

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOARCO**

JAYA DI TORAJA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

SARNI KONDOBUA

11190747

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

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 : Sarni Kondo Bua
NIM : 11190747
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 TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TOARCO
JAYA DI TORAJA”**

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 : 27 Januari 2022

Yang menyatakan



(Sarni Kondo Bua)
NIM.11190747

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOARCO**

JAYA DI TORAJA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Sarni Kondo Bua

11190747

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOARCO JAYA DI TORAJA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

SARNI KONDOBUA

11190747

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 19 Januari 2023

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :
(Ketua Tim Penguju/Dosen Penguji)
2. Dr. Heru Kristanto, MT :
(Dosen Penguji)
3. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D :
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 24 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program studi



Dr. Perminas Pangersan, M.Si

Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.d

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOARCO JAYA DI TORAJA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil 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, 09 Januari 2023




Sarni Kondobua

11190747

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

(Amsal 23:18)

“Tuhan adalah kekuatanku dan perisaiku; kepadanya-Nyaa hatiku percaya. Aku tertolong sebab beria-ria hatiku, dan dengan nyanyianku aku bersyukur kepada-Nya.”(Mazmur 28:7)

“Hidup itu adalah pilihan, jadi pilihlah pilihan terbaik agar hidupmu menjadi yangterbaik” (Papa, Mama)

“Jadilah high value woman dan the best version of your life”

(Sarni Kondobua)

“If we never try, how will we know?”

DUTA WACANA

(Stacey Ryan)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus yang selalu menguatkan, memberkati dan melindungi dalam segala hal.
2. Kepada kedua orang tua saya (Markus Saul dan Ludia Sampa') atas setiap dukungandan jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai kuliah saya dan juga selalu mendoakan anak-anaknya.
3. Kepada kakak saya Saldi Tonapa, Santi Sarunan, Sarah Membala, Sandra Mangalla' dan adik saya Stiven Gregorian Membala yang telah memberikan saya semangat dan motivasi dalam menjalankan kuliah dengan baik.
4. Kepada dosen pembimbing saya Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. yang telah mengajari saya dalam membuat skripsi yang baik dan juga memberikan saya ilmu yang sangat bermanfaat bagi kehidupan saya kedepannya.
5. Kepada teman seperjuangan skripsi saya Dita, Prins, Wulan, Jefan, Tasya, Resan, Fyo yang telah membantu memberi semangat dalam mengerjakan skripsi saya.
6. Kepada sahabat saya Gita Malisan, Datu Kirani, Maya Prastika, Anne Lebang, Vingky Pabesak, Lala, Tarisa, Julsi, Fila, Aura, Ria yang telah membantu dan terus memberikan semangat dalam penelitian ini.
7. Kepada Bapak Ruben dari Perusahaan PT. Toarco Jaya yang telah membantu dalam penelitian ini dan memberikan saran.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagisaya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Bapak Drs. Sisnuhadi MBA., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana dan serta dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Purwani Retno A, Dra, MM selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir kuliah.
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Yogyakarta, 9 Januari 2023



Sarni Kondobua

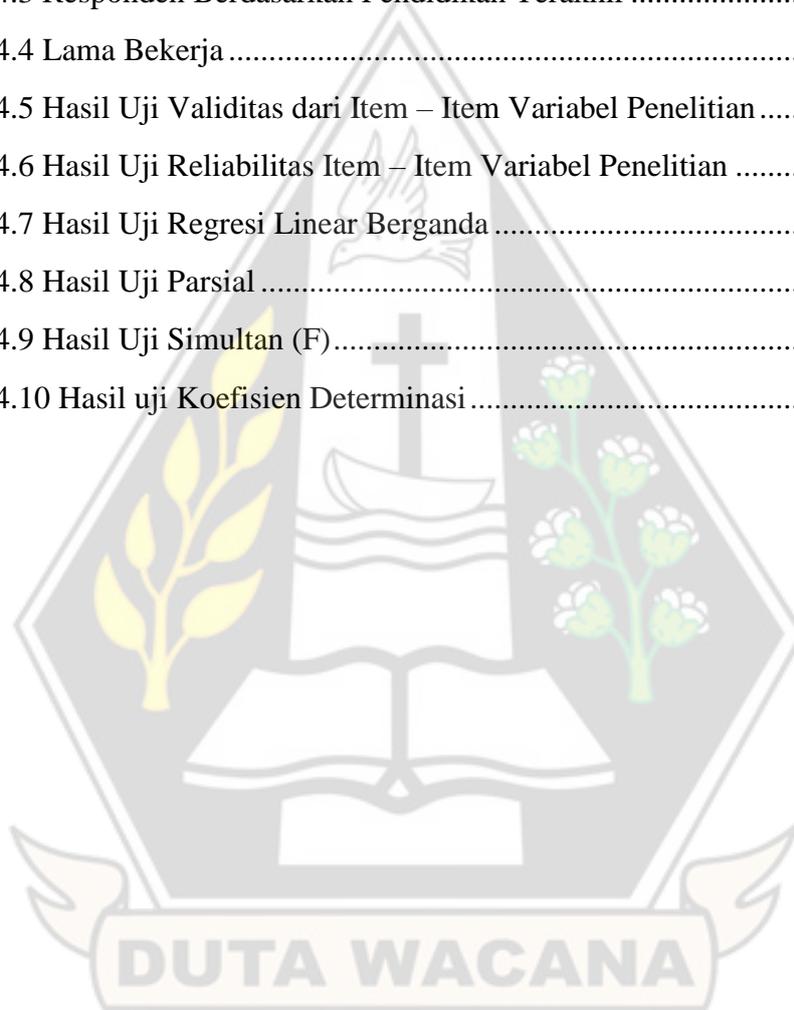
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Peneliti	7
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	9
2.1.1 Indikaotor-indikator gaya kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.2 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.2 Motivasi.....	13
2.2.1 Teori Motivasi Maslow	14
2.3 Kinerja	17
2.3.1 Indikator Kinerja	17
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kinerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Desain Penelitian	25
2.6 Hipotesis	25
2.7 Perumusan Hipotesis.....	25
2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	25
2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Variabel Penelitian	30
3.3.1 Variabel Dependen / Terikat (Y).....	30
3.3.2 Variabel Independent / Bebas (X)	30
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	31

3.4.1 Definisi Operasional Variabel	31
3.4.2 Pengukuran Variabel	32
3.5 Sumber Data	33
3.5.1 Data Primer.....	33
3.5.2 Data Sekunder	34
3.6 Jenis Data Penelitian	34
3.7 Teknik Pengunmpulan Data.....	34
3.8 Teknik Pengujian Instrumen.....	35
3.8.1 Uji Validitas Data	35
3.8.2 Uji Realibilitas.....	36
3.9 Teknik Analisis Data	36
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.9.2 Uji F.....	37
3.9.3 Uji T	37
3.9.4 Uji Koefisien Determinasi.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Penelitian	39
4.1.1 Latar Belakang	39
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
4.2 Uji Analisis Deskriptif	42
4.2.1 Jenis Kelamin	42
4.2.1 Usia.....	42
4.2.3 Pendidikan Terakhir	43
4.2.4 Lama Bekerja	44
4.3 Teknik Pengujian Instument.....	44
4.3.1 Uji Validitas	44
4.3.2 Uji Realibilitas.....	46
4.4 Teknik Analisis Data	47
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	47
4.4.2 Pengujian Hipotesis Parsial	48
4.4.3 Pengujian Simultan	49
4.4.4 Koefisien Determinasi	50
4.5 Pembahasan Hasil	50
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	50
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	52
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Keterbatasan Penelitian	55
5.3 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Defenisi Variabel	31
Tabel 3.2 Skala Likert	55
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4 Lama Bekerja	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (F).....	49
Tabel 4.10 Hasil uji Koefisien Determinasi.....	50



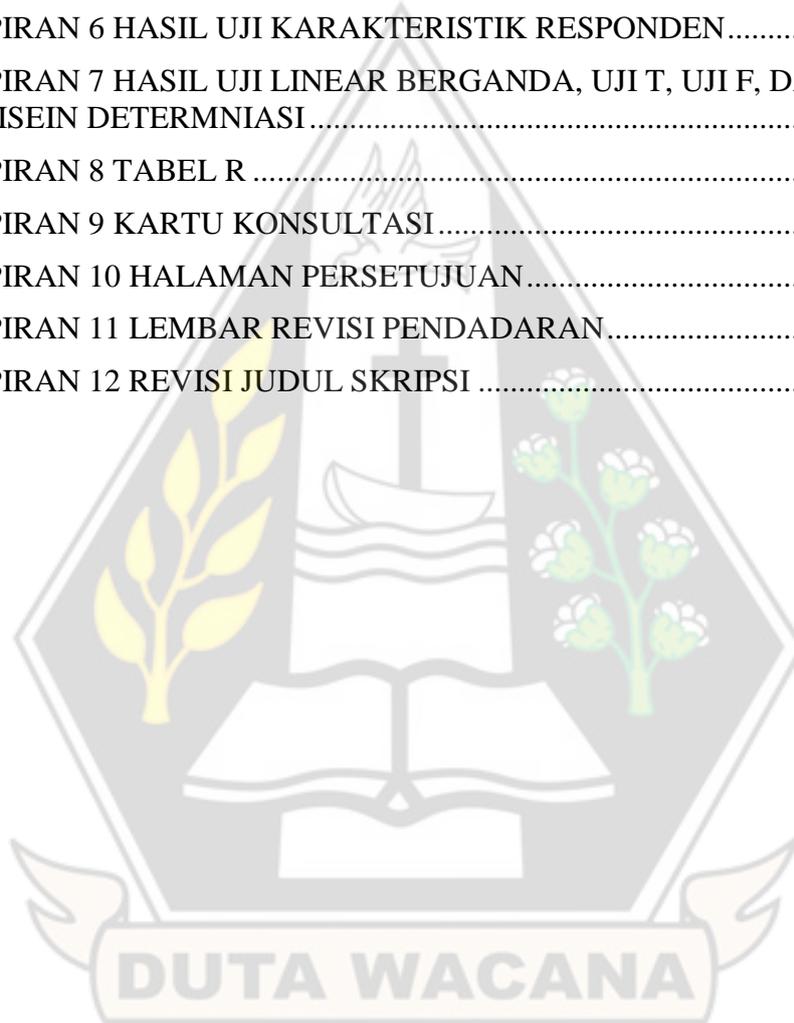
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	41



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER	59
LAMPIRAN 2 SURAT PENGANTAR PENELITIAN FAKULTAS	66
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	67
LAMPIRAN 4 TABEL DATA RESPONDEN	68
LAMPIRAN 5 DATA TABULASI.....	70
LAMPIRAN 6 HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	76
LAMPIRAN 7 HASIL UJI LINEAR BERGANDA, UJI T, UJI F, DAN KOEFSIEN DETERMINASI.....	77
LAMPIRAN 8 TABEL R	79
LAMPIRAN 9 KARTU KONSULTASI.....	81
LAMPIRAN 10 HALAMAN PERSETUJUAN.....	82
LAMPIRAN 11 LEMBAR REVISI PENDADARAN.....	83
LAMPIRAN 12 REVISI JUDUL SKRIPSI	84



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOARCO JAYA DI TORAJA

SARNI KONDOBUA

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail : Sarnikondobua03@gmail.com

ABSTRAK

PT. Toarco Jaya Toraja adalah perusahaan yang bergerak dalam memproses hasil perkebunan kopi, mengekspor, dan menjual hasil produksi di dalam negeri. Penelitian ini berlokasi di Pedamaran, Toraja Utara, Sulawesi Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toarco Jaya Toraja baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 responden dengan menggunakan sampling jenuh, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Pada hasil penelitian yang diuji menggunakan program SPSS-25, hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji T tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji T tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan secara simultan, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan



**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF TOARCO
JAYA LTD IN TORAJA**

Sarni Kondobua

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail: Sarnikondobua03@gmail.com

ABSTRACT

PT. Toarco Jaya Toraja is a company engaged in processing coffee plantation products, exporting and selling products produced domestically. This research is located in Pedamaran, North Toraja, South Sulawesi.

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Toarco Jaya Toraja, either partially or simultaneously. The sample in this study amounted to 50 respondents using saturated sampling, the data collection technique used was a questionnaire. This research was conducted using a quantitative descriptive method.

In the results of the research tested using the SPSS-25 program, the results of the hypothesis test stated that Transformational Leadership partially had a significant effect on employee performance with the results of the T test a significance level of $0.001 < 0.05$ and Work Motivation partially had a significant effect on employee performance with the results of the T test significance level of $0.001 < 0.05$. Meanwhile simultaneously, Transformational Leadership and Work Motivation have a significant influence on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada era globalisasi saat ini, persaingan antara perusahaan menjadi semakin ketat dan kompleks agar semua perusahaan dapat bertahan dan terus berkembang, mereka diharuskan untuk bisa memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan bisnisnya. Setiap perusahaan harus mampu menyesuaikan setiap perubahan yang ada. Dengan adanya perubahan akan berpengaruh terhadap kinerja dan kondisi setiap karyawan yang ada. Kinerja pada sumber daya manusia terhadap karyawan dalam suatu perusahaan bisa dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:46) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dan apapun hasilnya tidak diartikan baik atau buruk serta tinggi rendahnya hasil kerja dari seseorang. Jangan membandingkan hasil dari kerja atau kinerja manakah yang lebih tinggi atau lebih rendah. Namun, karyawan ingin dapat menghasilkan banyak pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan terkadang lebih cepat. Kinerja itu merupakan hasil kerja baik dari kualitas ataupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan Daryanto dan Suryanto (2022:99). Oleh sebab itu, setiap karyawan diberikan peluang agar berkesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk memotivasi diri mereka agar dapat berprestasi lebih baik, Serta diperlukan juga peran seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan untuk menjaga kinerja dari para karyawan.

Menurut Tambunan (2015:45) Kepemimpinan yaitu seseorang yang memiliki jabatan tinggi dalam suatu perusahaan serta memiliki peranan, tanggung jawab dan juga kewenangan terhadap perusahaan yang dipimpinnya untuk mengarahkan suatu sumber daya agar mencapai sebuah tujuan yang diinginkan bersama. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, pemimpin dituntut untuk bekerjasama dengan para bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan yang sifatnya dalam hal menghasilkan, baik itu dalam bentuk barang ataupun jasa. Gaya Kepemimpinan itu sendiri merupakan cara dari seorang pemimpin dalam mendorong para bawahannya untuk melaksanakan tujuan yang terarah dalam mendukung setiap proses pencapaian didalam suatu perusahaan Tambunan (2015:46). Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang digunakan tergantung dari setiap kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapi seseorang dan juga pengalamannya. Pada gaya ini tidak bersifat tetap namun hanya saja bersifat sementara, sehingga biasanya sulit untuk dinilai oleh seorang pemimpin. Faktor yang selalu mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah kepribadian pemimpin itu sendiri. Pemimpin juga harus bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang baik dalam mengelola karyawan, karena pemimpin sangat berdampak atas kesuksesan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dilihat dari pentingnya suatu kepemimpinan mengenai kinerja karyawan maka diperlukan pimpinan yang bisa menjalankan tugasnya dengan tepat sehingga semua pihak yang berada di dalam suatu bisa menjalankan tugasnya dengan benar. Pemimpin juga turut serta untuk memotivasi karyawan, di mana kemampuan tersebut akan menjadi elemen kepemimpinan tertinggi dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, suatu kepemimpinan yang bisa meningkatkan kinerja para karyawan di dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang berupaya untuk memotivasi setiap bawahan atau pengikut dalam melaksanakan kewajiban mereka masing-masing dan untuk bekerja dengan serius tanpa adanya tekanan. Menurut Karyaningsih (2018:15) gaya kepemimpinan transformasional merupakan keahlian dari seorang pemimpin dalam bertugas melalui para bawahan untuk mentransformasikan secara maksimum sumber daya organisasi untuk menciptakan suatu tujuan yang bermakna yang sesuai dengan apa yang telah ditargetkan. Selain itu, kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang memotivasi bawahan mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan ketentuan tugas setiap individu. Para karyawan juga merasa percaya diri, kagum akan diri sendiri, loyal, dan juga hormat kepada atasannya, sehingga bawahan lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak dari apa yang seharusnya dilaksanakan dan diharapkan. Kepemimpinan transformasional yang pada dasarnya memotivasi karyawan agar berbuat lebih baik dari apa yang biasa mereka lakukan, dengan kata lain agar dapat meningkatkan suatu kepercayaan pada setiap diri bawahan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Selain dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional seorang di dalam suatu perusahaan, diperlukan juga motivasi kerja kepada setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Perlu adanya motivasi dari kerja karyawan supaya kepuasan kerja karyawan dapat tercapai sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Widyaningrum (2019:17) motivasi adalah salah satu faktor yang penting dalam setiap usaha sekelompok individu yang bekerjasama untuk menggapai suatu tujuan tertentu. Sebab setiap seseorang memiliki keinginan untuk mempengaruhi

kemampuan, sehingga seseorang tersebut terdorong untuk bersikap atau bertindak. Selain itu, motivasi dapat diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan lokasi dan keadaan orang tersebut.

PT. Toarco Jaya adalah perusahaan yang memproduksi Kopi Arabica bermutu tinggi di daerah Toraja yang memiliki perkebunan seluas 530 Ha di Pedamaran, Bokin, Toraja Utara. PT. Toarco Jaya yaitu perusahaan gabungan antara PT. Utesco (Indonesia) Suladeco Ltd (Jepang) yang berdiri pada tahun 1976. Perusahaan perkebunan kopi ini telah terkenal di dunia sebagai produksi kopi arabika, produk dari PT. Toarco Jaya sebagian besar dipasarkan di Indonesia kopi dan juga di ekspor ke negara jepang dan amerika. Dalam hal ini dapat dilihat semakin ketatnya tingkat persaingan antar bisnis dapat memicu tantang untuk mempertahankan suatu perusahaan agar bisa maju. Seorang pemimpin juga menggambarkan bagaimana seorang pemimpin mampu menyelesaikan tugas dan wewenang. Permasalahan yang terjadi di PT. Toarco Jaya menyangkut gaya kepemimpinan transformasional yaitu dimana para pemimpin nya masih kurang efektif dan kurang tegas terhadap para karyawan. Misalnya, dalam hal memberikan arahan serta memantau kinerja karyawan yang dalam hal itu masih belum berjalan dengan baik, sehingga biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak efisien untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Pada kenyataannya beberapa karyawan belum bisa untuk mencapai target dan juga peran seorang pemimpin dalam menjalankan gaya kepemimpinan transformasional dirasa tidak sanggup untuk menyelesaikan letak permasalahan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Selain itu, kinerja karyawan pada perusahaan itu masih kurang maksimal dan terdapat beberapa orang karyawan yang kurang profesional dalam kinerjanya. Dari

hasil wawancara survei ditemukan bahwa motivasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja dinilai masih kurang dikarenakan bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan pada saat karyawan telah memenuhi target kerja belum terealisasi, sehingga para karyawan merasa kurang termotivasi atau bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi. Meskipun disisi lain perusahaan PT. Toarco Jaya juga memberi peningkatan kinerja terlebih dahulu melalui motivasi kerja kepada setiap karyawan, dengan terjun langsung memberi motivasi adalah tanggung jawab seorang pimpinan untuk memperoleh karyawan berkualitas bagi perusahaan karena keterampilan dari seseorang tidak cukup efektif untuk bekerja tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dilaksanakan serta untuk mengerjakannya. Peningkatan kinerja tersebut secara langsung bisa meningkatkan keterampilan teknis dari karyawan.

Memperhatikan peran strategis sumber daya manusia untuk itu, perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif agar perusahaan memiliki penampilan kinerja yang bagus. Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan hal ini yang secara tidak langsung menuntun seorang pemimpin untuk bisa menyesuaikan diri dengan situasi yang ada, sehingga dapat memimpin para karyawan di perusahaan dengan baik. Selain itu, pada keadaan seperti ini juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Untuk itu pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat perlu untuk diteliti lebih jauh lagi agar bisa mengetahui seperti apa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toarco Jaya Toraja”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di PT. Toarco Jaya di Toraja.
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktis / Perusahaan

Hasil dari penelitian ini bisa untuk digunakan sebagai masukan dan pemberi informasi bagi perusahaan dan sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan transformasioal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toarco Jaya Toraja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa diharapkan untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dorongan untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1).

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pustaka bagi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Duta Wacana

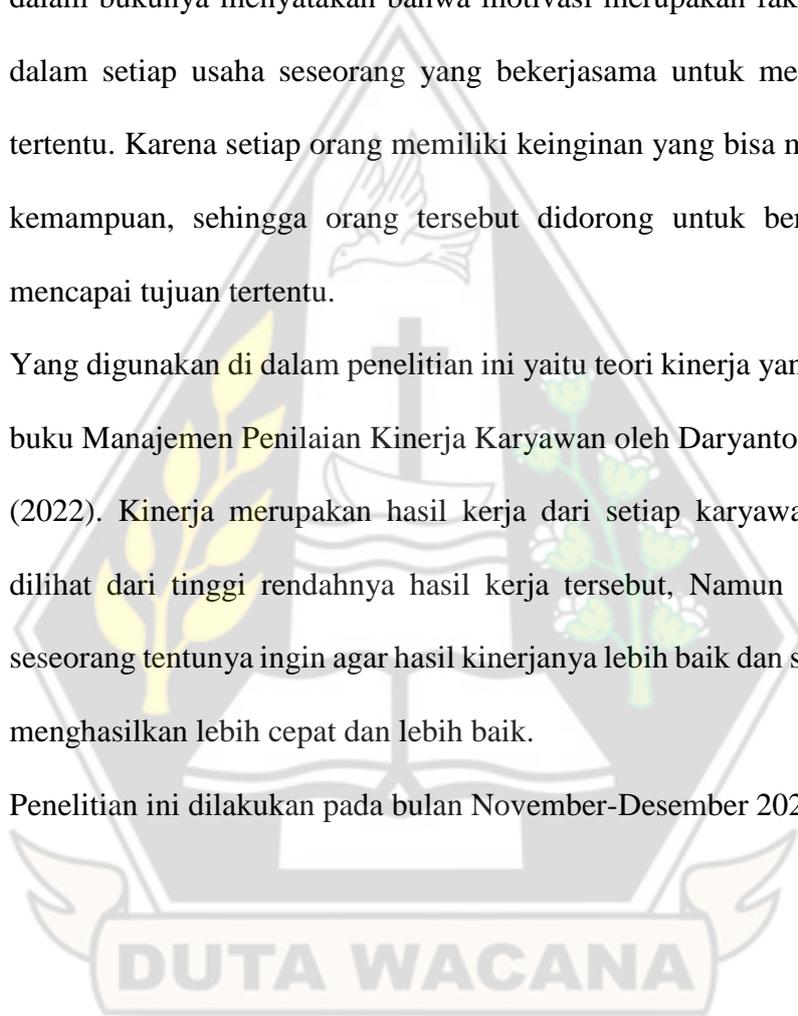
1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Toarco Jaya yang berlokasi di Pedamaran, Kelurahan Bokin Kecamatan Rantebua, Toraja Utara, Sulawesi Selatan.
2. Dalam penelitian ini, teori gaya kepemimpinan transformasional menurut Karyaningsih (2018) dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Organisasi. Dalam bukunya, gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki tujuan untuk mengenali setiap perubahan yang ada serta turut serta mentransformasikan perubahan itu ke dalam

organisasi, serta memotivasi dan memberikan sebuah inspirasi kepada setiap karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

3. Yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori motivasi menurut Maslow adalah kebutuhan setiap orang tumbuh secara progresif. Yang dikutip Widyaningrum (2019) dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam bukunya menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting di dalam setiap usaha seseorang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Karena setiap orang memiliki keinginan yang bisa mempengaruhi kemampuan, sehingga orang tersebut didorong untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.
4. Yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu teori kinerja yang dikutip dari buku Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan oleh Daryanto dan Suryanto (2022). Kinerja merupakan hasil kerja dari setiap karyawan yang tidak dilihat dari tinggi rendahnya hasil kerja tersebut, Namun di dalam diri seseorang tentunya ingin agar hasil kerjanya lebih baik dan secara kualitas menghasilkan lebih cepat dan lebih baik.
5. Penelitian ini dilakukan pada bulan November-Desember 2022



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja, maka dari itu bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden yang dipakai adalah sebanyak 50 orang. Berdasarkan pada jenis kelamin yang paling mendominasi yaitu responden dengan kategori berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 responden (52%). Pada data usia responden, yang paling dominan berusia 25-35 Tahun dengan jumlah responden 20 orang (40%). Pada data pendidikan terakhir responden didominasi oleh responden dalam kategori Sarjana/S1 yaitu sebanyak 43 responden (86%). Kemudian pada tabel data lama bekerja responden dominan 1-5 tahun yaitu sebanyak 18 responden (36%).
2. Pada Uji Validitas yang berjumlah 50 responden dengan seluruh pernyataan dalam kuesioner dikatakan layak dengan r tabel 0,2787. Kemudian pada Uji Reliabilitas dengan 50 responden dan semua variabel dalam pernyataan dikatakan reliabel.
3. Berdasarkan pada hasil uji t menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toarco Jaya di Toraja.
4. Pada hasil uji f dari hasil output SPSS diperoleh nilai probabilitas yaitu sebesar 0,000, karena $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 25,886 > F \text{ tabel } 3,19$.

Maka dapat disimpulkan variabel dari Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Toarco Jaya di Toraja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Pada penelitian ini yang dilakukan kepada karyawan tetap PT. Toarco Jaya di Toraja yang berjumlah 50 responden. Sampel dan juga populasi yang dipakai didalam penelitian ini terbatas, Oleh karena itu, pada hasil penelitian ini kemungkinan belum bisa dilakukan penyamarataan pada setiap kelompok ssubjek pada jumlah yang besar atau alangkah berbeda jika dilaksanakan di tempat yang berbeda pula dengan jumlah populasi yang berbeda juga.
2. Penelitian ini hanya meneliti dengan menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sementara masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

1. Saran untuk PT. Toarco Jaya di Toraja dengan melihat hasil penelitan hasil uji parsial yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti kali ini menyarankan agar tetap mempertahankan serta lebih meningkatkan kembali nilai-nilai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap para karyawan.
2. Saran kepada penelitian selanjutnya diharapkan agar meneliti variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan selain dari

kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Serta memperluas subjek dan sampel agar hasil dari penelitian bisa lebih cermat lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N. M. R. (2019). pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja Guru pada SMK Abdurahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi Vol.15 No.2*.
- Andriani Septi, N. K. (July 2018). The influence of The Transfromasional Leadership and Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research Vol.8 No.7*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barlian, E. M. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Padang: Sukabina Press.
- Budiastuti, D & Bandur, A P. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian (Dilengkapi Analisa Dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Daryanto & Suryanto, B (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Bantul , Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BP UNDIP.
- Hasanatain, A & Marlina, D (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taqwa Mulia Wisata. *Jurnal Manajemen Bisnis Syarian Vol.2 No. 2*.
- Jufrizen, J.,& Lubis, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmian Magister Manajemen Vol.3 No.1* .
- Kindy, A. M. (2016). The impact of internasional leadership behaviors on work performance of Omani civil service agencies. *Asian Sosial Science Vol.12 No.3*, 152-164.
- Kusuma, G. E. R. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional. budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang. *Diponegoro Journal Of Management Vol.7 No.2*.
- Karyaningsih,P.A. (2018). *Kepemimpinan Organisasi*. Yogyakarta: Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Madjid, M. (2021). *Impact of Achievement Motivation and Transformational Leadership on Teacher Performance Mediated by Organizational Commitment. Educational Sciences: Theory & Practice Vol.21 No.3.*
- Nila Kesumawati, M. K. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Tecnology Research Vol.7 No.7.*
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.11 No.1.*
- Priyono, B.H , N. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol.4 No.2.*
- Randy, M . S. A. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yuansa Abadi Lestari Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.2 No.2.*
- Sam, C & Irawati, J (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pyridam Farma Tbk Jakarta. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 3, No.1.*
- Setyawati, R. A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. SURYA JAYA MAKMUR. *PERFORMA : Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Vol.6 NO.1.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: PT. Alfabet.
- Surya, R & Setyawati, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Vol.6 No.1.*
- Susanto, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.2.*
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow Dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka. *Libraria Vol.6 No.2.*