

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA ORGANISASIONAL
(STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

SKRIPSI



OLEH :

NAMA : JORA G M KAFIAR

NIM : 11170275

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

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA ORGANISASIONAL
(STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

SKRIPSI



OLEH :

NAMA : JORA G M KAFIAR

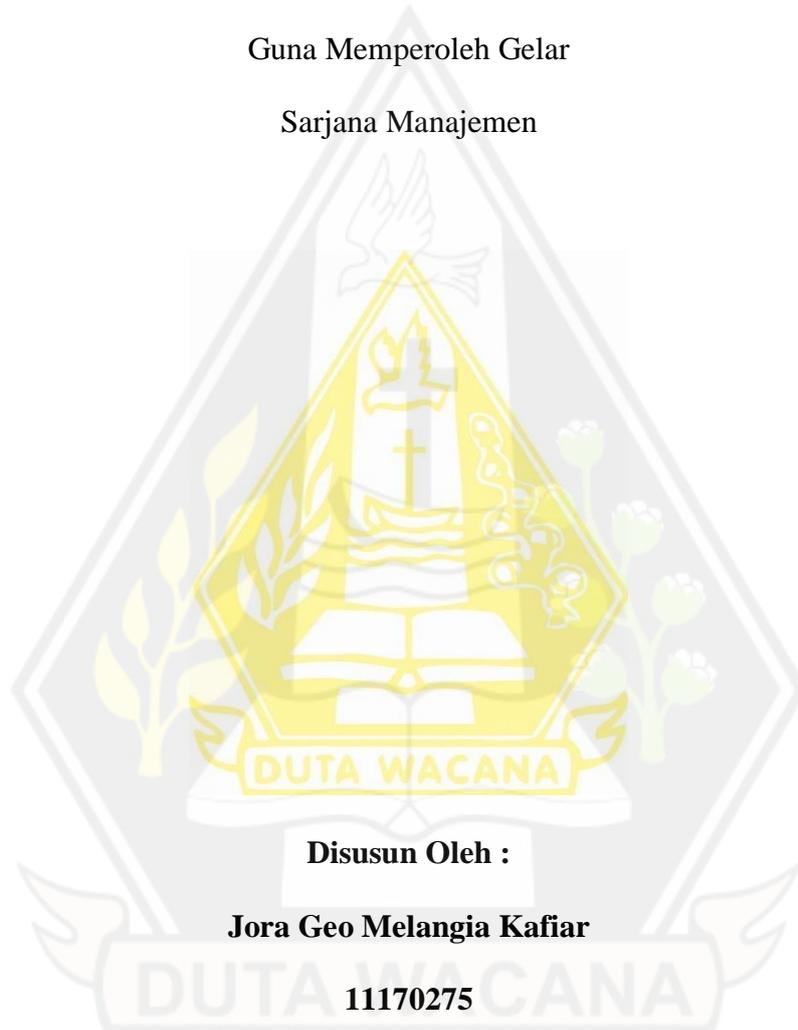
NIM : 11170275

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

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada
Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat - Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Persepsi Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasional

Nama Mahasiswa : Jora Geo Melangia Kafiar

Nim : 11170275

Mata Kuliah : Skripsi

Fakultas : Bisnis

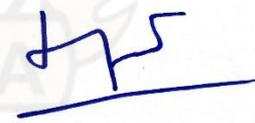
Program Studi : Manajemen

Semester : Genap

Tahun Akademik : 2022/2023

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 07 Juni 2023


Dr. Heru Kristanto S. E., M.T

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 : Jora Geo Melangia Kafiar
NIM : 11170275
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 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL”**

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 : Senin, 02 Juli 2023

Yang menyatakan



Jora Geo Melangia Kafiar
11170275

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL DI DINAS PERTANIAN DAN
KETAHANAN PANGAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Jora Geo Melangia Kafiar

11170275

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

Selasa, 27 Juni 2023

Nama Dosen

1. Ambar Kusuma Astuti.S.E., M.Si.

(Ketua Tim/Dosen Penguji)

2. Drs. Sisunuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Penguji)

3. Heru Kristanto, S.E, M.T.

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 03 JUL 2023

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si

Ketua Program Studi



Drs. Sisunuhadi, MBA., Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL.

Yang saya teliti dan 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.

Apabila 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, 07 Juni 2023



Jora Geo Melangia Kafiar

11170275

HALAMAN MOTTO

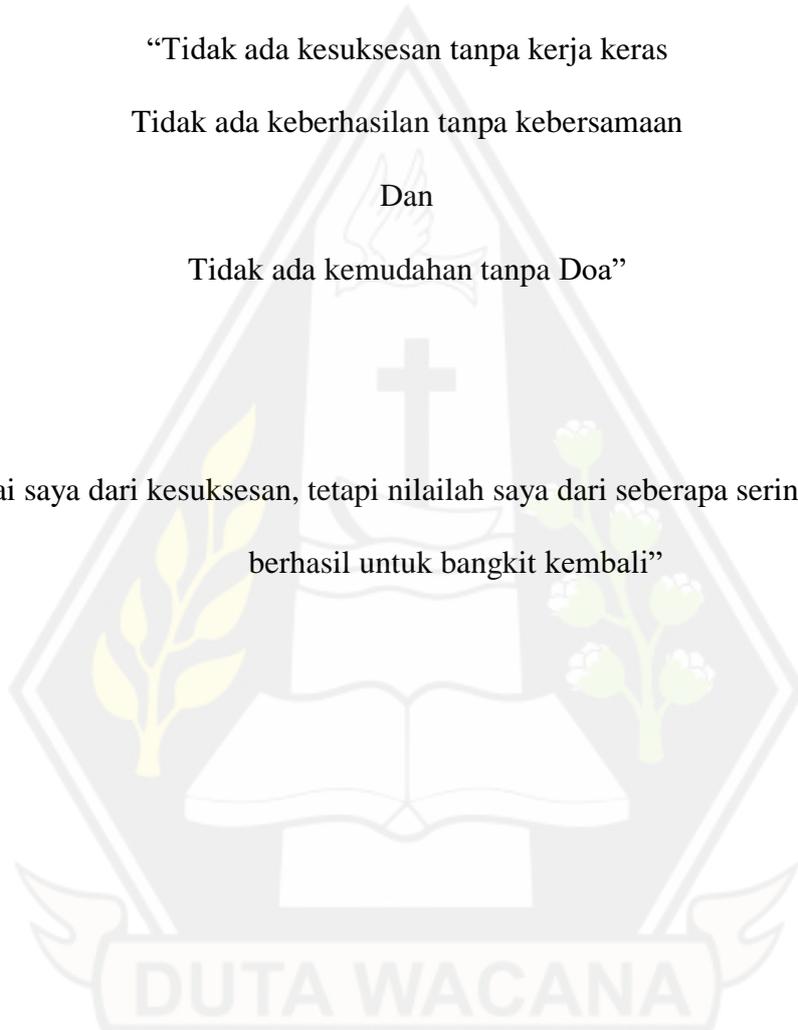
“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu”

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras
Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan

Dan

Tidak ada kemudahan tanpa Doa”

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilailah saya dari seberapa sering saya jatuh dan
berhasil untuk bangkit kembali”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala Puji Syukur kepada Tuhan yang mahakuasa dan dukungan serta Do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepatwaktu. Oleh karena itu, dengan rasa Bangga dan Bahagia saya ucapkan rasa Syukur dan Terima kasih kepada :

1. Tuhan yang maha esa, karena dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. , selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si.,CAS.,CRP. Selaku Dekan Fakultas Bisnis UKDW yang telah membantu proses perpanjangan pendadaran mahasiswa manajemen.
4. Bapa, mama, atas pengorbanan dan cinta kalian yang telah banyak diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ade rio, josua, ela, Cheryl, ani, yang sudah banyak memberikan motivasi dan semangat dalam Menyusun skripsi ini.
6. Nenek tercinta, yang selalu menjaga dan menyayangi penulis setulus hati.
7. Kekasih hati yang tercinta Marisol gandeguai, yang telah banyak memberikan semangat, nasehat dan juga dukungan dalam segala hal baik dalam berjalan skripsi ini hingga selesai.
8. Helsen dan lande, yang juga teman seperjuangan yang sama-sama saling memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini bersama.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang maha kuasa karena dengan rahmatnya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul skripsi “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Persepsi Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasional Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta” dapat terlaksana dengan baik, yang dimana skripsi ini diwajibkan bagi mahasiswa akhir Universitas Kristen Duta Wacana khususnya mahasiswa prodi manajemen. Penelitian skripsi ini bertujuan sebagai bukti bahwa mahasiswa telah menyelesaikan skripsi dan juga sebagai acuan dalam memberikan penilaian kepada mahasiswa dari dosen pembimbing.

Dengan menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung penulis. Oleh sebab itu penulis sangat berterima kasih kepada :

1. Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. . selaku dosen pembimbing
2. Semua staf dan pegawai dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Yogyakarta, 25 Mei 2023

Penulis



Jora Geo Melangia Kafiari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Batasan Masalah	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Teori Kognitif Sosial.....	7
2.2 Teori Pertukaran Sosial.....	9

2.3	Kinerja Organisasional.....	12
2.4	Kepemimpinan.....	13
2.4.1	Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.4.2	Kepemimpinan Transaksional.....	17
2.4.3	Budaya Organisasional	19
2.5	Penelitian Terdahulu	21
2.6	Hipotesis Penelitian.....	30
2.6.1	Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Organisasional.....	30
2.6.2	Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasional.....	31
2.6.3	Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasional.....	31
2.7	Kerangka Penelitian.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian.....	33
3.2.	Populasi, Metode Pengambilan Sampel dan Jumlah Sampel Penelitian.....	33
3.3.	Indikator Variabel Penelitian	35
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5.	Metode Pengukuran Data.....	37
3.6.	Metode Pengujian Instrumen	38
3.6.1.	Uji Validitas	38
3.6.2.	Uji Reliabilitas	39
3.7.	Metode Analisis Data.....	40
3.7.1	Profil Responden.....	40

3.7.2	Penilaian Pada Variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasional, dan Kinerja Organisasional	40
3.7.3.	Analisis Regresi Linier Berganda	41
1.	Uji F.....	42
2.	Uji T.....	43

BAB IV ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Demografi Responden.....	45
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
4.2	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	48
4.3	Hasil Penilaian Karyawan Pada Variabel Penelitian.....	51
4.3.1	Penilaian Karyawan Pada Variabe Kepemimpinan Transformasional.....	51
4.3.2	Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional.....	54
4.3.3	Penilaian Karyawan Pada Variabel Budaya Organisasional.....	55
4.3.4	Penilaian Karyawan Pada Variabel Kinerja Organisasional.....	57
4.4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksiona, Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasional.....	59
4.4.1	Hasil Uji F.....	60
4.4.2	Hasil Uji T.....	62
1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasional..	63
2.	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasional.....	65
3.	Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasional.....	67

BAB V PENUTUP

5. 1 Kesimpulan.....70

5. 2 Keterbatasan Penelitian.....70

5. 3 Saran.....72

 5.3.1 Bagi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan DIY.....71

 5.3.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Variabel Penelitian Dan Indikator.....	35
Tabel 3.2 Bobot Jawaban.....	37
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	48
Tabel 4.6 Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	51
Tabel 4.7 Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional.....	54
Tabel 4.8 Penilaian Karyawan Pada Variabel Budaya Organisasional.....	55
Tabel 4.9 Penilaian Karyawan Pada Variabel Kinerja Organisasional.....	57
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.11 Uji F.....	61
Tabel 4.12 Uji T.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Kognitif Sosial.....	9
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian.....	32



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA ORGANISASIONAL
(STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

ABSTRAK

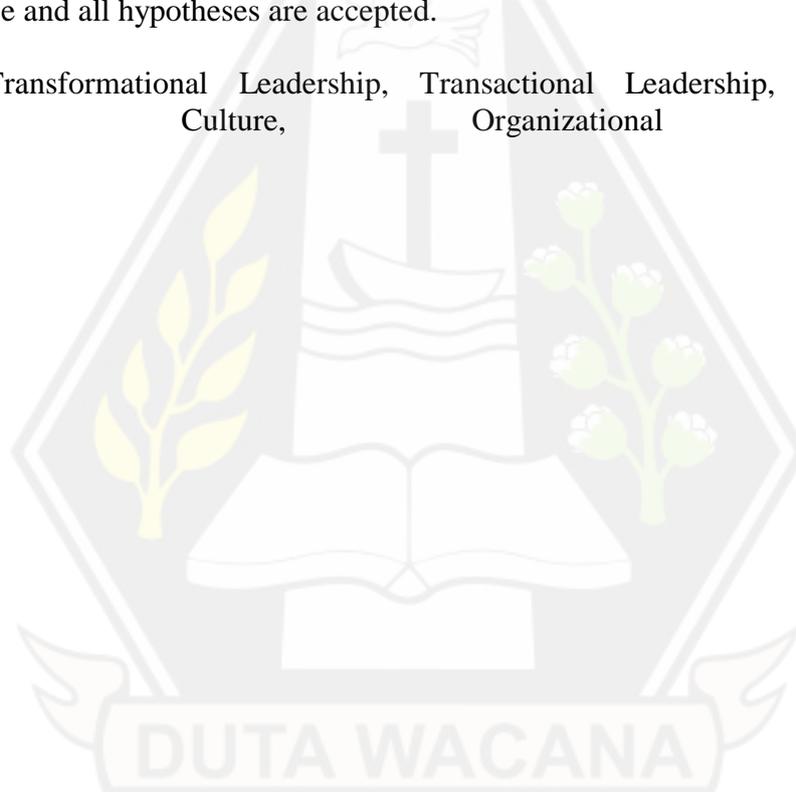
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan persepsi budaya organisasional terhadap kinerja organisasional pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta baik secara simultan ataupun parsial. Data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder. Teknik pengambilan data menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 89 responden pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari tiga tahun. Metode dalam pengambilan sampel adalah *non-random sampling* atau dilakukan dengan tidak acak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *kuesioner*, kemudian dilakukan uji analisis menggunakan SPSS. Teknik analisis berupa uji regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji determinan, uji t, uji f (Anova). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan persepsi budaya organisasional memiliki nilai signifikansi < 0.05 yang bermakna keseluruhan variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional pegawai Dinas Kesehatan dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta dan semua hipotesis diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Persepsi Budaya Organisasional, Kinerja Organisasional

ABSTRACT

This study's purpose is to determine and analyze the influence of transformational leadership, transactional leadership, and perceptions of organizational culture on the organizational performance of employees of the Department of Agriculture and Food Security in the Special Region of Yogyakarta, either simultaneously or partially. The data used are primary and secondary data. Data collection technique using purposive sampling. The sample used was 89 employee respondents who had worked for more than three years. The method of sampling is non-random sampling or it is not random. Data collection used a questionnaire in the form of a questionnaire, then an analysis test was carried out using SPSS. The analysis technique is in the form of multiple linear regression tests with hypothesis testing, namely the determinant test, t-test, and f-test (Anova). The results of the study show that transformational leadership, transactional leadership, and perceptions of organizational culture have a significance value of <0.05 , which means that all variables have a positive and significant effect on organizational performance of employees of the Yogyakarta Special Region Health and Food Security Service and all hypotheses are accepted.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional Leadership, Perceptions of Organizational Culture, Organizational Performance





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu orientasi dan diusahakan sebuah organisasi untuk dapat dicapai adalah meningkatnya kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang tinggi memberikan isyarat bahwa pihak manajemen atau pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pengelolaan perusahaan. Kinerja organisasi merupakan kumpulan dari kinerja orang-orang (karyawan) yang ada dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi merupakan kontribusi dari kinerja masing-masing anggota dalam organisasi.

Kinerja dapat juga dinyatakan sebagai hasil atau keluaran (*output*) dari sebuah proses yang dilakukan komponen-komponen yang ada dalam organisasi atas penggunaan sumber daya atau masukan (*input*) tertentu (Prawirosentono, 2012). Ini menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil dari serangkaian proses aktivitas atau kegiatan yang dilakukan guna memenuhi tujuan tertentu yang sudah ditetapkan organisasi atas peran dari anggota organisasi.

Secara umum, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan atau organisasi secara keseluruhan berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, tugas, dan fungsinya selaras dengan tanggung jawab yang diembannya. Organisasi yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi itu sendiri maupun bagi pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Kemampuan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi akan membuat organisasi menjadi semakin maju.

Arti penting kinerja bagi kemajuan organisasi membuat pihak manajemen melakukan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ejaz (2019) dan Al Khajeh (2018) dalam

penelitiannya memberikan bukti bahwa kepemimpinan transformasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasional. Kepemimpinan transformasional atau juga disebut dengan teori relasional kepemimpinan fokus dalam membangun hubungan antara pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki ciri bahwa pemimpin memotivasi dan menginspirasi melalui aktivitasnya dalam membantu bawahan untuk memahami potensi yang dimiliki dan selanjutnya ditransformasikan dalam perilaku nyata berkaitan dengan penyelesaian tugas dan fungsi secara bersama. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki etika yang tinggi dengan standar moral yang baik. Tugas utama dari pemimpin transformasional adalah membangun kesadaran pengikut mengenai pentingnya peningkatan produktivitas organisasi (Bass *et al.*, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah gaya kepemimpinan transaksional. Ejere dan Abasilim (2020); dan Ojokuku *et al.*, (2012) dalam penelitiannya juga membuktikan secara empirik bahwa kepemimpinan transaksional berperan dalam meningkatkan kinerja organisasional. Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan dimana seorang pemimpin mengkombinasikan dan atau memotivasi bawahan dalam arah tujuan yang sudah ditetapkan serta memberikan penjelasan lebih detail mengenai peran dan tuntutan tugas yang dibebankan pada bawahan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional tidak segan-segan untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki produktivitas tinggi. Hal ini tentunya akan memberikan stimuli pada peningkatan kinerja organisasional secara keseluruhan.

Faktor berikutnya yang juga memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja organisasional adalah budaya organisasi. Penelitian Bautista (2023) dan Regan (2020)

memberikan bukti nyata bahwa budaya organisasi adalah prediktor dari peningkatan kinerja organisasional. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan yang secara spesifik bisa dipakai untuk membedakan organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2016). Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menyebarkan kepercayaan dan nilai dalam suatu organisasi guna mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi bisa membawa sebuah organisasi untuk memiliki keunggulan kompetitif saat budaya yang diterapkan mampu mendukung strategi organisasi, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Melalui pemaparan di atas dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasional, organisasi atau perusahaan dapat mengusahakannya dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Penerapan gaya kepemimpinan transformasioal dan gaya kepemimpinan transaksional secara nyata mampu mendorong peningkatan kinerja organisasional. Selain itu, budaya yang ada dalam sebuah organisasi juga turut memberikan dukungan pada peningkatan kinerja organisasional.

Peningkatan kinerja organisasional berlaku untuk seluruh organisasi, baik itu organisasi yang berorientasi pada keuntungan (*profit*) maupun organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan seperti Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang mengurus bidang pertanian, peternakan dan perikanan, dan ketahanan pangan. Tugas dan fungsi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan yang vital bagi ketahanan sebuah negara menjadikan pihak manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainnya guna menjaga ketahanan sektor pangan yang meliputi bidang pertanian, peternakan dan perikanan. Untuk dapat memberikan stimuli pada peningkatan kinerja organisasional, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan memberikan perhatian yang baik dalam hal penerapan gaya kepemimpinan yang cocok bagi

organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional sekiranya dapat memberikan motivasi bagi pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Di sisi yang lain, peningkatan kinerja organisasional juga diusahakan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan melalui penerapan budaya organisasi yang mampu mendukung kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara signifikan mampu meningkatkan kinerja organisasional dari Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis merumuskan permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Keterlambatan waktu masuk kantor.
2. Kurangnya pengawasan pada kinerja pegawai.
3. Kurangnya disiplin kerja terhadap pengembangan karir atau kenaikan jabatan.
4. Banyaknya pensiunan tetapi tidak ada pengangkatan.
5. Kinerja yang kurang baik sehingga output kinerja tidak berjalan dengan baik.
6. Belum ada penghargaan khusus bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasional pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta?

2. Apakah kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasional pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah persepsi budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasional pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menguji Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasional Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Menguji Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasional Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Menguji Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasional Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa hasil riset ini bisa memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai faktor yang memengaruhi kinerja organisasional dari penerapan gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional) serta budaya organisasional.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini memberi masukan bagi pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta mengenai peran kepemimpinan (transformasional dan transaksional) serta budaya organisasional untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.6 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis memberikan batasan variabel dan sampel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel penelitian :
 - a. Variable Independen terdiri dari : Kepemimpinan transformasional, Kepemimpinan transaksional, Persepsi Budaya organisasional.
 - b. Vriabel Dependen terdiri dari : Kinerja organisasional.
2. Responden penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2023.

BAB V

PENUTUP

Pada bab penutup ini, penulis akan mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Kesimpulan dan saran tersebut adalah sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan budaya organisasional secara signifikan mampu memprediksi 67,8% perubahan kinerja organisasional.
2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah istimewa Yogyakarta.
3. Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah istimewa Yogyakarta.
4. Budaya organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah istimewa Yogyakarta.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu tempat yaitu Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Jumlah responden yang ditentukan hanya 89 Responden dari Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Keterbatasan waktu penelitian penulis, sehingga diharapkan bagi peneliti ke depannya bisa lebih maksimal lagi.

5.3. Saran

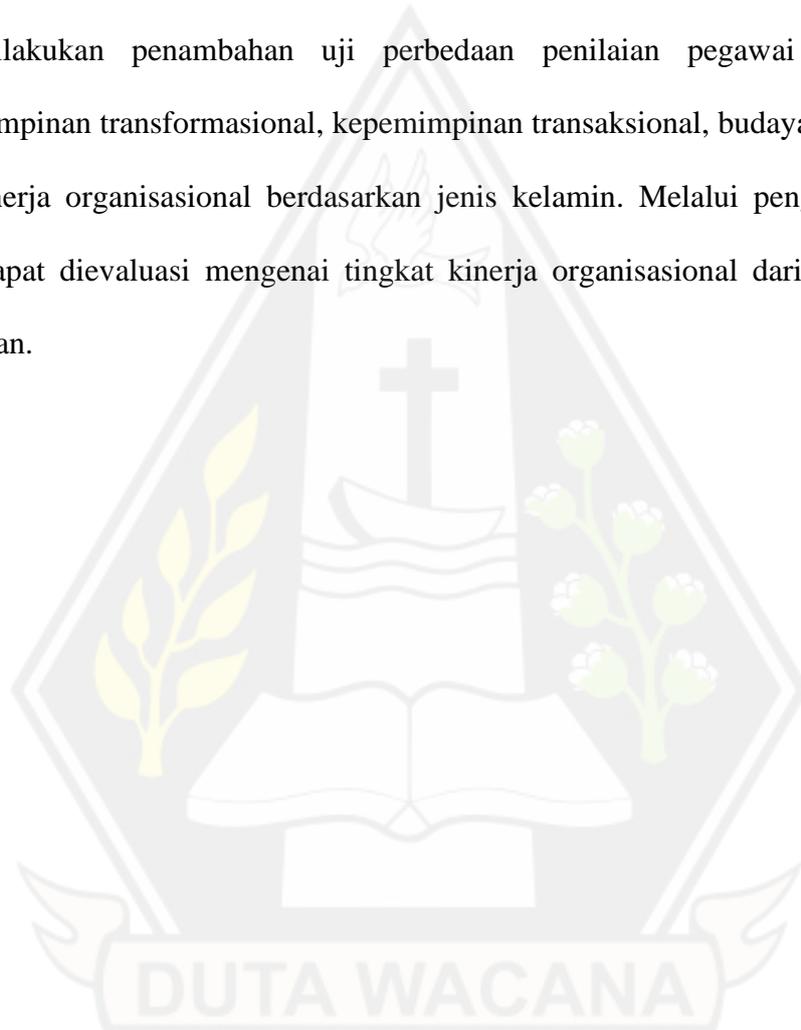
5.3.1. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah istimewa Yogyakarta

- **Perbaikan pada variabel** kepemimpinan transformasional dilakukan berdasarkan penilaian terendah yaitu “Pimpinan memimpin dengan “melakukan” bukan hanya dengan memberitahu”. Cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan peran pimpinan untuk terlibat secara langsung dengan mempraktekkan cara kerja yang efektif dan efisien kepada para bawahannya. Melalui kerja praktek langsung oleh pimpinan tersebut diharapkan bawahan akan mengadopsinya dalam aktivitas kerjanya.
- **Perbaikan pada variabel** kepemimpinan transaksional dilakukan berdasarkan penilaian terendah yaitu “Pimpinan selalu mengakui kinerja karyawan yang baik”. Cara yang dapat dilakukan adalah menyiapkan program penghargaan yang diberikan secara rutin kepada bawahan dengan prestasi kerja yang tinggi. Pengakuan atas kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan melalui pemberian pujian, piagam penghargaan, pemberian bonus atau insentif langsung yang bermanfaat bagi karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan stimuli bagi karyawan lain agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- **Perbaikan pada variabel** budaya organisasional dilakukan berdasarkan penilaian terendah yaitu “Kerja sama di berbagai bagian organisasi didorong secara aktif”. Cara yang dapat dilakukan adalah membukan dan meningkatkan kualitas komunikasi antar bagian dalam organisasi. Komunikasi organisasi

sebaiknya dilakukan secara rutin atau berkala dengan membahas isu-isu penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan koordinasi antar fungsi atau antar bagian dalam organisasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pencapaian target atau tujuan organisasi akan lebih mudah terealisasi.

5.3.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya yang sejenis di masa depan akan lebih kompleks, saat dilakukan penambahan uji perbedaan penilaian pegawai pada variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, budaya organisasional, dan kinerja organisasional berdasarkan jenis kelamin. Melalui pengujian ini maka akan dapat dievaluasi mengenai tingkat kinerja organisasional dari masing-masing karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan & Jogiyanto, H. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: C.V Andi Offest.
- Abdullah, S.M. (2019). Social Cognitif Theory: A Bandura Thought Review. *Journal Psikodimensia, Vol. 18, No. 1*.
- Al Khajeh, E.H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research, Vol. 10*.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., dan Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology, Vol. 88, No. 2*.
- Bautista, M.P.J.T. (2023). The Effects of Organizational Culture and Leadership Style on Organizational Performance in Times of COVID-19 Pandemic. *Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 12, No. 1*.
- Denison, D., Levi, N., dan Kotrba, L. (2013). Diagnosing Organizational Cultures: A Conceptual and Empirical Review of Culture Effectiveness Surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 23, No. 1*.
- Dubrin, A. (2012). *Essentials of Management*. Cengage Learning Academic Centre, USA.
- Ejaz, M.A.T. (2019). Transactional and Transformational Leadership Impact on Organizational Performance: Evidence from Textile sector of Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences, Vol. 8, No. 2*.
- Ejere, E.I., dan Abasilim, U.D. (2020). Impact of Transactional and Transformational Leadership Styles on Organisational Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *The Journal of Commerce, Vol. 5, No. 1*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, C.B., dan Birkinshaw, J. (2013,). The Antecedents, Consequences and Mediating Role of Organizational Ambidexterity. *Academy of Management Journal, Vol. 47, No. 2*.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T.H., Farooqi, S., dan Asim, J. (2020). Impact of Transformational Leadership on Work Performance, Burnout and Social Loafing: a Mediation Model. *Future Business Journal, Vol. 6, No. 1*.

- Odumeru, J.A., dan Ifeanyi, G.O. (2013). Transformational vs Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, Vol.2, No.2.
- Ojokuku, R.M., Odetayo, T.A., dan Sajuyigbe, A. S., (2012). Impact of Leadership Style on Organizational Performance: a Case Study of Nigerian Banks. *American Journal of Business and Management*, Vol. 1, No. 4.
- Owens, B.P., dan Hakman, D.R. (2016). How does Leader Humility Influence Team Performance? Exploring the Mechanisms of Contagion and Collective Promotion Focus. *Academy of Management Journal*, Vol. 59, No. 3.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Priyambodo, P., Firdaus, F., dan Jayawardana, H.B.A. (2022). Implementasi Teori Kognitif Sosial Bandura sebagai Upaya Pengembangan Fungsi dan Peran Sekolah. *Jurnal Kajian Pendidikan Sains*, Vol. 8, No. 1.
- Regan, D. (2020). The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Performance of Small and Medium Enterprises in Jig-Jiga City: A Literature Review. *Munich Personal RePEc Archive*. No. 104822.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saasongu, N. (2015). Effects of Leadership style on Organizational Performance in Small and Medium Scale Enterprises in Nigeria. *International Journal of Research in management and Business Studies*, Vol. 2, No. 2.
- Sapari, Y. (2018). Komunikasi dalam Perspektif Teori Pertukaran. *Jurnal Signal*, Vol. 6, No. 1.
- Schaap, N. (2018). *Knowledge Hiding of The Leader and Its Effects on Interpersonal and Informational Justice and Employee Performance*. Thesis Universiteit Van Amsterdam.
- Schein, E.H. (2011). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. A Wiley Imprint. San Francisco.
- Schunk, D.H. (2012). *Learning theoris. An education perspektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sidhartha, G. (2020). Teori Pertukatan Sosial (Social Exchange Theory) Thibaut & Kelly. *ResearchGate*, Vol. Juni.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.

Toha, M. (2020). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yanuardianto, E. (2019). Teori Kognitif Sosial Albert Bandura: Studi Kritis dalam Menjawab Problem Pembelajaran di MI. *Jurnal Auladuna, Vol. 1, No. 2.*

Yesil, S., dan Dereli, S.F. (2013). An Empirical Investigation of the Organisational Justice, Knowledge Sharing and Innovation Capability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 75.*

Robbins & Judge (2012:379) bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya,
<http://eprints.umm.ac.id/39994/3/bab%202.pdf#>

Kinerja Organisasi Robbins (2008) dalam Widyawati (2018)
https://repository.ump.ac.id/14983/3/Bab%20II%20RETNO_KURNIASIH_1702010229.pdf

