja yang diterapkan oleh organisasi.

* Penulis Korespondensi: Andres Dharma Nurhalim / andresdharma@gmail.com

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, meningkatkan motivasi intrinsik, serta mendorong karyawan untuk bekerja melampaui standar yang ditetapkan. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi secara jelas dan memberikan dukungan individual berpotensi meningkatkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap kualitas hasil kerja. Selain kepemimpinan, penerapan sistem kerja yang fleksibel atau *flexible working place* menjadi semakin relevan dalam industri jasa yang menuntut mobilitas tinggi. Pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan lokasi dan waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan, tanpa mengurangi standar kinerja. Fleksibilitas kerja yang dikelola secara tepat diharapkan mampu meningkatkan efisiensi operasional, keseimbangan kehidupan kerja, serta kepuasan dan produktivitas karyawan. Motivasi kerja juga merupakan faktor internal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan ketekunan, kedisiplinan, dan ketelitian dalam menjalankan prosedur kerja, khususnya pada pekerjaan teknis yang memerlukan kehati-hatian dan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Motivasi yang didukung oleh sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Di samping itu, budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka nilai dan norma yang membentuk pola perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, kolaboratif, serta berorientasi pada kualitas dan keselamatan kerja. Dalam industri jasa perbaikan genset, budaya organisasi yang menekankan profesionalisme dan tanggung jawab kolektif menjadi faktor penting dalam meminimalkan kesalahan kerja dan risiko operasional. Industri jasa perbaikan genset di wilayah DKI Jakarta memiliki karakteristik pekerjaan yang bersifat teknis, berisiko tinggi, serta menuntut mobilitas dan ketepatan waktu yang tinggi.

Kinerja karyawan dalam industri ini menjadi faktor kunci dalam menjamin keandalan layanan, keselamatan kerja, serta kepuasan pelanggan. Namun demikian, dalam praktiknya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis semata, melainkan juga oleh faktor-faktor manajerial dan perilaku organisasi. Seiring dengan meningkatnya persaingan industri dan tuntutan efisiensi operasional, perusahaan jasa perbaikan genset dihadapkan pada tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain ketidakkonsistenan kinerja karyawan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta kurang optimalnya koordinasi kerja di lapangan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem kepemimpinan, pengaturan kerja, motivasi, dan budaya organisasi belum sepenuhnya terkelola secara optimal. Gaya kepemimpinan yang bersifat instruksional dan kurang inspiratif berpotensi menurunkan keterlibatan dan inisiatif karyawan dalam menghadapi permasalahan teknis yang kompleks.

Di sisi lain, penerapan sistem kerja yang kurang fleksibel dapat menghambat efektivitas karyawan, khususnya teknisi lapangan yang harus bekerja di berbagai lokasi dengan kondisi kerja yang dinamis. Kurangnya fleksibilitas kerja berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan keseimbangan kehidupan kerja, serta berdampak pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, tingkat motivasi kerja karyawan yang belum merata dapat memengaruhi konsistensi pelaksanaan prosedur kerja dan keselamatan operasional. Karyawan dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan penurunan ketelitian, kedisiplinan, dan komitmen terhadap standar kerja. Permasalahan ini diperparah apabila

budaya organisasi belum sepenuhnya menanamkan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pada kualitas secara konsisten di seluruh level organisasi.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, kajian empiris yang secara simultan menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi pada industri jasa perbaikan genset masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian di sektor ini lebih menitikberatkan pada aspek teknis pemeliharaan mesin dan efisiensi operasional, sehingga peran faktor manajerial dan perilaku organisasi belum banyak dieksplorasi secara komprehensif. Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat permasalahan penelitian yang perlu dikaji secara mendalam, yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa perbaikan genset di DKI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Telaah Literatur

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, pengembangan visi, serta pemberdayaan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, tetapi lebih menekankan pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi individu guna mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan visi yang jelas, mengomunikasikan harapan yang tinggi, serta membangun komitmen karyawan terhadap nilai-nilai organisasi.

Bass (2015) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan kolektif organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang dinamis, kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Korejan dan Shahbazi (2016) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memberikan ruang bagi kreativitas dan stimulasi intelektual, sehingga karyawan terdorong untuk mencari solusi baru dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Karakteristik utama kepemimpinan transformasional meliputi:

1. *Idealized Influence*, yaitu pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya oleh karyawan.
2. *Inspirational Motivation*, yaitu kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi dan tujuan yang inspiratif.
3. *Intellectual Stimulation*, yaitu dorongan kepada karyawan untuk berpikir kritis dan inovatif.
4. *Individualized Consideration,* yaitu perhatian pemimpin terhadap kebutuhan pengembangan individu karyawan.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada karyawan guna meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan kinerja kerja, khususnya pada industri jasa perbaikan genset yang menuntut ketelitian dan pengambilan keputusan yang cepat.

Flexible Working Place

Flexible working place merujuk pada pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam menentukan lokasi dan/atau waktu kerja tanpa mengurangi tanggung jawab dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Allen, Golden, & Shockley, 2015). Konsep ini berkembang pesat seiring dengan perubahan pola kerja global dan tuntutan efisiensi operasional. Penerapan *flexible working* place terbukti memberikan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas karyawan.

Saputro (2023) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja mampu mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperbaiki kondisi psikologis karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam industri jasa perbaikan genset, *flexible working place* menjadi sangat relevan mengingat karakteristik pekerjaan teknisi yang bersifat mobile dan sering berpindah lokasi sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Marbun *et al.* (2025) menekankan bahwa fleksibilitas lokasi kerja memungkinkan teknisi untuk merespons permintaan layanan dengan lebih cepat dan efisien. Bentuk-bentuk flexible working place antara lain:

1. *Work From Home* (WFH) atau *Telecommuting*
2. *Hybrid Working*
3. *Flextime*
4. *Activity-Based Working*

Dalam penelitian ini, *flexible working place* diartikan sebagai sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dari lokasi dan waktu yang fleksibel dengan tetap mempertahankan kualitas, produktivitas, dan akuntabilitas kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dan bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu teori motivasi yang relevan adalah Teori Harapan *(Expectancy Theory)* dari Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja, kinerja akan menghasilkan hasil, dan hasil tersebut bernilai bagi individu. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga sejauh mana usaha tersebut diarahkan pada tujuan yang jelas dan bernilai.

Penelitian Manihuruk dan Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, ketelitian, dan konsistensi kerja yang lebih baik. Dalam konteks jasa perbaikan genset, motivasi kerja berperan penting dalam menjaga standar operasional, keselamatan kerja, dan kualitas layanan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan karyawan untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku. Robbins dan Judge (2017)

menyatakan bahwa budaya organisasi membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya serta memengaruhi cara karyawan berinteraksi dan mengambil keputusan. Schein (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan, yaitu artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Ketiga lapisan ini saling berkaitan dan membentuk identitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat koordinasi antarindividu dan tim. Riono *et al*. (2020) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika nilai-nilai organisasi diinternalisasi secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dalam industri jasa perbaikan genset, budaya organisasi yang menekankan disiplin, keselamatan kerja, dan orientasi pada kualitas sangat diperlukan untuk meminimalkan kesalahan kerja dan risiko operasional. Dalam penelitian ini, budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai dan norma yang membentuk perilaku kerja karyawan serta menjadi landasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga efektivitas sistem manajemen sumber daya manusia. Indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efisiensi
5. Inisiatif
6. Kerja sama

Suryani *et al*. (2020) menyatakan bahwa pencapaian kinerja optimal dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang terstruktur, termasuk kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas yang mereka jalankan.

Metode

Desain Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara variabel independen (kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori *(explanatory research)*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen pengumpulan data utama.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini 13erusa seluruh karyawan PT Duta Messawa Tunggal. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman Indriantoro dan Supomo (2014), yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian kuantitatif berkisar antara 30 hingga 500 responden, serta minimal 10 kali jumlah 13erusaha yang diteliti untuk analisis multivariat. Berdasarkan pertimbangan tersebut,

jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini 200 responden, yang dianggap memadai untuk menggambarkan populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *convenience sampling,* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kemudahan akses responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner tertulis yang disebarkan kepada responden secara langsung. Kuesioner dirancang berdasarkan indikator variabel yang telah ditetapkan dan disusun menggunakan bahasa yang jelas serta mudah dipahami oleh responden. Sebelum disebarkan secara luas, kuesioner disesuaikan dengan konteks pekerjaan responden agar relevan dengan kondisi kerja di industri jasa perbaikan genset. Penelitian ini memperhatikan prinsip etika penelitian dengan menjamin kerahasiaan identitas responden. Seluruh data yang dikumpulkan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dan tidak disebarluaskan untuk tujuan lain.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer, diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan terkait perusahaan penelitian. Data Sekunder, diperoleh dari studi literatur, jurnal ilmiah, buku teks, laporan perusahaan, serta dokumen internal perusahaan yang relevan dengan penelitian. Kuesioner dalam bentuk *Google Form* disebarkan melalui relasi penulis dan media dalam jaringan. yang diukur dengan skala likert 1 sampai 5. Skala 1 diartikan sebagai "Sangat Tidak Setuju" dan skala 5 diartikan sebagai "Sangat Setuju". Penggunaan skala likert dalam penelitian ini tentunya didasarkan pada penyesuaian dengan variabel - variabel yang berkaitan sehingga data hasil dari kuesioner dapat dianalisis dan disimpulkan.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1. Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

	VIF
BO1	1.706
BO2	1.650
BO3	1.678
BO4	1.696
BO5	1.980
FWP1	1.730
FWP2	1.807
FWP3	1.644
FWP4	1.512
FWP5	1.847
KK1	1.834
KK2	1.780
KK3	1.845
KK4	1.705
KK5	2.084
KT2	1.722
KT3	1.902
KT4	1.613
KT5	1.646
MK1	1.967
MK2	1.872
MK3	1.717
MK4	2.999
MK5	2.064
KT 1	2.246

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai outer loading di atas batas minimum yang disyaratkan, sehingga indikator dinyatakan valid dalam mengukur konstruk penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk seluruh variabel berada di atas nilai ambang batas, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian model struktural.

Tabel 2. Hasil Uji *Evaluation of Structural Model (Inner Model)*

	VIF
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	2.884
Flexible Working Place -> Kinerja Karyawan	3.222
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	3.320
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	3.229

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Nilai *R-square* pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kombinasi variabel kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan proporsi yang substansial dari variasi kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan jasa perbaikan genset tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor manajerial dan perilaku organisasi yang saling terkait.

Tabel 3. Hasil Uji *Hypothesis Testing*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.352	0.351	0.090	3.900	0.000
Flexible Working Place -> Kinerja Karyawan	0.238	0.237	0.069	3.465	0.001
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.208	0.208	0.065	3.190	0.001
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.205	0.207	0.070	2.931	0.003

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Flexible working place* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p value* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kinerja karyawan,

baik secara langsung maupun tidak langsung. Artinya, budaya organisasi yang fokus pada hubungan dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Flexible Working Place* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari *flexible working place* terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukan nilai *p value* sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Karyawan yang diberikan kebebasan bekerja dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaannya akan cenderung merasa dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p value* sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui kemampuan pemimpin transformasional dalam memberikan inspirasi, membangun visi bersama, memberikan perhatian individual, serta mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pihak yang memberikan instruksi, tetapi juga sebagai pengarah, motivator, fasilitator, dan teladan bagi karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p value* sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi mendorong karyawan untuk mengarahkan usaha, intensitas, ketekunan, dan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi perlu didukung oleh kompetensi, kepemimpinan, sumber daya, sistem penghargaan yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, organisasi tidak cukup hanya "memotivasi" karyawan, tetapi juga harus menciptakan kondisi yang memungkinkan motivasi tersebut dikonversikan menjadi kinerja nyata.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan jasa perbaikan genset di wilayah DKI Jakarta dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor manajerial dan perilaku organisasi. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, motivasi inspiratif, serta perhatian terhadap pengembangan individu karyawan dapat mendorong peningkatan tanggung jawab, inisiatif, dan kualitas kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan dan inspirasi sangat relevan dalam industri jasa perbaikan genset yang menuntut pengambilan keputusan cepat dan ketelitian kerja yang tinggi. *Flexible working place* juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kerja yang fleksibel mendukung efektivitas kerja karyawan, khususnya teknisi lapangan yang memiliki mobilitas tinggi dan harus menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi kerja di lokasi pelanggan. Fleksibilitas kerja yang dikelola dengan baik mampu

meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kelelahan kerja, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan ketekunan, disiplin, dan konsistensi yang lebih baik dalam menjalankan tugas. Motivasi yang didukung oleh sistem penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang menekankan nilai disiplin, keselamatan kerja, kerja sama tim, dan tanggung jawab kolektif mampu membentuk perilaku kerja yang profesional dan konsisten. Dalam industri jasa perbaikan genset yang memiliki risiko operasional tinggi, budaya organisasi berperan sebagai landasan penting dalam meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan kualitas layanan.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional, *flexible working place*, motivasi kerja, dan budaya organisasi saling melengkapi dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus dilakukan secara terintegrasi dan berkelanjutan agar perusahaan mampu mempertahankan kinerja dan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi manajerial yang dapat diterapkan oleh perusahaan jasa perbaikan genset di mana penguatan Kepemimpinan Transformasional, Perusahaan disarankan untuk mengembangkan kompetensi kepemimpinan transformasional bagi pimpinan dan supervisor melalui pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan visi, komunikasi inspiratif, dan pembinaan individu. Penerapan *Flexible Working Place* yang Terstruktur, Sistem kerja fleksibel perlu diterapkan secara terencana dengan dukungan kebijakan dan standar operasional yang jelas, sehingga fleksibilitas kerja tetap sejalan dengan pencapaian target dan kualitas layanan.

Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan, Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan kinerja, serta menyediakan peluang pengembangan karier dan pelatihan teknis guna meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Penguatan Budaya Organisasi, Nilai-nilai budaya organisasi seperti disiplin, keselamatan kerja, dan kerja sama tim perlu disosialisasikan secara konsisten dan didukung oleh keteladanan pimpinan serta sistem evaluasi kinerja yang objektif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kompetensi teknis, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mendatang dapat menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) untuk menggali lebih dalam perspektif kualitatif mengenai pengalaman dan tantangan kerja karyawan di industri jasa perbaikan genset. Ruang lingkup penelitian dapat diperluas ke wilayah lain atau jenis industri jasa teknis lainnya untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Referensi

Aribowo, D., Desmira, D., & Fauzan, D. A. (2020, November). Sistem perawatan mesin genset di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP(Vol. 3, No. 1, pp. 580-594). https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/psnp/article/view/9987*

Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma, 9(2), 1061-1070.*

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.

Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi Yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara, 3(7), 260-266.*

Data Industri Research. (2023). Tren Data Pertumbuhan Industri Konstruksi di Provinsi DKI Jakarta, 2011–2023. *Retrieved from https://www.dataindustri.com/produk/tren-data-pertumbuhan-industri-konstruksi-di-provinsi-dki-jakarta/*

Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 17(2), 206-220*.

Faizi, A., Josiah, T., & Parela, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis, 1(3), 415-424. http://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/1823*

Febriansyah, R. D., & Saputra, N. (2022). Mengelaborasi Learning Agility Pada Perusahaan Manufaktur Dan Infrastruktur: Peran Self Management, Authoritative Leadership Style, Dan Digital Workplace. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan, 1(1), 96-105*.

Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 7(1), 43-58. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18998*

Gumilar, N. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan di Dunia Pendidikan. Pt Kimhsafi Alung Cipta.

Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 23-31*.

Kamis, A., Saibon, R. A., Yunus, F., Rahim, M. B., Herrera, L. M., & Montenegro, P. (2020). The SmartPLS analyzes approach in validity and reliability of graduate marketability instrument. *Social Psychology of Education, 57(8), 987-1001*.

Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of fundamental and applied sciences, 8(3), 452-461*.

Marbun, R. A., Siahaan, Y. G. T., Silalahi, D. W., Purba, Y. I. C., & Siahaan, S. H. (2025). Bakti Sosial Pemeliharaan Perawatan Rutin Terhadap Umur dan Efisiensi Mesin Genset Bensin di Desa Buttu Bayu Paneraja. *Jurnal Cakrawala Akademika, 2(1), 977-983. https://www.researchgate.net/publication/392762663_Bakti_Sosial_Pemeliharaan_Perawatan_Rutin_Terhadap_Umur_dan_Efisiensi_Mesin_Genset_Bensin_di_De sa_Buttu_Bayu_Paneraja*

Mulyana, E. (2022). Peluang dan Tantangan Penyelenggaraan Jasa Konstruksi. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian, 1(4), 21-34. https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl/article/view/5*

Nugraha, B. (2022). Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik. Pradina Pustaka.

Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 149-168. https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/12667*

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810-817. PT. Colab Prosperity Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini, 1(3), 16-26*.

Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea, 2(4), 138-147. https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/download/190/272*

Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291*

Riza, M. F., Putra, I. K., Arif, A. B., & Marsha, D. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Organisasi Bisnis*. Airlangga University Press.

Sahara, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z Di Perusahaan Start-Up. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi, 2(7), 231-237. https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie/article/view/636*

Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora, 8(2), 48-51. http://jurnal.polinema.ac.id/index.php/jabh/article/view/409*

Santoso, R., Permana, E., Mubarok, E. S., Wiwin, W., & Purnomo, M. (2025). Peningkatan Kinerja Berkelanjutan Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jakarta Melalui Implementasi Konstruksi Hijau. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, 9(1), 41-49. https://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/50562*

Saputro, E. (2023). Sistem Kerja Fleksibel: Tempat Kerja Dan/Atau Waktu Kerja Yang Fleksibel (Tinjauan Naratif). *Jurnal Cendikia Niaga, 7(2), 97-108. http://kudagang.kemendag.go.id/repo/id/eprint/1/*

Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(2).*

Sathyanarayana, S., Mohanasundaram, T., Pushpa, B. V., & Harsha, H. (2024). Selecting the right sample size: Methods and considerations for social science researchers. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), 13(7), 152–167. https://www.researchgate.net/profile/Pushpa-B-V-2/publication/383310329_Selecting_the_Right_Sample_Size_Methods_and_Consi derations_for_Social_Science_Researchers/links/66c815a0920e05672e467338/Sel ecting-the-Right-Sample-Size-Methods-and-Considerations-for-Social-Science-Researchers.pdf*

Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. Cerdika: *Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(7), 840-846. https://pdfs.semanticscholar.org/c276/a311b05e69d4772e04b3a28ab492b6586bec. pdf*

Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA), 1(2), 137-146.*

Surya, S. I., Saputra, J., & Sirlyana, S. (2024). Perawatan Mesin Generator Di PT Kiat Kuda Prima Dengan Metode Reliability Centered Maintenance. *Jurnal ARTI (Aplikasi Rancangan Teknik Industri), 19(2), 146-158. https://ejurnal.sttdumai.ac.id/index.php/arti/article/view/1072*

Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian. Nilacakra. *https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=FOTsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Kinerja+su mber+daya+manusia&ots=C4Tlz_D40f&sig=hctelf5J584UL vJjkYZgQNLpoEs*

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 137-146. https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/791*

Susanto, B., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Flexible Working Time terhadap Kinerja Tim melalui Kerja Sama Tim pada Perusahaan Pengembangan Perangkat Lunak di Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Vol 3 No.3, 871-878. https://infeb.org/index.php/infeb/article/view/599*

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen, 1(4), 99-111.*