

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL, SERTA PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
PADA KINERJA DI PABRIK TEH 999 PEKALONGAN**



SKRIPSI

DEOVANTO ADITIYA WIJAYA

11190675

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 Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Deovanto Aditiya Wijaya

11190675

DUTA WACANA

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL, SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KARYAWAN DI PABRIK TEH 999 PEKALONGAN**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

DEOVANTO ADITIYA WIJAYA

11190675

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal **25 OCT 2023**

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, SE.,MT
(Ketua Tim dan Dosen Penguji)



2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Pembimbing)



3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji)



DUATA WACANA

Yogyakarta, **27 OCT 2023,**

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE.M.Si. CSA., CRP



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E, M.Si.

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional,
serta Persepsi Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan Di
Pabrik Teh 999 Pekalongan

Nama : Deovanto Aditiya Wijaya

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : Gasal

Tahun Akademik : 2023/2024

Yogyakarta, *6. Okt.*2023

Telah diperiksa dan disetujui
Dosen Pembimbing



Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL, SERTA PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
PADA KINERJA DI PABRIK TEH 999 PEKALONGAN**

Materi yang disajikan di sini sepenuhnya asli dan belum pernah dipublikasikan atau diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi sebagaimana semestinya, baik sebagian maupun seluruhnya.

Sepanjang pengetahuan saya, saya telah mengutip dan mereferensikan semua sumber yang digunakan dengan benar. Saya bersumpah bahwa informasi dalam pernyataan ini akurat dan saya akan mengambil sanksi apa pun yang mungkin timbul dari pernyataan palsu apa pun.

Yogyakarta, 6 Oktober 2023



Deovanto Aditiya Wijaya
11190675

**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 : DEOVANTO ADITIYA WIJAYA
NIM : 11190675
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
JenisKarya : Skripsi

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

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL, SERTA PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK THE 999 PEKALONGAN”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non eksklusif 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 HakCipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Oktober 2023

Yang menyatakan



(Deovanto A.W)

NIM. 11190675

HALAMAN MOTTO

Allah does no charge a soul excpet [with that within] it's capacity

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(QS Al-Baqarah : 286)

Ilmu itu lebih baik dari pada harta, ilmu menjaga engau dan engkau menjaga harta. Ilmu itu penghukum (hakim) sedangkan harta terhukum. Harta akan berkurang jika dibelanjakan tetapi ilmu akan bertambah jika diamalkan.

(Ali bin Abi Thalib)

*Believe in yourself, fight for what you have started, and make what you want to
achieve come true*

(Deovanto)

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Setelah melalui berbagai pertimbangan dan kerja keras, penulis skripsi ini ingin menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena telah memberkati saya dengan kesehatan dan kemampuan fokus yang diperlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dede Dwi Wijaya dan Ibu Idayah, Sebagai orang tua penulis, mereka selalu ada untuk menyemangati, mendoakan kesuksesannya, dan mendukungnya.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, memberi masukan dan dengan sabar membimbing dalam melakukan penulisan skripsi sampai selesai.
4. Keluarga penulis yang telah memberi semangat dan dukungan dalam menempuh pendidikan
5. Bernadeta Helen Santoso yang memberikan semangat, dukungan, menemani dan membantu dalam pembuatan penulisan skripsi.
6. Teman, saudara dan sahabat penulis yang telah menemani, mengingatkan dan memberi dukungan penulis dalam mengerjakan skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Doa yang senantiasa saya limpahkan dan memohon berkat kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berkat dan rahmat-Nya yang di berikan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, serta Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Teh 999* Pekalongan ini dengan tepat waktu. Penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Jurusan Manajemen Strata Satu (S1) di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Selesaiannya Skripsi ini tak lepas dari doa, bantuan, bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak, sehingga penulis sehingga penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan dengan sabar membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr.-Ing Wiyatiningsih, S.T.,M.T. selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE.M.Si. CSA., CRP selaku dekan Universitas Kristen Duta Wacana.
4. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E, M.Si selaku Ka.Prodi Universitas Kristen Duta Wacana.

5. Bapak Dr. Singgih Santoso, MM selaku dosen wali dengan sabar membantu saya dalam perkuliahan.
6. Keluarga penulis, karena dengan sabar mendidik, membimbing dan memotivasi penulis sehingga dapat belajar di Universitas Kristen Duta Wacana.
7. Manajer Pabrik Teh 999 Pekalongan yang dengan sabar dan membantu untuk memberikan informasi kepada penulis.
8. Semua pihak yang telah mendoakan, membantu dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Seorang menyadari bahwa terdapat banyak kelemahan dalam argumen ini, meskipun faktanya telah melakukan yang terbaik dalam pengerjaan skripsi, akan tetapi masih jauh dari sempurna. Diharapkan untuk membantu menyempurnakan dan meningkatkan pekerjaan ini ke standar setinggi mungkin. Besar harapan saya agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Yogyakarta, 6 Oktober 2023



Deovanto Aditiya Wijaya

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 | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| ABSTRAK | xviii |
| ABSTRACT..... | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Masalah | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1.5 Batasan Masalah | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORITIS | 8 |
| 2.1 Kepemimpinan Transaksional | 8 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional | 8 |
| 2.1.2 Tujuan Kepemimpinan Transaksional | 9 |
| 2.1.3 Faktor-faktor Kepemimpinan Transaksional | 10 |
| 2.1.4 Karakteristik Kepemimpinan Transaksional | 11 |
| 2.1.5 Indikator Kepemimpinan Transaksional | 12 |
| 2.2 Kepemimpinan Transformasional | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional | 13 |
| 2.2.2 Tujuan Kepemimpinan Transformasional | 14 |
| 2.2.3 Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional | 15 |
| 2.2.4 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional..... | 16 |
| 2.2.5 Indikator Kepemimpinan Transformasional..... | 16 |
| 2.3 Budaya Organisasi | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional | 18 |
| 2.3.2 Tujuan Kepemimpinan Transformasional | 19 |
| 2.3.3 Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional | 19 |
| 2.3.4 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional..... | 20 |
| 2.3.5 Indikator Kepemimpinan Transformasional..... | 21 |
| 2.4 Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.4.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional | 22 |
| 2.4.2 Tujuan Kepemimpinan Transformasional | 23 |
| 2.4.3 Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional | 24 |
| 2.4.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional..... | 25 |
| 2.5 Kerangka Penelitian | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 2.6 Pengembangan Hipotesis | 27 |
| 2.6.1 Penelitian Terdahulu | 27 |
| 2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja | 29 |
| 2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja..... | 30 |
| 2.6.4 Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja..... | 31 |
| BAB III METEDOLOGI PENELITIAN..... | 32 |
| 3.1 Data Penelitian | 32 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 32 |
| 3.3. Cara Pengumpulan Data | 33 |
| 3.4 Uji Kuesioner | 34 |
| 3.4.1 Uji Validitas | 34 |
| 3.4.2 Uji Reliabilitas | 35 |
| 3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional..... | 35 |
| 3.6 Alat Analisis Data | 39 |
| 3.7 Uji Hipotesis | 40 |
| 3.7.1 Uji F..... | 40 |
| 3.7.2 Uji T | 41 |
| 3.7.3 Koefisien Determinasi | 42 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 43 |
| 4.1 Gambaran Umum Pabrik Teh 999 Pekalongan | 43 |
| 4.1.1 Profil Pabrik Teh 999 Pekalongan | 43 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Pabrik Teh 999 Pekalongan | 44 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi..... | 45 |

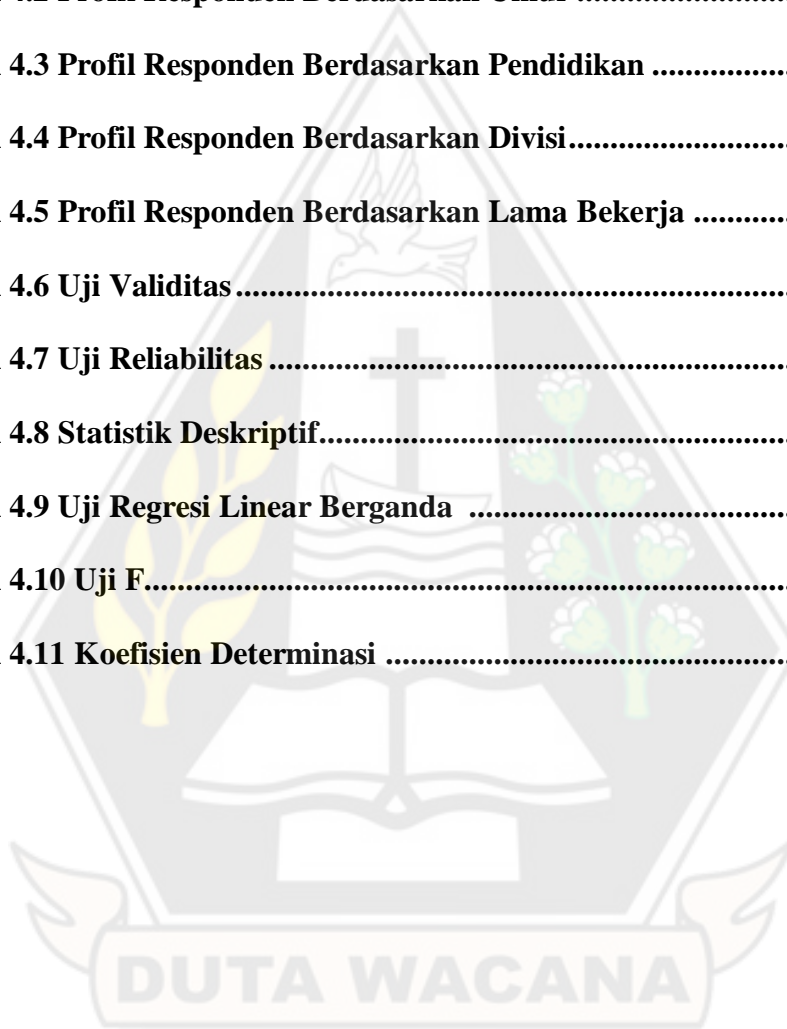
| | |
|--|-----------|
| 4.2 Data Penelitian | 46 |
| 4.3 Profil Responden..... | 46 |
| 4.3.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 47 |
| 4.3.2 Profil Responden Berdasarkan Umur..... | 48 |
| 4.3.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| 4.3.4 Profil Responden Berdasarkan Divisi | 49 |
| 4.3.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 50 |
| 4.4 Uji Kuesioner | 50 |
| 4.4.1 Uji Validitas..... | 51 |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas | 52 |
| 4.5 Statistik Deskriptif..... | 53 |
| 4.6 Pengujian Hipotesis | 54 |
| 4.6.1 Uji Regresi Linear Berganda | 54 |
| 4.6.2 Uji T | 56 |
| 4.6.3 Uji F..... | 57 |
| 4.6.4 Koefisien Determinasi | 58 |
| 4.7 Pembahasan Hasil..... | 59 |
| 4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan..... | 60 |
| 4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasionall terhadap Kinerja Karyawan..... | 62 |
| 4.7.3 Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..... | 64 |
| BAB V..... | 66 |

| | |
|-------------------------------|-----------|
| 5.1 Kesimpulan | 66 |
| 5.2 Saran | 67 |
| 5.3 Keterbatasan | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 68 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1 Definisi Oprasional Dan Pengukuran | 37 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 46 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur | 47 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan | 48 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Divisi..... | 49 |
| Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 50 |
| Tabel 4.6 Uji Validitas | 51 |
| Tabel 4.7 Uji Reliabilitas | 53 |
| Tabel 4.8 Statistik Deskriptif..... | 54 |
| Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda | 55 |
| Tabel 4.10 Uji F..... | 58 |
| Tabel 4.11 Koefisien Determinasi | 59 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian..... | 26 |
|-------------------------------------|----|



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| 1. Lampiran 1 Kuesioner | 71 |
| 2. Lampiran 2 Data Responden dan Tabulasi Data | 77 |
| 3. Lampiran 3 Analisis Deskriptif..... | 84 |
| 4. Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 87 |
| 5. Lampiran 5 Statistik Deskriptif..... | 89 |
| 6. Lampiran 6 Uji F dan Uji T | 89 |
| 7. Lampiran 7 Surat Izin Penelitian | 90 |
| 8. Lampiran Kartu Konsultasi | 92 |
| 9. Lampiran Lembar Revisi | 93 |
| 10. Lampiran Formulir Revisi Judul Skripsi | 94 |



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL, SERTA PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI
PADA KINERJA DI PABRIK TEH 999 PEKALONGAN**

Deovanto Aditya Wijaya

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

deovantoaditya@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membedah bagaimana persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transaksional dan transformasional, serta budaya Pabrik Teh 999 Pekalongan mempengaruhi produktivitas mereka. Metodologi yang digunakan di sini adalah kuantitatif. Pembagian kuesioner kertas untuk keperluan pengumpulan data penelitian. Seratus dua puluh pekerja berpartisipasi dalam survei ini. Dengan menggunakan sampel sensus, seorang dapat secara akurat mewakili setiap populasi yang diselidiki. Analisis regresi multilinear, untuk pengujian data. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, serta pendapat karyawan terhadap budaya perusahaan, berkontribusi positif dan signifikan terhadap output pekerja di Pabrik Teh 999 Pekalongan. Hasil uji T menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional, serta persepsi karyawan terhadap budaya perusahaan, berdampak signifikan terhadap produktivitas di Pabrik Teh 999 Pekalongan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL AND TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP, AND PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE
ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT THE 999 PEKALONGAN TEA
FACTORY***

Deovanto Aditya Wijaya

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

deovantoaditya@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to dissect how employees' perceptions of transactional and transformational leadership, as well as the culture of the 999 Pekalongan Tea Factory affect their productivity. The methodology used here is quantitative. Distribution of paper questionnaires for research data collection purposes. One hundred and twenty workers participated in the survey. By using census samples, we can accurately represent each population investigated. Multilinear regression analysis, for data testing. The findings show that transactional and transformational leadership styles, as well as employees' opinions of company culture, contribute positively and significantly to worker output at the 999 Pekalongan Tea Factory. The T test results show that transactional and transformational leadership, as well as employee perceptions of company culture, have a significant impact on productivity at the 999 Pekalongan Tea Factory.

Keywords: Transactional Leadership, Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik diperlukan kepemimpinan yang memadai. Kepemimpinan harus mampu memberikan motivasi atau semangat bagi organisasi dengan memberikan inspirasi yang membentuk kreatifitasnya dalam bekerja. Sutrisno (2018) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan dimana seseorang mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil yang diinginkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan transaksional lebih mengarah pada pemimpin yang menekankan pemberian penghargaan, kendali, dan membimbing pengikutnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk persyaratan pekerjaan (Pramadewi & Garnasih, 2009).

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Klasifikasi target, standar ketenagakerjaan, alokasi tugas, dan perjanjian kompensasi menjadi dasar kesepakatan ini. Bawahan yang memenuhi standar atasannya, misalnya melalui prestasi kerja yang luar biasa, mungkin berhak mendapatkan insentif finansial seperti bonus. Selain ingin menyenangkan atasannya dan mendapatkan pujian serta insentif, karyawan sering kali ingin menghindari masalah dengan atasannya. Ini adalah situasi win-win di mana semua orang mendapat manfaat dari pembentukan kerja sama ini (Maulizar, Musnadi, & Yunus, 2012).

Selanjutnya menurut Bass dalam Virgianty & Budiani (2021) kepemimpinan transformasional adalah atasan yang benar-benar peduli terhadap stafnya, perubahan yang mereka hadapi, dan permasalahan yang dihadapi perusahaan, serta kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi mereka untuk menemukan solusi kreatif. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin dengan keterampilan kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi timnya untuk menjadi lebih visioner, karismatik, dan peduli satu sama lain. Prinsip kepemimpinan transformasional yaitu mendorong para pekerja untuk berupaya mencapai keunggulan, yang akan meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan mereka terhadap perusahaan, dan pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja mereka. Produktivitas pekerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pendekatan transformasional atau transaksional yang dilakukan seorang pemimpin (Virgianty & Budiani, 2021).

Dengan adanya Kepemimpinan pasti ada persepsi, salah satunya adalah persepsi budaya. Budaya organisasi mengacu pada norma dan praktik unik yang mendefinisikan suatu perusahaan atau kelompok tertentu. Hal ini berkaitan dengan bagaimana masyarakat memandang suatu organisasi atau kelompok tertentu. Wuradji dalam Saputra & Adnyani (2017) berpendapat bahwa budaya perusahaan terdiri dari kumpulan nilai, sikap, praktik, dan simbol yang mendefinisikan sebuah perusahaan. Ketika karyawan suatu perusahaan memiliki nilai dan pandangan yang sama terhadap kehidupan dan pekerjaan, mereka dapat dikatakan memiliki budaya yang sama. Budaya organisasi digunakan sebagai

landasan untuk mengatasi permasalahan eksternal dan internal, dan implementasinya dipertahankan melalui upaya kelompok secara teratur dan kemudian dikomunikasikan kepada anggota baru, pemikiran dan perasaan yang benar terhadap permasalahan yang bersangkutan (Saputra & Adnyani, 2017).

Budaya organisasi adalah seperangkat aturan atau prinsip yang disetujui dan digunakan anggota kelompok untuk dijadikan sebagai panduan dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah dalam struktur kelompok (Sutrisno, 2018). Sedangkan organisasi mengacu pada suatu lingkungan di mana orang-orang dari semua lapisan masyarakat berkumpul untuk membentuk suatu unit yang kohesif dengan tujuan bersama untuk mencapai misi bersama.

Kepemimpinan dan budaya organisasi sangat penting diterapkan untuk mempengaruhi persepsi kinerja karyawan seperti Pabrik Teh 999. Pabrik Teh 999 Pekalongan ini merupakan perusahaan yang membuat produk pada bidang minuman kemasan berupa teh yang dibuat dengan cara diseduh dan bisa dikonsumsi dengan berbagai usia. Pabrik ini memproduksi beberapa jenis dan merek yaitu merek 999 dan Goro-Goro, dan masing masing memiliki produk yang berbeda antara lain teh 999 merah, 999 baru, 999 kuning, Teh Goro Goro dan Teh Goro super. Pendirian Pabrik Teh 999 Pekalongan dibangun pada tahun 1972 oleh pensiunan yang dulunya bekerja pada pabrik gula sebagai pegawai yang mempunyai nama Bapak Tan Bio Hoek. Lokasi Pabrik Teh 999 pertama kali di Jalan Kartini nomor 61-63 RT06/ RW04 Kelurahan Keputran Pekalongan Timur, Pekalongan, Jawa Tengah, Indonesia.

Bahan baku yang digunakan berupa teh, melati, gambir. Teh ini diperjualbelikan di daerah Malang, Blitar, Kediri, Madiun, Tulung Agung, Sumenep, Caruban, Wonosobo, Purwodadi, Purwokerto, Purbalingga dan Yogyakarta. Pabrik Teh 999 harus memperhatikan peluang serta kesempatan yang ada untuk mempengaruhi persepsi kinerja karyawan supaya lebih baik. Pabrik Teh 999 Pekalongan, menggunakan model kepemimpinan transaksional dan transformasional.

Fenomena yang terjadi dalam Pabrik Teh 999 Pekalongan mengenai kepemimpinan transaksional yang digunakan seperti menargetkan produksi teh, dengan mengarahkan karyawan supaya tepat waktu dalam mengerjakannya, memberikan imbalan atau hukuman yang dilihat dari kinerja karyawan untuk memotivasi karyawan supaya patuh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pabrik Teh 999 juga menggunakan model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ini digunakan seperti mendorong semangat kerja karyawan dengan memberikan pendekatan yang *humanis* dalam bekerja sehingga disukai oleh para karyawan. Dengan mengutamakan tentang kepemimpinan yang terstruktur dengan menggunakan model gaya kepemimpinan yang tepat dalam kegiatan operasionalnya, serta memiliki budaya organisasi untuk kinerja karyawan lebih baik supaya bisa menyelesaikan tujuan dan target yang telah ditentukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Teh 999 Pekalongan?
- b) Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Teh 999 Pekalongan?
- c) Apakah Persepsi Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Teh 999 Pekalongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Pabrik Teh 999 Pekalongan, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transaksional Pabrik Teh 999 Pekalongan terhadap kinerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional Pabrik Teh 999 Pekalongan terhadap kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Teh 999 Pekalongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Pabrik Teh 999, Pekalongan, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi perusahaan

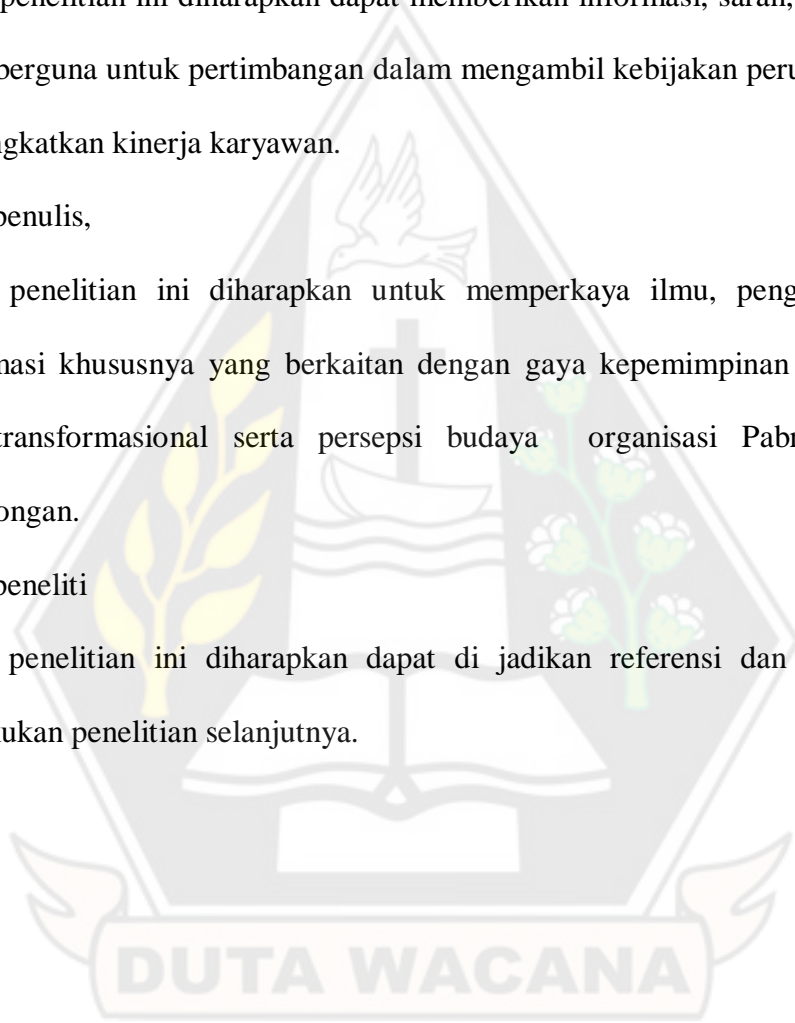
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, saran, dan masukan yang berguna untuk pertimbangan dalam mengambil kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi penulis,

Hasil penelitian ini diharapkan untuk memperkaya ilmu, pengetahuan, dan informasi khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional serta persepsi budaya organisasi Pabrik Teh 999 Pekalongan.

c) Bagi peneliti

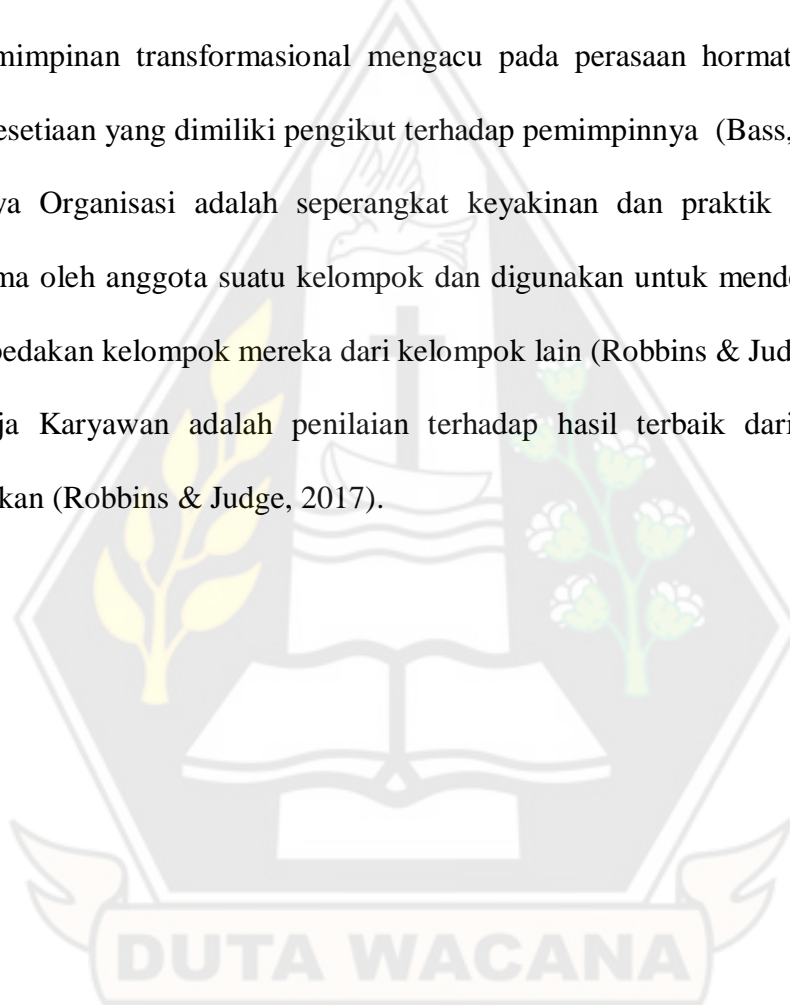
Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan referensi dan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.



1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini membataskan ruang lingkup pada :

- a) Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang dilakukan sebagai sebuah pertukaran imbalan-imbalan pada suatu perjanjian kesepakatan kerja untuk mendapatkan kepatuhan (Bass, 1985).
- b) Kepemimpinan transformasional mengacu pada perasaan hormat, kekaguman, dan kesetiaan yang dimiliki pengikut terhadap pemimpinnya (Bass, 1985).
- c) Budaya Organisasi adalah seperangkat keyakinan dan praktik yang dimiliki bersama oleh anggota suatu kelompok dan digunakan untuk mendefinisikan dan membedakan kelompok mereka dari kelompok lain (Robbins & Judge, 2017)
- d) Kinerja Karyawan adalah penilaian terhadap hasil terbaik dari upaya yang diberikan (Robbins & Judge, 2017).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari olah data yang telah diperoleh dari analisis data, serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Teh 999 Pekalongan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pabrik Teh 999 Pekalongan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pabrik Teh 999 Pekalongan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pabrik Teh 999 Pekalongan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

1. Peneliti tidak diperbolehkan secara langsung untuk menyebarkan kuesioner kepada karyawan, karena dapat mengganggu jam kerja karyawan, dan memberikan solusi untuk dititipkan kepada HRD.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah diberikan maka dapat disampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat terhadap pihak yang terkait atas hasil penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan transaksional dan Kepemimpinan transformasional perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan, sebab akan meningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Teh 999 Pekalongan
2. Budaya organisasi pada Pabrik Teh 999 Pekalongan harus dipertahankan bahkan meningkatkan budaya organisasi lebih baik lagi, agar kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti disiplin kerja, stress kerja dan lain sebagainya, semoga bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Judge, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara, M. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajeme* . Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press, Collier Macmillan.
- Blanchard, P. H. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Jurnal Ilmiah Manajemen. *Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja* , 7-18.
- Creswell, J. W. (2012). *Reserch Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darodjat, T. A., & Wildani, D. M. (2015). *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Debitri Primasheila, A. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. *Ilmiah Manajemen dan Terapan* , 25-42.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 1-8.
- Enceng, dkk. (2014). *Kepemimpinan*. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Fheiren Rahim, V. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Suluttenggo . *Jurnal EMBA* , 3503-3512.
- Ghozali. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hollander, E. P. (2019). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. An1mage.
- Ilham, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ekonomi*, 1-16.
- Imara, & Retno, F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ef English First Malang)* , 15-31.
- Ipmawan, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical Pt. Surya Toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting , Tangerang Selatan) 23-28.
- Jamaluddin, S. R., Yunus, H., & Yakib, H. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai* , 26-34.
- Maulizar, Musnadi, S., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen*, 58-65.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mufarrikoh, Z. (2020). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Nazim, & Mahmood. (2023). *Transformational Leadership Styles, Management Strategies, and Communication for Global Leaders*. Inggris: IGI Global.
- Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Hernaeny, U., Pratiwi, L., Wahyudin, Rukyati, A., et al. (2021). *Pengantar Statistika 1*. Bandung: Sains Indonesia.
- Odumeru, & Ifeanyi. (2022). *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. Indonesia: Feniks Muda Sejahtera.
- Pieter Leunupun, G. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis* , 221-231.
- Pramadewi, A., & Garnasih, R. L. (2009). Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*, 66-76.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rahim, F., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2018). *The Effect Of Transformational Leadership Aand Transactional Leadership* , 3-12.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, I. G., & Adnyani, I. G. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* .
- Sugiono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Virgianty, N. H., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Kantor Telkom Regional VI Kalimantan. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Jakarta: PT. Indeks.

