

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI MUSEUM ANGKUT**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Intan Omega Helminanda

NIM 11180484

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi
Sebagai Variabel Intervening di Museum Angkut

Nama : Intan Omega Helminanda

NIM : 11190484

Matakuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : 8 (Delapan)

Tahun Akademik : 2022

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 30 Juni 2022

Dosen Pembimbing



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D



DUTA WACANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Omega Helminanda
NIM : 11180484
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Museum Angkut”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 16 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Intan Omega Helminanda)
NIM.11180484

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI MUSEUM ANGKUT

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

INTAN OMEGA HELMINANDA

11180484

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal 30 Juni 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)



2. Dra. Purwani Retno Andalas, MM

(Dosen Penguji)



3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



Yogyakarta, 2 Agustus 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa awal perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph. D selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan dukungan material dan moral.
3. Sahabat dan teman-teman responden yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 30 Juni 2022



Intan Omega Helminanda

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MUSEUM ANGKUT"**.

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 30 Juni 2022



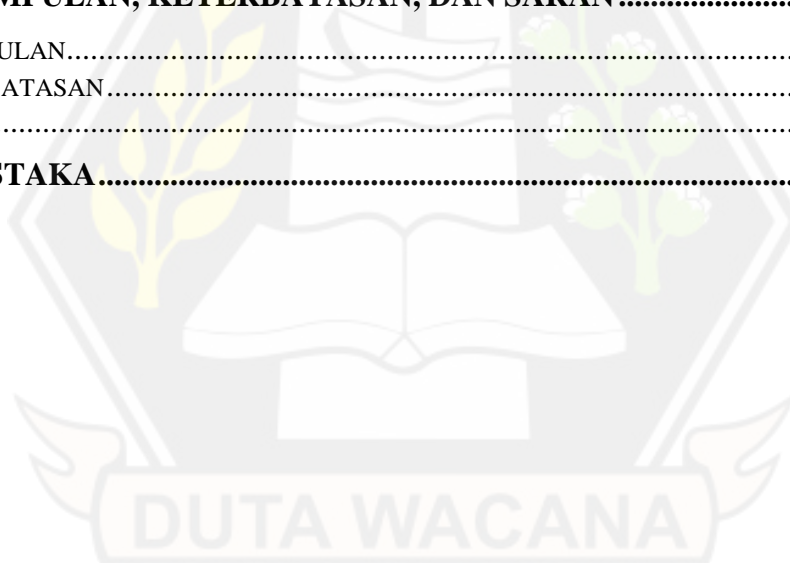
Intan Omega Helminanda

DUTA WACANA

DAFTAR ISI

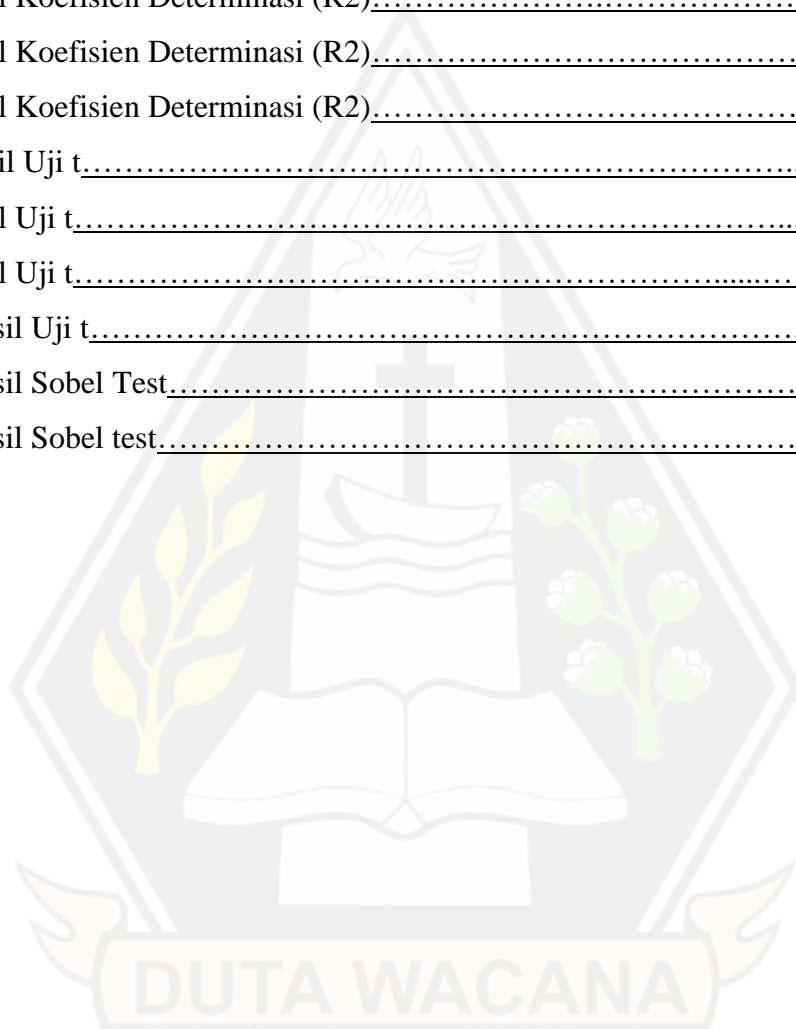
HALAMAN PENGAJUAN.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	III
HALAMAN MOTTO	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR.....	X
DAFTAR LAMPIRAN	XI
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	6
1.3 TUJUAN PENELITIAN	6
1.4 MANFAAT PENELITIAN	7
BAB II KAJIAN LITERATUR	8
2.1 KEPEMIMPINAN	8
2.2 GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	9
2.3 BUDAYA ORGANISASI	14
2.5 MOTIVASI.....	19
2.6 PENGEMBANGAN HIPOTESIS	21
2.7 KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 JENIS PENELITIAN	29
3.2 SUMBER DATA	29
3.3 TEKNIK PENGUMPULAN DATA	30
3.4 POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	31
3.5 DEFINISI VARIABEL DAN PENGUKURANNYA.....	31
3.5.1 Definisi Variabel.....	31
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.6 UJI INSTRUMEN DATA.....	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 METODE ANALISIS DATA.....	35
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.8 UJI HIPOTESIS	36
3.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	36
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	37
3.8.3 Uji mediasi (tidak langsung) menggunakan Sobel Test	37
3.9 RANCANGAN ANALISIS DATA.....	38

3.10 RANCANGAN ANALISIS DATA VERIFIKATIF	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 SAMPEL PENELITIAN	42
4.2 STATISTIK DESKRIPTIF	42
4.2.1 Uji Validitas	42
4.2.1 Uji Reliabilitas	43
4.3 ANALISIS DATA	45
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	45
4.4 UJI HIPOTESIS	46
4.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)	46
4.4.2 HASIL UJI SIGNIFIKAN SECARA PARSIAL (UJI T)	47
4.4.3 Hasil Uji Sobel Test	50
4.5 PEMBAHASAN	53
4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi	55
4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi	55
4.5.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	56
4.5.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	57
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN	59
5.1 KESIMPULAN	59
5.2 KETERBATASAN	59
5.3 SARAN	59
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

Table 3. 1 Skor Jawaban Responden.....	31
Table 3. 2 Kuesioner Penelitian.....	40
Table 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	43
Table 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Table 4. 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
Table 4. 4 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	47
Table 4. 5 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	48
Table 4. 6 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	48
Table 4. 7 Hasil Uji t.....	48
Table 4. 8 Hasil Uji t.....	49
Table 4. 9 Hasil Uji t.....	50
Table 4. 10 Hasil Uji t.....	50
Table 4. 11 Hasil Sobel Test.....	51
Table 4. 12 Hasil Sobel test.....	52



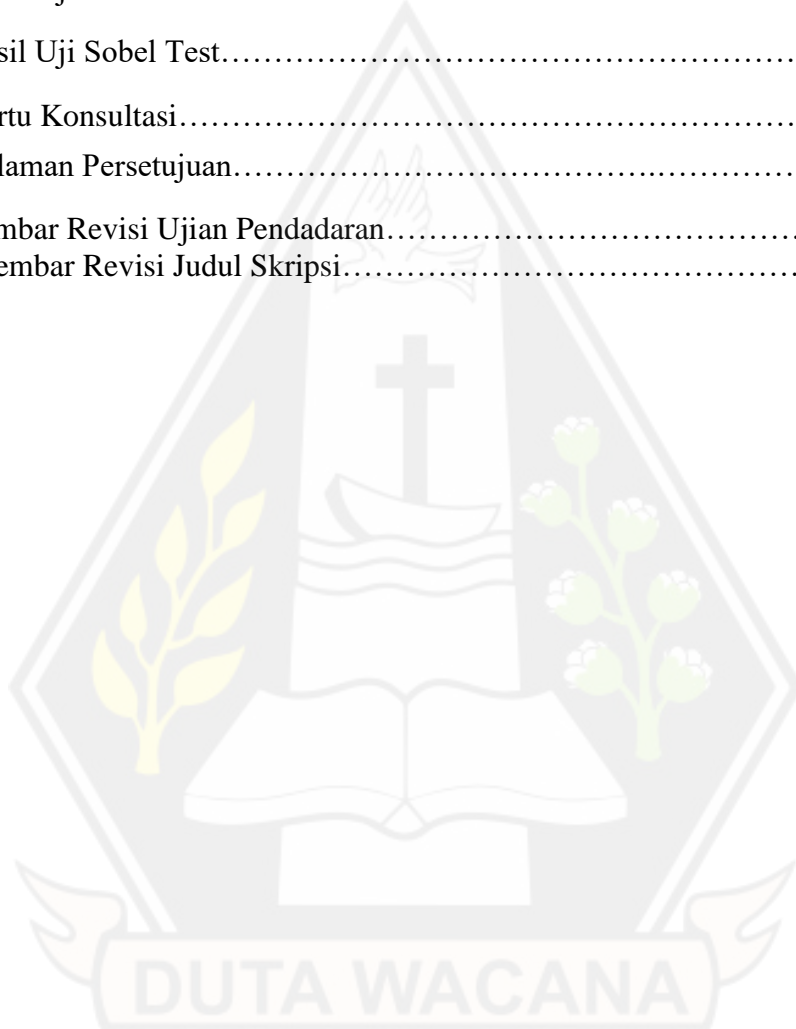
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2 Data Jawaban Responden.....	71
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
Lampiran 5 Hasil Uji R.....	85
Lampiran 6 Hasil Uji Sobel Test.....	86
Lampiran 7 Kartu Konsultasi.....	87
Lampiran 8 Halaman Persetujuan.....	89
Lampiran 9 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	90
Lampiran 10 Lembar Revisi Judul Skripsi.....	91



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
DI MUSEUM ANGKUT**

Intan Omega Helminanda

11180484

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Intan.helminanda@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* di Museum Angkut. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi. Variabel dependen adalah kinerja karyawan. Variabel *intervening* adalah motivasi. Pengambilan data melalui survei dengan cara membagikan kuesioner kepada 126 responden dan menggunakan metode purposive sampling. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* menggunakan uji sobel test.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Motivasi.*

***THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP
STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS
INTERVENING VARIABLE IN MUSEUM ANGKUT***

Intan Omega Helminanda

11180484

Management Department Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Intan.helminanda@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of democratic leadership style and organizational culture on employee performance with motivation as an intervening variable at Museum Angkut. The independent variables are democratic leadership style and organizational culture. The dependent variable is employee performance. The intervening variable is motivation. Collecting data through surveys by distributing questionnaires to 126 respondents and using purposive sampling method. Data processing using SPSS application with multiple linear regression analysis technique.

The results of this study indicate that the variables of democratic leadership style and organizational culture have a significant effect on employee performance partially. While leadership style and organizational culture have no effect on employee performance with motivation as an intervening variable using the Sobel test.

Keywords: Democratic Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, and Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan jaman ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi bersifat domestik dan global maju berkembang lebih cepat. Lingkungan kompetitif saat ini mengharuskan organisasi untuk berkembang dalam menghadapi banyak tantangan global untuk mencapai tujuan mereka membuat bisnis lebih sukses daripada yang lain. Jika perusahaan tidak sepenuhnya didukung dengan sumber daya yang unggul, tidak berkualitas, maka perusahaan tidak dapat berkembang secara optimal. Pemimpin memegang kendali dengan menciptakan budaya organisasi yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Budaya memainkan peranan penting dalam menggambarkan gaya kepemimpinan demokratis yang dianut di setiap negara sebagai budaya yang membedakan anggota satu dengan yang lain. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan budaya sangat berkaitan.

Menurut Danim (2008: 204) kepemimpinan adalah segala apa yang dilakukan orang, baik secara individu atau kelompok yang harus dilakukan penyesuaian dan arah kepada individu atau kelompok lain agar tercapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Siagian (Sutrisno, 2011: 213-214) menyatakan jika kepemimpinan termasuk suatu tindakan persuasif kepada bawahan agar menjadi kehendak pemimpin dan tidak jarang juga secara pribadi bawahan tidak suka. Lalisa *et al.* (2018) menjelaskan bahwa suatu tindakan untuk menjalin kerja sama dengan orang di sekitar agar kesepakatan yang sudah dibuat dari awal bisa diwujudkan dengan baik termasuk gaya kepemimpinan demokratis.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap motivasi dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, gaya kepemimpinan demokratis dapat berdampak positif atau berfungsi untuk menghambat atau mengurangi kinerja karyawan. Semua pemimpin akan memberikan contoh melalui sikap dan perilakunya agar memiliki cara pandang yang nantinya akan menjadi perhatian karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis yang tepat mengarah pada motivasi kerja yang sangat baik.

Budaya pada dasarnya yang membedakan individu satu dengan yang lainnya ketika mereka berinteraksi satu sama lain serta mencari solusi atas permasalahan yang dihadapinya. Perusahaan memiliki ciri yang membedakan dengan beberapa perusahaan lainnya adalah budaya. Budaya adalah sesuatu yang dekat dengan masyarakat, budaya merupakan ciri suatu masyarakat dalam bertindak, memutuskan atau berinteraksi dengan orang lain. Pada zaman sekarang, tentunya budaya tidak hanya ada dalam konteks masyarakat, tetapi juga dalam sebuah organisasi akan budaya. Banyak manfaat dari budaya di dalam organisasi secara alami membantu terciptanya tujuan suatu perusahaan atau organisasi secara keseluruhan (Yusuf, 2017). Budaya juga dapat mengikat setiap anggota kelompok ketika seseorang menyadari bahwa anggota suatu organisasi atau kelompok berperilaku dengan cara yang sama.

Menurut Edison, Anwar dan Kamaria dalam (Bodroastuti, 2018) indikator budaya organisasi dan dimensinya sebagai berikut: agresi, kesadaran diri, orientasi tim, kepribadian dan kinerja. Kesadaran diri berarti bahwa para anggota organisasi sadar bahwa mereka bekerja dalam organisasi untuk merasa puas dengan kinerja mereka. Agresi berarti anggota organisasi berani membuat tujuan dan keputusan

yang sulit. Kepribadian berarti sikap terbuka harus dimiliki anggota organisasi dan bersahabat antar anggota. Kinerja berarti anggota organisasi kreatif dalam bekerja sebagai anggota organisasi. Orientasi tim berarti setiap anggota dalam organisasi dapat bekerja sama untuk berkomunikasi dengan baik.

Tidak hanya pemimpin tetapi juga budaya organisasi erat kaitannya dengan organisasi, dan mengkondisikan lingkungan di tempat kerja menjadi lebih nyaman, hubungan baik dengan anggota lain dapat terjalin. Budaya organisasi juga menghindari kondisi stres atau tekanan kerja. Jadi, besar kemungkinan budaya organisasi akan membuat seseorang mengubah perilakunya sebab budaya organisasi bisa sebagai faktor yang mampu berdampak positif atau negatif terhadap sikap organisasi. Budaya organisasi, baik positif juga negatif, bisa sebagai pemicu atau motivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi

Kinerja karyawan bukanlah masalah yang mudah untuk dipecahkan. Karyawan termasuk seseorang yang memiliki kemampuan dan kelebihan yang berbeda-beda berdasarkan pekerjaan mereka. Kemampuan atau kinerja karyawan juga mempengaruhi tujuan perusahaan. Jika anda memiliki bisnis atau organisasi harus memiliki performa bagus, dan pekerjaan yang dihasilkan pasti akan bagus karena dukungan kinerja karyawan.

Menurut (Potu, 2013) kinerja seorang pegawai merupakan masalah individu, karena setiap pegawai perusahaan menunjukkan potensi yang berbeda-beda daripada lainnya untuk melaksanakan *job desc*. Artinya memberi nilai terhadap kinerja karyawan di perusahaan dilakukan secara individu, bukan secara kelompok, yaitu berurutan sesuai masing-masing, yang langkah dan materinya bisa berbeda-beda tergantung fungsinya. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja karyawan dalam

beberapa waktu tertentu berdasarkan tugas masing-masing karyawan yang sudah ditentukan di dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja bagi karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja anggota, mereka memiliki dampak yang signifikan pada pekerjaan perusahaan atau organisasi. Profesionalisme seseorang merupakan ukuran pertama peningkatan prestasi kerja. Motivasi kerja inilah yang mendasari sikap orang-orang dalam organisasi. Motivasi kerja bisa diartikan sebagai segala sesuatu dalam diri masing-masing individu yang dapat memunculkan keinginan, gairah, dan energi yang dapat mempengaruhi serta mengarahkan, dan memelihara perilaku untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan (Sitorus, 2020).

(Taruh, 2020) juga berpendapat bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi naik atau turun kinerja dalam bekerja, naik turunnya motivasi ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi atau seluruh karyawan perusahaan. Motivasi kerja tentunya harus diperkuat dengan kepribadian masing-masing individu, karena motivasi atau pergerakan motivasi kerja berdasarkan prinsip yang salah akan menimbulkan kerugian pribadi dan organisasi.

Kemudian, pada tahun 2017, Sarah Sucia Ramadhani dan rekan-rekannya di Direktorat Jenderal Pajak melakukan penelitian tentang budaya organisasi dan dampaknya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Menggunakan kuantitatif dalam penelitian bersama dengan metode survei. Bahwa kuat atau lemahnya budaya organisasi ditunjukkan dalam hasil penelitiannya pada Direktorat Jenderal Pajak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawannya (Ramdhani et al., 2017).

Salah satu tempat wisata yang paling populer di Kota Wisata Batu, Malang dan sekitarnya adalah Museum Angkut. Museum Angkut menggabungkan konsep

hiburan dan wisata sejarah dengan transportasi di seluruh dunia. Museum Angkut merupakan satu-satunya objek wisata di Indonesia dan tempat pertama yang memperkenalkan konsep wisata transportasi. Di museum ini, pengunjung tidak hanya bisa belajar, tetapi juga menikmati dan berkenalan dengan berbagai model transportasi di Indonesia hingga transportasi di berbagai belahan dunia.

Hal itu juga yang terjadi pada Museum Angkut di Kota Wisata Batu yang dimana perusahaan Museum Angkut bergerak dibidang pariwisata, perusahaan Museum Angkut ini juga menyediakan fasilitas yang meningkat semakin baik dan menambah koleksi alat transportasi yang pasti membuat wisatawan tidak pernah bosan. Sejalan dengan penambahan koleksi alat transportasi dari berbagai negara, jika tidak ada Sumber Daya Manusia yang berintegritas, berkompeten, dan berkompeten dibidangnya pasti perusahaan tidak akan mencapai hasil yang diinginkan serta tidak bisa mencapai hasil yang luar biasa. Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan Museum Angkut mempunyai tata kelola yang memposisikan karyawan sebagai nilai yang sangat penting bagi perusahaan. Dalam bisnis pasti perusahaan memiliki target tertentu, begitu pula dengan Museum Angkut yang memiliki target yang ingin dicapai setiap hari, minggu, bulan, dan akan terus meningkat setiap tahunnya. Untuk mencapai target yang diinginkan secara maksimal perusahaan maka setiap karyawan yang bekerja di Museum Angkut Kota Wisata Batu harus memiliki dedikasi, berkualitas, berkualitas dan berkompeten tinggi dibidangnya sehingga hasil yang diperoleh perusahaan bias maksimal sesuai target. Untuk menjaga eksistensi perusahaan dan mencapai kepuasan pengunjung, karyawan selalu dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik.

Berdasarkan dari latar belakang yang ada tersebut maka penulis ingin meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Museum Angkut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah gaya kepemimpinan demokratis yang diintervening oleh motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi?
6. Apakah budaya organisasi yang diintervening oleh motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengenali dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja organisasi.
2. Untuk mengenali dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengenali dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
4. Untuk mengenali dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis yang diintervening oleh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi.

5. Untuk mengenali dan menganalisis pengaruh budaya organisasi yang diintervening oleh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penulis

Proses serta hasil riset ini untuk penulis diharapkan bisa menaikkan pengetahuan serta pengetahuan lewat pengamatan, analisis serta pelaksanaan bermacam pengetahuan yang diperoleh dalam aktivitas pendidikan yang berbeda.

2. Perusahaan

Proses serta hasil riset ini untuk penulis diharapkan bisa memberikan saran kepada pihak Museum Angkut dalam melakukan manajemen yang tepat agar bisa meningkatkan kinerja karyawan, terutama jika dilihat dari cara gaya kepemimpinan demokratis, kinerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

3. Akademik

Proses serta hasil riset ini untuk penulis diharapkan lebih melengkapi bahan penelitian selanjutnya untuk menambah wawasan di akademik agar bisa lebih bermanfaat terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis pada bab empat, maka bisa ditarik beberapa kesimpulan:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Motivasi
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening
6. Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

5.2 Keterbatasan

1. Lokasi penelitian hanya untuk responden yang pernah atau sedang bekerja di Museum Angkut Kota Wisata Batu.
2. Budaya Organisasi di Museum Angkut tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebagai motivasi.
3. Museum Angkut kurang memberikan informasi atau update tentang perusahaannya secara umum.

5.3 Saran

Terdapat beberapa saran yang diberikan oleh penulis:

1. Bagi perusahaan:
 - Pemimpin: memiliki gaya kepemimpinan yang tepat misal adil dan tegas untuk memimpin suatu perusahaan karena setiap pemimpin pasti memiliki ciri khas masing-masing untuk mengarahkan membentuk karyawan memiliki kualitas kerja yang bagus dan meningkatkan kualitas perusahaan dalam jangka panjang.
 - Karyawan: memiliki pola pikir tindakan yang tegas tidak hanya bias tunduk kepada pemimpin, tetapi memiliki jiwa kreatif dan inovatif dan peka dalam segala situasi kondisi lingkungan sekitar.

2. Beberapa saran untuk peneliti selanjutnya agar bisa lebih baik dan maksimal yaitu peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel independen lainnya atau mengganti beberapa bahkan menambahi variabel mengikuti perkembangan jaman yang ada. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode lainnya yang lebih akurat lagi dalam mengolah data untuk menganalisa hipotesis



Daftar Pustaka

- Ahmadi, D. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis,. *Soetomo Buseiness Review*.
- Almansour, Y. (2012). The relationship between leadership styles and motivation of managers conceptual framework. *Journal of Arts, Science, and Commerce*, 3(1), 161-166.
- Amin Alhusaini1, M. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Antonius Gultom, B. S. (2020). Effect of Democratic Leadership Style and Bureaucratic Leadership Style against Teacher Work Motivation in Dolok Batu Naggar. *Economics Education and Social Science*.
- Azar Kafashpoor, N. S. (2013). Linking organizational culture, structure, Leadership Style, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Economic and Management Sciences*.
- Azhad, M. N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Bodroastuti, T. R. (2018). Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. In 20(2) (pp. 129-140).
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 10.
- Danim, S. (2008). *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Untuk ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edy, S. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Ermawan, E. R. (2011). *Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Fajra, F. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam. *Universitas Andalas*.
- Gigih Puja Priyagung, N. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 4, No 1*.
- Gunawan, R. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Performa*.

- Hasanuddin. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi (Studi Kasus Bappeda Kabupaten Aceh Besar). *Universitas Syiah Kuala*.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, S. (2013). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Huang, M. (2012). *Key User Knowledge, Attitude and IT Performance: The Moderating Effect of Organizational Culture*. *Procedia Engineering*.
- Kadarusman, D. (2012). *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kreitner, R. d. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laliasa, G. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Holtikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business Vol.1*, 83-103.
- Madu, B. (2012). Organization culture as driver of competitive advantage. *Journal of Academic and Business Ethics*, 3(4).
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai. *eJournal Ilmu Pemerintahan*.
- Maryani. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 9 Nomor 3*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal of Economic, Management, and Accounting*, 48-51.
- Ojokuku R. M, O. T. (2012). Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks . *American Journal of Business and Management* .
- Olubo, B. .. (2016). Enhancing transformational leadership: the role of training and Feedback, *Leadership & Organization Development Journal* 3. 145.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Itjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Muluku Utara Di Manado. In *Jurnal*. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Rahmawati. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Ramadhani, S. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Pajak. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 31.
- Ridwan Isya Luthfi, H. S. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13*.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco CA: Market Street.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Ker* (I. Selviani (Ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- Sofyan, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sokro, E. (2012). Analysis of the Relationship That Exists Betwen Organisational. *Problems of Management in the 21th Century*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanti, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. In *eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol.3 No. 1*.
- Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syofian, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Deepublish.

- Trilaksono, B. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Cipaganti Group. *Universitas Dian Nuswantoro*.
- Usman, H. (2011). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Wikansari, D. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*.
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. In *Tarbawi : Jurnal Pendidikan Islam 14(1)* (pp. 81-96).

