

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA AIR MINUM TUGU TIRTA KOTA MALANG

Gigih Yuli Asmara, Yunus Handoko, Mohammad Maskan

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

Email: gigih.toss@gmail.com, yunus@asia.ac.id

Abstrak

Era saat ini tuntutan pelanggan terkait kebutuhan air minum aman semakin meningkat, dimana karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum harus terus meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi kepuasan pelanggannya. Tujuan peneliti dalam penelitian ini Untuk mengetahui 1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, 2) pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, 3) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, 4) pengaruh kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif kuantitatif* terhadap karyawan tetap Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang saat ini. Pengambilan sampel ini dilaksanakan dari tanggal 8 Mei 2023 sampai dengan 20 Mei 2023. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang yang ada di bulan April 2023 sebanyak 278 orang, menggunakan teknik *accidental* sampling. Metode pengujian menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS. Instrumen tes yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis (Uji T), dan uji simultan (Uji F). Hasil menunjukkan 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, 2) manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, 3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, 4) kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan, budaya organisasi

Abstract

In the current era, customer demands regarding the need for safe drinking water are increasing, where employees of the Regional Drinking Water Public Company must continue to improve their performance in order to meet customer satisfaction. The aim of the researchers in this study was to determine 1) the influence of transformational leadership on the performance of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City employees, 2) the influence of knowledge management on the performance of employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City, 3) the

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

influence of organizational culture on the performance of Perumda Air Minum employees Tugu Tirta Malang City, 4) the influence of transformational leadership, knowledge management and organizational culture on the performance of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City employees. This type of research is quantitative descriptive research on current permanent employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City. This sampling was carried out from May 8 2023 to May 20 2023. The population of this study was all 278 permanent employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City in April 2023, using accidental sampling technique. The testing method uses tools in the form of SPSS software. The test instruments used are validity and reliability tests, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing (T Test), and simultaneous testing (F Test). The results show 1) transformational leadership has a significant effect on the performance of employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta, Malang City, 2) knowledge management has a significant effect on the performance of employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta, Malang City, 3) organizational culture has a significant effect on the performance of employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City, 4) transformational leadership, knowledge management and organizational culture have a significant simultaneous influence on the performance of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City employees.

Keywords: *employee performance, transformational leadership, knowledge management, organizational culture*

Pendahuluan

Kondisi umum sumber daya air di Indonesia berdasarkan data Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat disebutkan Indonesia masih memiliki cadangan air yang cukup besar dan menduduki peringkat kelima di dunia. Meski begitu, sesungguhnya sebaran sumber daya air di Indonesia tidak merata, hal ini diperparah dengan bertambahnya jumlah penduduk yang tidak merata pula, derajat kelangkaan air semakin meningkat, sementara pertumbuhan penduduk yang disertai dengan pola hidup yang semakin menuntut penggunaan air yang meningkat pula. Kebijakan penyediaan air bersih di Indonesia selama ini mengacu pada pasal 33 Undang – Undang Dasar 1945 ayat (3) yang berbunyi “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar – besarnya kemakmuran rakyat.”. Konstitusi ini juga menunjukkan dan merupakan kontrak sosial antara pemerintah dan warga negaranya. Penjaminan atas konsitusi itu lebih dipertegas dalam Undang – Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, bahwa pemenuhan air bersih bagi masyarakat merupakan salah satu tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah sebagai bagian dari pelayanan publik yang harus mereka lakukan.

Penyediaan air yang dilakukan oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum baik di daerah perkotaan maupun daerah pedesaan mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan pada masyarakat untuk mendapatkan air minum aman dan sehat untuk keperluan rumah tangga maupun industri, sehingga menunjang perkembangan ekonomi dan derajat kesehatan masyarakat. Sumber daya manusia di Perusahaan

Umum Daerah Air Minum pada umumnya mempunyai tenaga kurang profesional, kurang penguasaan teknologi serta juga lemah di sisi kinerja karyawannya. Era saat ini tuntutan pelanggan terkait kebutuhan air minum aman semakin meningkat, dimana karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum harus terus meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi kepuasan pelanggannya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja, yang telah ditetapkan, yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya. dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Memformulasi tugas kerja yang akan diberikan kepada karyawan karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial dalam mencapai keberhasilan kinerja perusahaan (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020). Menurut (Ainulisany & Radikun, 2022), kinerja sangat penting dan dianggap sebagai alat untuk mengukur keberhasilan setiap organisasi.

Tentunya untuk mencapai kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Muis & Isyanto, 2022) Tentunya hal ini dapat dilakukan oleh pemimpin yang mampu memberi motivasi bagi para pegawainya, sehingga membutuhkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan manajemen pengetahuan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Gusaeri & Naser, 2022). Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagusnya penerapan budaya organisasi perusahaan (Dunggio, 2020). Kepemimpinan Transformasional memberikan motivasi bagi pegawai untuk memberi kinerja yang baik bagi perusahaan (Hariadi, 2022 dan Aboramadan, 2020). Menurut (Josua, Hendriks, & Hutagalung, 2023), kepemimpinan transformasional mengacu pada pendekatan di mana para pemimpin memotivasi pengikut untuk mengidentifikasi dengan tujuan dan minat organisasi serta melakukan melebihi harapan (Mauliyah, 2023). Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif. Para pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah organisasi melalui visi mereka untuk masa depan, dan dengan memperjelas visi mereka, mereka dapat memberdayakan karyawan untuk mengambil tanggung jawab untuk mencapai visi tersebut (Hidayat, Sarwoko, & Graha, 2020). Selain gaya kepemimpinan transformasional, juga membutuhkan pengetahuan sebagai pendukung dalam meningkatkan kinerja.

Stimulasi intelektual mengacu pada pemimpin yang mendorong kreativitas pengikut, menyajikan ide-ide baru yang menantang dan cara yang berbeda untuk memecahkan masalah. Akhirnya, pertimbangan individual melibatkan perhatian akan kebutuhan individu pengikut untuk pencapaian dan pertumbuhan, serta memberikan pembinaan dan pendampingan. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi maka akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi dan pemberdayaan pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha (2004:68) budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu : Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan; Penyebaran nilai – nilai dan keyakinan; Kekokohan nilai inti dan keyakinan. Dalam Organisasi publik/pemerintah di Indonesia, Menurut Edopkolor (2022), pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, dapat membantu pegawai untuk mencapai kinerja pekerjaan yang lebih baik. Pengetahuan akan bidang yang dikuasai akan meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga pengetahuan akan bisnis yang dijalankan menghasilkan kinerja yang baik bagi bisnis itu sendiri (Hendriani et al, 2019 dan Phuong dan Ha, 2022). Proses penerapan manajemen pengetahuan yang efektif meningkatkan kemampuan perusahaan bersaing dalam pasar (Al-Sa'di et al, 2017). Pemahaman akan manajemen pengetahuan dan gaya kepemimpinan yang tepat akan mewujudkan kinerja pegawai yang baik kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dan pemerintah yang bersih.

Fenomena yang terjadi pada Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang adalah salah satu BUMD dengan berkinerja baik, terbukti banyaknya penghargaan seperti penghargaan kategori Unit Pelayanan Publik (UPP) Terbaik Kompetisi Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik (P4) ke-4 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPanRB), TOP Digital Awards 2022 yang dihelat majalah ItWorks, PERPAMSI Digital Transformation Award 2022, dan TOP BUMD Awards 2022. Selain itu karyawan dari Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang banyak menjadi trainer/instruktur pelatihan di bidang sistem penyediaan air minum. Maka dari itu dengan banyaknya penghargaan tersebut peneliti menduga ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang ada di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang, dimana para setingkat manager maupun asisten manager rutin melaksanakan kegiatan mentoring terhadap staf bawahnya untuk mendorong, melatih dan mengarahkan agar terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya agar mencapai sesuai target kinerja individu serta perusahaan. Penerapan manajemen pengetahuan juga mulai bertahap dilakukan untuk peningkatan kinerja karyawan seperti *in house training* yang diadakan dengan instruktur dari internal Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang serta ada *sharing knowledge* informal dengan cara penjelasan instruksi dari atasan ke bawahan seperti, *briefing* bagian, monitoring dan evaluasi ditambah dengan *sharing knowledge* antar karyawan, serta kemudahan akses para karyawan melalui aplikasi portal Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang berbasis android yang bisa setiap saat diakses serta ada fasilitas kuota data 4 GB/bulan serta gratis telepon ke semua karyawan. Berdasarkan pengamatan penerapan budaya organisasi di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang dirasakan kurang maksimal, dimana masih ada karyawan yang kurang disiplin

dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap dan perilaku karyawan dalam memberikan pelayanan yang belum memberikan kepuasan kepada pelanggan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. Terbukti masih adanya keluhan pelanggan terkait lamanya respon pelaksanaan pekerjaan aduan tertentu yang tidak bisa selesai cukup cepat, maka hal ini menyebabkan nilai atau norma organisasi yang belum diterapkan oleh karyawan yang berpengaruh ke kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu Lukman & Novita :2019 budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi menurut Rizki Wahyuniardi & Hepytisa Renaldo : 2018 menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan manajemen pengetahuan tidak memiliki pengaruh signifikan juga terhadap kinerja karyawan menurut (Utami & Wardani, 2021), tetapi disebutkan oleh (Uslima, 2018) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan studi teoritis maupun empiris diatas, maka penelitian ini mengangkat topik **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang”**.

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Dengan demikian kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75) antara lain: (1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan, (2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, (3) Pelaksanaan tugas yaitu kemampuan karyawan dalam mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja dan menyelesaikannya dengan teliti dan akurat, (4) Tanggung jawab yaitu kemampuan karyawan mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan rasa tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif kuantitatif*. (F. X. Sugiyono, 2017) memaparkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada realitas yang dilihat sebagai hal – hal yang konkret serta dapat diamati dengan panca indera dan juga dikategorikan menurut jenis, bentuk, perilaku, tidak berubah, terukus dan dapat diverifikasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

pengaruh kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.

Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tugu Tirta yang beralamatkan di Jl. Terusan Danau Sentani No 100, Madyopuro, Kecamatan Kedungkandang, Kota Malang.

Menurut (P. D. Sugiyono, 2019) populasi adalah ranah generalisasi terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu. Seorang peneliti memutuskan untuk mempelajari dan menarik kesimpulan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang yang ada di bulan April 2023 sebanyak 278 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Dengan populasi sebanyak 278 orang dan sampel dihitung dengan error sample sebesar 10% (0.1), maka jumlah sampel minimal ditentukan menjadi 74 orang.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21 untuk mengolah data. Data dalam penelitian ini diukur secara kuantitatif menggunakan skala Likert 5 poin, dimana skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi (SS), sedangkan skor 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang sangat tinggi (STS).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas suatu instrumen terbukti apabila mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, untuk menilai validitas, digunakan metode analisis faktor. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan struktur hubungan atau korelasi antara berbagai variabel yang kompleks. Analisis faktor membantu mendefinisikan kelompok variabel atau dimensi yang saling terkait, dan sering disebut sebagai analisis faktor.

Tabel 1.

No	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2- tailed)	Sig Maksimum	Keterangan Sig. (2- tailed) < Sig Maksimum maka Valid
1	X1.1	0.642	0.000	0,05	Valid
2	X1.2	0.789	0.000	0,05	Valid
3	X1.3	0.8	0.000	0,05	Valid
4	X1.4	0.867	0.000	0,05	Valid
5	X1.5	0.865	0.000	0,05	Valid
6	X1.6	0.767	0.000	0,05	Valid
7	X1.7	0.758	0.000	0,05	Valid
8	X1.8	0.843	0.000	0,05	Valid

No	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. tailed)	(2- Sig Maksimum	Keterangan Sig. (2- tailed) < Sig Maksimum maka Valid
9	X1.9	0.875	0.000	0,05	Valid
10	X1.10	0.850	0.000	0,05	Valid
11	X1.11	0.696	0.000	0,05	Valid
12	X1.12	0.718	0.000	0,05	Valid
13	X1.13	0.389	0.001	0,05	Valid
14	X1.14	0.780	0.000	0,05	Valid
15	X1.15	0.826	0.000	0,05	Valid
16	X1.16	0.848	0.000	0,05	Valid
17	X1.17	0.728	0.000	0,05	Valid
18	X2.1	0.826	0.000	0,05	Valid
19	X2.2	0.768	0.000	0,05	Valid
20	X2.3	0.747	0.000	0,05	Valid
21	X2.4	0.791	0.000	0,05	Valid
22	X2.5	0.799	0.000	0,05	Valid
23	X2.6	0.853	0.000	0,05	Valid
24	X2.7	0.838	0.000	0,05	Valid
25	X2.8	0.807	0.000	0,05	Valid
26	X2.9	0.833	0.000	0,05	Valid
27	X2.10	0.823	0.000	0,05	Valid
28	X2.11	0.445	0.000	0,05	Valid
29	X2.12	0.630	0.000	0,05	Valid
30	X2.13	0.702	0.000	0,05	Valid
31	X2.14	0.841	0.000	0,05	Valid
32	X2.15	0.819	0.000	0,05	Valid
33	X2.16	0.845	0.000	0,05	Valid
34	X2.17	0.694	0.000	0,05	Valid
35	X3.1	0.774	0.000	0,05	Valid
36	X3.2	0.476	0.000	0,05	Valid
37	X3.3	0.567	0.000	0,05	Valid
38	X3.4	0.596	0.000	0,05	Valid
39	X3.5	0.836	0.000	0,05	Valid
40	X3.6	0.816	0.000	0,05	Valid
41	X3.7	0.782	0.000	0,05	Valid
42	X3.8	0.758	0.000	0,05	Valid
43	X3.9	0.714	0.000	0,05	Valid
44	X3.10	0.714	0.000	0,05	Valid
45	X3.11	0.773	0.000	0,05	Valid
46	X3.12	0.782	0.000	0,05	Valid
47	X3.13	0.684	0.000	0,05	Valid
48	X3.14	0.707	0.000	0,05	Valid
49	X3.15	0.701	0.000	0,05	Valid

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

No	Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig. (2- tailed)	Sig Maksimum	Keterangan Sig. (2- tailed) < Sig Maksimum maka Valid
50	X3.16	0.853	0.000	0,05	Valid
51	X3.17	0.830	0.000	0,05	Valid
52	Y1.1	0.388	0.001	0,05	Valid
53	Y1.2	0.254	0.029	0,05	Valid
54	Y1.3	0.533	0.000	0,05	Valid
55	Y1.4	0.739	0.000	0,05	Valid
56	Y1.5	0.722	0.000	0,05	Valid
57	Y1.6	0.658	0.000	0,05	Valid
58	Y1.7	0.749	0.000	0,05	Valid
59	Y1.8	0.729	0.000	0,05	Valid
60	Y1.9	0.691	0.000	0,05	Valid
61	Y1.10	0.818	0.000	0,05	Valid
62	Y1.11	0.762	0.000	0,05	Valid
63	Y1.12	0.754	0.000	0,05	Valid
64	Y1.13	0.664	0.000	0,05	Valid
65	Y1.14	0.699	0.000	0,05	Valid
66	Y1.15	0.797	0.000	0,05	Valid
67	Y1.16	0.456	0.000	0,05	Valid
68	Y1.17	0.523	0.000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan variabel-variabel telah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat kepercayaan atau keandalan suatu instrumen pengukur. Pengujian ini dilakukan menggunakan perbandingan *Alpha Cronbach* menggunakan titik kritis 0,7.

Tabel 2

Item	Cronbach's Alpha	Titik kritis	Keterangan (Reliabel jika Cronbach's Alpha > titik kritis)				
Kepemimpinan Transformasional	0.951	0,6	Reliabel				
<div>Reliability Statistics</div> <table><tr><td>Cronbach's Alpha</td><td>N of Items</td></tr><tr><td>.951</td><td>17</td></tr></table>				Cronbach's Alpha	N of Items	.951	17
Cronbach's Alpha	N of Items						
.951	17						

Item	Cronbach's Alpha	Titik kritis	Keterangan (Reliabel jika Cronbach's Alpha > titik kritis)						
Manajemen	0.956	0,6	Reliabel						
Pengetahuan	<table><tr><th colspan="2">Reliability Statistics</th></tr><tr><th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr><tr><td>.956</td><td>17</td></tr></table>	Reliability Statistics		Cronbach's Alpha	N of Items	.956	17		
Reliability Statistics									
Cronbach's Alpha	N of Items								
.956	17								
Budaya Organisasi	0.943	0,6	Reliabel						
	<table><tr><th colspan="2">Reliability Statistics</th></tr><tr><th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr><tr><td>.943</td><td>17</td></tr></table>	Reliability Statistics		Cronbach's Alpha	N of Items	.943	17		
Reliability Statistics									
Cronbach's Alpha	N of Items								
.943	17								
Kinerja Karyawan	0.865	0,6	Reliabel						
PDAM Tugu Tirta Malang	<table><tr><th colspan="2">Reliability Statistics</th></tr><tr><th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr><tr><td>.865</td><td>17</td></tr></table>	Reliability Statistics		Cronbach's Alpha	N of Items	.865	17		
Reliability Statistics									
Cronbach's Alpha	N of Items								
.865	17								

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji *Multikolinearitas*

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Kondisi suatu data penelitian dikatakan tidak terjadi gejala *multikolinearitas* adalah ketika nilai VIF < 10 serta nilai tolerance > 0.1.

Tabel 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Tolerance	VI F
1 Constant	37.489	1.891		19.828		
Manajemen				4.365		4.504
Pengetahuan	.235	.054	.309	4.470	.222	4.501
Budaya Organisasi	.241	.054	.316	21.256	.222	1.004
Kepemimpinan						
Transformasional	.014	.001	.709		.996	

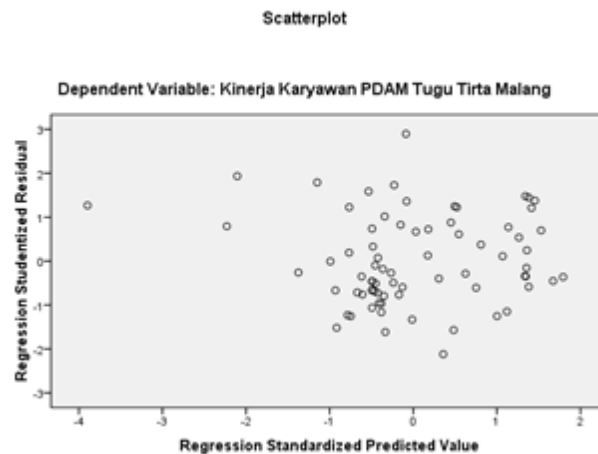
Berdasarkan hasil pengujian *multikolinearitas* pada tabel 3, seluruh data pada variabel bebas dari gejala *multikolinearitas*.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

Uji *Heteroskedastisitas*

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi gejala *heteroskedastisitas*, yaitu perbedaan varian dari residual di antara berbagai pengamatan. Untuk mengidentifikasi adanya gejala *heteroskedastisitas*, dilakukan uji *heteroskedastisitas* dengan metode Glejser.

Gambar 1

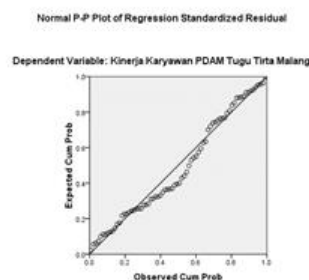


Berdasarkan hasil pengujian *heteroskedastisitas* pada Gambar 1, seluruh data yang diuji pada penelitian ini bebas dari gejala *heteroskedastisitas*.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu metode yang digunakan untuk memeriksa apakah data populasi dalam sebuah penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam metode ini, jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak normal. Namun, jika nilai signifikansi sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa distribusi data adalah normal.

Gambar 2



Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Gambar 2, seluruh data yang diuji bersifat normal.

Hasil Analisis Regresi

Untuk memahami hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, digunakan persamaan regresi. Dalam hal ini, kami menggunakan aplikasi SPSS 21.0

untuk menganalisis data. Hasil analisis ini memberikan model regresi yang ditampilkan dalam Tabel 4.

Tabel 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1 Constant	37.489	1.891		19.828	.000	
Manajemen Pengetahuan	.235	.054	.309	4.365	.000	.222
Budaya Organisasi	.241	.054	.316	4.470	.000	.222
Kepemimpinan Transformasional	.014	.001	.709	21.256	.000	.996

Berdasarkan pengujian pada tabel 4, didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=37,489+0,014X_1+0,235X_2+0,014X_3$$

Dimana X_1 adalah kepemimpinan transformasional, X_2 adalah manajemen pengetahuan dan X_3 adalah budaya organisasi. Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang meningkat sebesar 0.014 satuan untuk setiap tambahan satuan X_1 (kepemimpinan transformasional). Jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.014 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap tidak berubah.
- Kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang sebesar 0.235 satuan setiap kali manajemen pengetahuan (variabel X_2) meningkat sebesar 1 satuan. Dalam hal ini, diasumsikan bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- Kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang sebesar 0.014 satuan untuk setiap peningkatan satuan X_3 dalam budaya organisasi. Dengan kata lain, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.345 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji F

Untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian F. Jika tingkat signifikansi (sig) lebih besar dari nilai α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi (sig) kurang dari nilai α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian F dapat ditemukan dalam Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.051.202	3	1.017.067	277.066	.000
Residual	256.960	70	3.671		
Total	3.308.162	73			

a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Manajemen Pengetahuan
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan PDAM Tugu Tirta Malang

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig F adalah 0,000. Karena nilai sig F tersebut kurang dari 0,05, maka model analisis regresi dianggap signifikan. Dengan demikian, kita dapat menolak H₀ dan menerima H₁. Dalam kesimpulannya, dapat dikatakan bahwa variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

Hasil Uji t

Dalam analisis menggunakan uji t-test, digunakan untuk memperoleh informasi apakah setiap variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, jika nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Di sisi lain, jika nilai signifikansi > 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini, H₁ ditolak dan H₀ diterima.

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1 Constant	37.489	1.891		19.828	.000	
Manajemen Pengetahuan	.235	.054	.309	4.365	.000	.222
Budaya Organisasi	.241	.054	.316	4.470	.000	.222
Kepemimpinan Transformasional	.014	.001	.709	21.256	.000	.996

Berdasarkan tabel 6 tersebut diketahui bahwa nilai Sig seluruh variabel independen adalah $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional seluruhnya berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tugu Tirta Malang

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi membantu menghitung pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7.

Model Summary						
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson	
1	.960	.922	.919	191.595	1.922	
a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Manajemen Pengetahuan						
b. Dependent Variable : Kinerja Karvawan PDAM Tugu Tirta Malang						

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen seperti kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan, dan budaya organisasi menjelaskan sebesar 92% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sisanya sebesar 8% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.
2. Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.
4. Kepemimpinan transformasional, manajemen pengetahuan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang

DAFTAR PUSTAKA

- Ainulisany, Metha Aurum Zukhrufani, & Radikun, Tulus Budi Sulisty. (2022). Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industry Pariwisata). *Efektor*, 9(1), 87–100.
- Chaerudin, Ali, Rani, Inta Hartaningtyas, & Alicia, Velma. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dunggio, Swastiani. (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.
- Gusaeri, Moeh, & Naser, Jamal Abdul. (2022). Pengaruh Pengetahuan Manajemen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Krejengan Kabupaten Probolinggo. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 3(2), 161–171.
- Hidayat, Rahmad, Sarwoko, Endi, & Graha, Andi Nu. (2020). Analisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 4(2), 99–111.
- Josua, Abethnego, Hendriks, Alvyn C., & Hutagalung, Stimson. (2023). Estafet Kepemimpinan dan Kontestasi Ibadah: Menelisik Partisipasi Orang Muda dalam Aktivitas Eklesiastik. *JURNAL TERUNA BHAKTI*, 5(2), 259–273.
- MAULIYAH, ANITA. (2023). Perspektif Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Childhood Education: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 131–151.
- Muis, Indra, & Isyanto, Puji. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(1), 160–175.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Instrumen Pengendalian Moneter: Operasi Pasar Terbuka* (Vol. 10). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uslima, Dadi Amna. (2018). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Learning Organization, Di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Palembang*. Universitas Islam Indonesia.
- Utami, Wiwin Finta, & Wardani, Deni. (2021). Pengaruh Pengembangan Sdm, Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bidang Layanan Dan Bidang Pemasaran Bank Dki Kcu Balaikota). *Paradigma*, 18(2), 32–43.