

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RIA BUSANA CABANG CIBINONG  
SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**JEREMIA PERANGIN ANGIN**

**11190682**

**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 :**

**Jeremia Perangin angin**

**11190682**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RIA BUSANA CABANG CIBINONG**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**JEREMIA PERANGIN ANGIN**

**11190682**

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)

  
.....

Yogyakarta, **27 OCT 2023**  
.....

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis


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

Ketua Program Studi Manajemen



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

## HALAMAN PERSETUJUAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi,  
Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ria Busana Cabang

Judul : Cibinong

Nama : Jeremia Perangin angin

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : Gasal

Tahun Akademik : 2022/2023

Yogyakarta, <sup>6/10</sup>.....2023

Telah Di periksa dan disetujui

Dosen Pembimbing

  
Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

DUTA WACANA



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

---

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

Nama : JEREMIA PERANGIN ANGIN  
NIM : 11190682  
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:

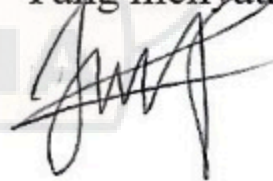
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RIA BUSANA CABANG CIBINONG”**

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 Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 27 Oktober 2023

Yang menyatakan



(JEREMIA PERANGIN ANGIN)  
NIM. 11190682

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RIA BUSANA CABANG CIBINONG**

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 sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

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

Yogyakarta, 6 Oktober 2023



**Jeremia Perangin angin**

**11190682**

## HALAMAN MOTTO

"Sebab Aku mengetahui rencana-rencana apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rencana damai sejahtera dan bukan rencana kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan."

(Yeremia 29:11)

"Dalam pencarian pengetahuan, aku menemukan arti hidupku."

(Jostein Gaarder)

"Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri - sendiri"

(Hindia)

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang menyertai dan menguatkan selama penulis menempuh pendidikan.
2. Bapak dan Ibu saya yang selalu mendoakan, memberi semangat dan selalu memberi dukungan kepada penulis.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga akhir
4. Dekan Fakultas Bisnis beserta Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
5. Keluarga RUSUH yang telah memberikan dukungan selama penulis menempuh Pendidikan (Jona, Epan, Theo, Jerry, Bryan, Venia, Fani).
6. Grup KBC yang selalu memberikan semangat, menemani, mengingatkan dan memberikan support dalam mengerjakan skripsi.
7. Untuk diri saya, pada momen ini, saya dengan bangga mempersembahkan skripsi ini kepada diri saya sendiri sebagai pengingat akan ketekunan dan kemampuan saya dalam menyelesaikan perjalanan ini. Terima kasih atas semangat dan ketabahan saya sendiri
8. Semua pihak yang telah membantu saya baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan 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 bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- a. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
- b. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
- c. Teman yang telah banyak membantu dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

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

Yogyakarta, 6 Oktober 2023



Jeremia Perangin angin

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kepemimpinan Transformasional.....	9
2.1.1 Definisi Kepemimpinan transformasional.....	9
2.1.2 Faktor Faktor Kepemimpinan transformasional.....	10
2.2 Budaya Organisasi.....	11
2.2.1 Definisi Budaya organisasi.....	11
2.2.2 Fungsi Budaya organisasi.....	13
2.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya organisasi.....	13
2.2.4 Bagaimana karyawan mempelajari Budaya Organisasi.....	14
2.2.5 Indikator Budaya organisasi.....	14
2.3 Motivasi.....	15
2.3.1 Definisi Motivasi.....	15
2.3.2 Teori Motivasi Two Factor.....	16
2.4 Kinerja Karyawan.....	18

2.4.1	Definisi Kinerja Karyawan.....	18
2.4.2	Manfaat Kinerja karyawan.....	19
2.4.3	Indikator yang mempengaruhi Kinerja karyawan .....	19
2.5	Penelitian Terdahulu.....	20
2.6	Model Penelitian .....	22
2.7	Pengembangan Hipotesis.....	23
2.7.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 23	
2.7.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.7.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>26</b>
3.1	Data Penelitian .....	26
3.2	Populasi dan Sampel .....	26
3.3	Cara Pengumpulan Data .....	27
3.4	Uji Instrumen .....	28
3.4.1	Uji Validitas .....	28
3.4.2	Uji Realibilitas.....	29
3.4.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	30
3.5	Uji Hipotesis .....	32
3.5.1	Analisis regresi linear berganda .....	32
3.5.2	Uji t .....	32
3.5.3	Uji F .....	33
3.5.4	Koefisien Determinasi .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>35</b>
4.1	Gambaran umum Ria Busana .....	35
4.1.1	Profil Ria Busana .....	35
4.1.2	Visi dan Misi Ria Busana.....	36
4.1.3	Struktur Organisasi .....	37
4.2	Data Penelitian .....	38
4.3	Profil Responden.....	38
4.3.1	Berdasarkan jenis kelamin .....	38
4.3.2	Pendidikan Terakhir.....	39

4.3.3	Berdasarkan Usia .....	39
4.3.4	Berdasarkan divisi kerja.....	40
4.3.5	Berdasarkan lama kerja.....	41
4.4	Uji Instrumen .....	41
4.4.1	Uji Validitas .....	42
4.4.2	Realibilitas.....	43
4.5	Statistik Deskriptif.....	44
4.6	Pengujian Hipotesis .....	45
4.6.1	Uji Regresi Linear Berganda .....	45
4.6.2	Uji t .....	46
4.6.3	Uji F .....	47
4.6.4	Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
4.7	Pembahasan Hasil .....	48
4.7.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Ria Busana.....	48
4.7.2	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Ria Busana.....	50
4.7.3	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Ria Busana .....	52
<b>BAB V PENUTUP</b> .....		54
5.1	Kesimpulan .....	54
5.2	Keterbatasan dalam Penelitian .....	55
5.3	Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		56
1.	Lampiran 1 Kuisoner.....	58
2.	Lampiran 2 Data Responden dan Data Tabulasi.....	65
3.	Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	72
4.	Uji Validitas dan Realibilitas .....	74
5.	Lampiran 5 Statistik Deskriptif.....	78
6.	Lampiran 6 Uji F dan Uji Regresi Linear Berganda (Uji t).....	79
7.	Lampiran 7 Surat Izin Penelitian.....	80
	Surat Izin Penelitian Fakultas.....	80
	Surat Izin Penelitian Ria Busana .....	81
8.	Lampiran 8 Kartu Konsultasi.....	82



9. Lampiran 9 Halaman Persetujuan .....	83
10. Lampiran 10 Formulir Revisi Judul .....	84
11. Lampiran 11 Lembar Revisi Pendadaran .....	85



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	40
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	41
Tabel 4.6 Uji Validitas.....	42
Tabel 4.7 Uji Realibilitas .....	43
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif .....	44
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda .....	45
Tabel 4.10 Uji F.....	47
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	23
Gambar 4.1 Struktur Ria Busana.....	37



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RIA BUSANA CABANG CIBINONG**

**Jeremia Perangin angin**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail: [jeremia.angin@students.ukdw.ac.id](mailto:jeremia.angin@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRAK**

Munculnya tren fashion telah menjadi salah satu perkembangan signifikan dalam dunia berpakaian, memberikan masyarakat kebebasan yang lebih besar dalam berekspresi melalui pakaian. salah satu perusahaan fashion yang populer di Indonesia saat ini merupakan Ria Busana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Ria Busana di cabang Cibinong. Data penelitian yang diperoleh langsung dari responden penelitian, yaitu karyawan Ria Busana cabang Cibinong. Data tersebut dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden melalui Google Form dengan total sebanyak 40 responden. Kemudian diolah menggunakan SPSS-25. pengambilan sampel dipilih menggunakan Sampling jenuh yang dilakukan, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ria Busana. Serta Uji t dengan hasil penelitian yang juga menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ria Busana, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ria Busana, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ria Busana.

**Kata Kunci:**

**Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja karyawan Ria Busana**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,  
ORGANIZATIONAL CULTURE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE'S  
PERFORMANCE OF RIA BUSANA CIBINONG BRANCH**

**Jeremia Perangin angin**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail: [jeremia.angin.@students.ukdw.ac.id](mailto:jeremia.angin.@students.ukdw.ac.id)

**ABSTRACT**

*The emergence of fashion trends has become one of the significant developments in the world of clothing, giving people greater freedom in expression through clothing. one of the popular fashion companies in Indonesia today is Ria Busana. This study aims to determine transformational leadership, organizational culture, and motivation to the performance of Ria Busana employees at the Cibinong branch. Research data were obtained directly from research respondents, namely employees of Ria Busana Cibinong branch. The data was collected through a questionnaire distributed to respondents via Google Form with a total of 40 respondents. then processed using SPSS-25. Sampling was selected using saturated sampling, where all populations in this study were sampled. The results of multiple linear regression analysis show that the variables of transformational leadership, organizational culture, and motivation have a positive and significant effect on the performance of Ria Busana employees. As well as the t test with research results that also show transformational leadership has a significant effect on the performance of Ria Busana employees, organizational culture has a significant effect on the performance of Ria Busana employees, and motivation has a significant effect on the performance of Ria Busana employees.*

**Keyword: Transformational Leadership, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance Ria Busana**





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang masalah

Perkembangan dunia fashion di Indonesia mengalami peningkatan signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Faktor seperti desainer lokal yang semakin berkembang, peningkatan tingkat perekonomian, dan perkembangan sektor ritel berperan penting dalam pertumbuhan industri fashion. APPMI (Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia) dan acara tahunan Fashion Tendance memiliki peran penting dalam mempengaruhi trend fashion di Indonesia dengan menggabungkan inspirasi dari fashion internasional, terutama dari Eropa, dengan karakteristik masyarakat Indonesia.

Pengaruh budaya barat dalam trend mode di Indonesia terjadi karena kemajuan teknologi dan akses informasi global. Meskipun demikian, kerjasama antara para pelaku industri fashion, seperti desainer, pers, stylist, retailer, merchandiser, dan fotografer, memungkinkan gaya khas Indonesia juga kembali muncul. Keseimbangan informasi terkait *style* lokal dan barat membantu konsumen Indonesia pada pemilihan tren yang sesuai dengan preferensi mereka. Berdasarkan peringkat penjualan, pakaian merupakan jenis produk dalam industri fashion yang mengalami perkembangan paling cepat di Indonesia, diikuti oleh tas dan sepatu. Peningkatan pergantian model dan permintaan tinggi dari masyarakat membuat penjualan pakaian menjadi yang tertinggi.

Ria Busana adalah salah satu perusahaan fashion yang telah berdiri sejak tahun 1995 yang menggeluti perdagangan retail (eceran) dengan menjual

berbagai jenis pakaian baik yang diperuntukkan untuk bayi hingga dewasa. Salah satu cabang Ria Busana berada di di daerah Jl, Raya Mayor Oking Jaya Atmaja No.51, Ciriung, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan. Seorang pemimpin yang baik mampu memimpin organisasi dengan memahami kebutuhan dan kondisi karyawan. Kunci faktor kesuksesan Perusahaan salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan memiliki peluang besar untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap sumber daya manusia dapat menyebabkan kesulitan dalam menghadapi persaingan dan mencapai tujuan perusahaan. Maka sebab itu, melalui kepemimpinan yang baik Perusahaan bisa memperhatikan kinerja karyawannya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dari dalam diri seseorang dalam memberi pengaruh kepada orang lain guna pencapaian tujuan. Sutrisno Edy (2014) menuturkan kepemimpinan ialah seperti apa cara mempengaruhi pengikut atau bawahan supaya berkenan ikut terlibat dalam pencapaian tujuan seperti yang pemimpin inginkan. Salah satu gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin kreatif juga mendorong bawahan guna kreatif juga sehingga sering disebut pemimpin yang efektif. Bass dalam buku (Robbins 2017) menyatakan Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertindak sebagai penggerak perubahan dan mendorong bawahan guna pencapaian tujuan

bersama yang lebih tinggi.

Disamping faktor kepemimpinan transformasional, faktor lainnya yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi meliputi nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang diikuti oleh anggota suatu organisasi, memainkan peran penting dalam mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Manusia sebagai makhluk sosial secara alami cenderung membentuk Kumpulan untuk kemudian bekerja sama, dan mempertahankan hidup dengan berbagi tugas. Oleh karena itu, kehidupan dalam suatu organisasi dapat dianggap sebagai naluri manusia. Budaya organisasi yang konsisten dan dianut oleh anggota organisasi merupakan suatu pedoman dalam penyelesaian masalah dan berperilaku. Budaya ini tercermin dalam perilaku anggota organisasi dan berkontribusi terhadap kinerja yang dihasilkan berdasarkan budaya organisasi yang diyakini oleh mereka.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem dimana anggotanya melakukan berbagi arti sebagai pembeda dari organisasi yang lain (Robbins, 2017). Kuatnya budaya organisasi mampu menciptakan karyawan yang loyal dan memberi perhatian lebih kepada organisasi dengan memperlihatkan kinerja yang baik. Efektivitas dan efisiensi budaya organisasi dipengaruhi dari anggota organisasi menunjukkan perilaku yakni kinerja yang baik sesuai dengan budaya organisasi.

Motivasi menjadi faktor lain yang memberi pengaruh pada kinerja. Sebagai upaya mempertahankan kinerja karyawan perusahaan, peran pemimpin dalam memberikan motivasi sangat penting karena memicu hasil kerja maksimal dari karyawan. Motivasi yakni suatu dorongan yang muncul pada diri individu baik

sadar maupun tidak untuk melakukan sesuatu dan maksud tertentu.

Timbulnya suatu motivasi biasanya muncul dari dalam (intrinsik) bisa juga dari luar (ekstrinsik). Motivasi Intrinsik bersumber dari dalam diri individu yang muncul tanpa suatu paksaan, hal ini sangat menguntungkan dikarenakan timbulnya dari dalam diri sehingga bisa bertahan lama dan kemauan yang kuat. Motivasi intrinsik ini bisa berupa keingintahuan akan informasi serta pemahaman, mengembangkan perilaku, menikmati hidup dan lainnya. Motivasi ekstrinsik yakni timbul dari luar individu sehingga sulit dikontrol dan mudah hilang, diprakarsai oleh bujukan ataupun permintaan dengan maksud tertentu maupun paksaan dari pihak lain. Motivasi ekstrinsik ini bisa hanya sekedar ingin memperoleh hadiah, memiliki tujuan karena paksaan, dan sebagainya. Dalam mencapai suatu tujuan motivasi menjadi sangat diperlukan, jikalau tidak ada motivasi dalam diri seseorang maka hasil pencapaian tujuannya juga tidak akan baik.

Kinerja karyawan yakni keterampilan, kemauan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan ketika melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja tidak akan bisa dicapai juga tanpa adanya suatu kriteria kinerja. Perusahaan yang telah berupaya dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan capaian kinerja maka bisa juga dinyatakan baik kinerja karyawannya.

Mangkunegara (2009) mengatakan kinerja karyawan yakni hasil dari kerja yang terlihat melalui kualitas dan kuantitas didapat oleh karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Tidak serta merta dari kualitas, kuantitas dan penyelesaian tugas, namun kesesuaian pekerjaan yang dilakukan juga menjadi penilaian. Kinerja juga membantu perusahaan mencapai



tujuan bersama disamping melihat dari segi kualitas, kuantitas serta kesesuaian kerja karyawan.

Kinerja Karyawan mampu di pengaruh oleh beberapa faktor, seperti faktor individu, dimana mencakup keterampilan, latar belakang pendidikan, penghasilan, serta demografi seperti umur dan jenis kelamin. Kedua ialah faktor organisasional mencakup kepemimpinan, sumber daya perusahaan, desain pekerjaan, gaji. Selanjutnya ialah faktor psikologis, meliputi motivasi, sikap, persepsi, belajar, dan kepribadian.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada HR Ria Busana cabang cibinong, yang menyatakan pembagian pekerjaan yang terdapat di Ria Busana terkadang kala ada yang melakukan kerja merangkap pekerjaan namun karyawan di Ria busana tidak pernah complain atau ada yang mengundurkan diri dari Ria Busana. Hal ini menarik perhatian peneliti sehingga peneliti tertarik ingin meneliti faktor yang mempengaruhi karyawan di Ria Busana yang tetap bertahan bekerja di Ria Busana.

Banyak faktor yang mendukung karyawan bertahan di Ria Busana, tetapi peneliti membatasi penelitian pada faktor kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga motivasi yang membuat karyawan tetap memperlihatkan kinerjanya pada perusahaan.

Kepemimpinan transformasional terlihat ketika pemimpin Ria Busana dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja salah satunya memberikan visi misi yang jelas terhadap karyawan sedangkan untuk Budaya organisasi di Ria Busana terlihat ketika karyawan mampu melakukan kerja sama dan membantu pekerjaan orang lain. Pemberian motivasi yang terlihat ketika pemimpin di Ria

Busana memberikan beberapa penghargaan seperti kinerja karyawan terbaik di Ria Busana.

Dengan demikian penulis dapat mengamati pentingnya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan Ria Busana cabang Cibinong yang mana merupakan lokasi riset penelitian. Sehingga penulis mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ria Busana Cabang Cibinong.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang terbentuk mengacu pada latar belakang:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Ria Busana cabang Cibinong?
2. Apakah budaya organisasi di Ria Busana berpengaruh kinerja karyawan di Ria Busana cabang Cibinong?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh kinerja karyawan di Ria Busana cabang Cibinong?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan guna:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Ria Busana Cabang Cibinong.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Ria Busana Cabang Cibinong.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Ria Busana Cabang Cibinong.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Harapan manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya dan memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan

2. Bagi Mahasiswa

Berkontribusi dalam memperluas wawasan dan mengaplikasi ilmu yang telah didapatkan. Memberikan pengalaman bagi penulis untuk memahami pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Menjadi sumber referensi: Hasil penelitian sebagai sumber referensi bagi dosen dan mahasiswa lainnya dalam melakukan penelitian yang sama atau sejenis

#### **1.5 Batasan Masalah**

Penelitian ini membataskan ruang lingkup pada:

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ialah suatu bentuk kepemimpinan yang mana seorang pemimpin bertindak sebagai penggerak perubahan dan memberi memotivasi pada bawahan dalam upaya pencapaian tujuan bersama lebih tinggi (Bass 1985).

b. Budaya Organisasi

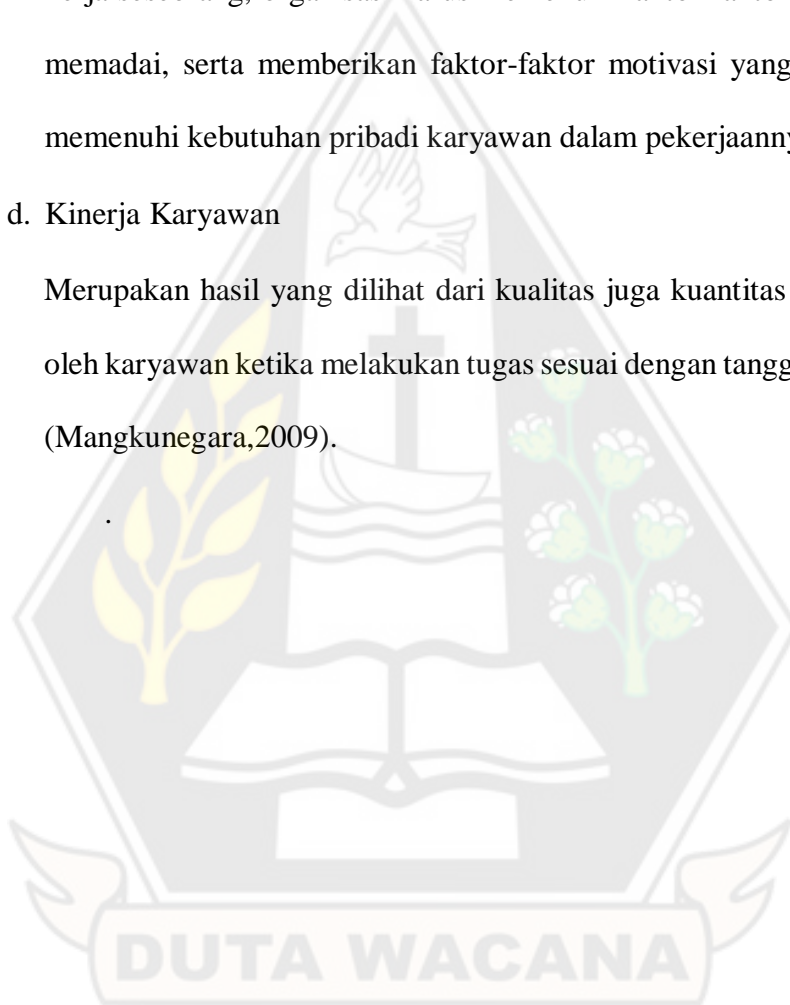
Budaya organisasi yakni persepsi yang dimaknai secara bersama dan dianut oleh anggota-anggota organisasi. (Robbins dan Judge,2017)

c. Motivasi

Merupakan suatu dorongan yang muncul secara sadar maupun tidak pada individu guna melakukan aktivitas serta tujuan tertentu. Hertzberg dalam buku (Robbins,2017) mengatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang, organisasi harus memenuhi faktor-faktor higienis yang memadai, serta memberikan faktor-faktor motivasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dalam pekerjaannya

d. Kinerja Karyawan

Merupakan hasil yang dilihat dari kualitas juga kuantitas yang tercapai oleh karyawan ketika melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara,2009).





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasar uraian hasil pada bab sebelumnya berkaitan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Ria Busana Cabang Cibinong bisa ditarik kesimpulan, yakni:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baiknya hubungan pemimpin dan juga karyawan menjadi suatu contoh berpengaruhnya kepemimpinan transformasional.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu di karenakan lingkungan yang baik antara karyawan. Salah satu contohnya adalah kerjasama antar tim memberikan ruang bagi karyawan untuk saling mendukung dan bekerja sama secara efektif
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Program organisasi yang menstimulus kinerja karyawan salah satunya adalah pemberian pengakuan dan penghargaan kepada karyawan.

## 5.2 Keterbatasan dalam Penelitian

1. Penyebaran kuesioner melalui *platform google form* sehingga tidak terjadi interaksi langsung antara peneliti dengan responden.
2. Ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sesuai.

## 5.3 Saran

Peneliti menyarankan:

1. Sebaiknya pemimpin di Ria Busana Cibinong mempertahankan kepemimpinan transformasional seperti keteladanan pemimpin sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja.
2. Pemimpin di Ria Busana Cibinong dapat mempertahankan budaya organisasi dalam bekerja sama antara karyawan untuk meningkatkan efisiensi karyawan.
3. Diharapkan pemimpin Ria Busana lebih sering memberikan penghargaan terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, perlu untuk mengembangkan variabel lain, seperti disiplin kerja, kepemimpinan transaksional, dan pengawasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Rizky Oktavian (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Dagang. *Jurnal Manageable*, 1-9
- Anam, & Rizana (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi. *Jurnal ilmiah mahasiswa manajemen, bisnis dan akuntansi*.
- Asriana Sri Mintarti, Saida Zainurossalamia Zab (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian samjaya di kota Samarinda, *Borneo Student Research Vol 3, No 3, 2022*
- Augusty, Ferdinand, (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Azwar, Saifuddin, (2000) . *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bass, B M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Brown, A. D., & Humphreys, M. (2006). Organizational identity and place: A discursive exploration of hegemony and resistance. *Journal of management studies*, 43(2), 231-257.
- Didit, Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ghozali. (2012), *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss . .* Semarang: Universitas Diponegoro
- Husein, Umar. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. SUN.
- Mangkunegara A.P , (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Mangkunegara A.P . (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

- Margono, S. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Marsella Angelika S dan Yanuar (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 541-547.
- Miner, John B. 1988. *Organizational Behaviour, Performance and Productivity*, Random House Inc. USA
- Mintarti, S, Zainurossalamia (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Jurnal bisnis dan manajemen*.
- M. Iqbal Hasan,(2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta
- Ridwan.(2015).*Metode Penelitian Kualitatif Sebuah Upaya Mendukung Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, coulter. (2016), *Manajemen.*, Jakarta: Erlangga
- Robbins, Judge.(2017), *Perilaku organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti.(2003). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2004), *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, (2005.) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suharsono.(2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta: Penerbit Atma Jaya
- Uno, B. Hamzah. 2015. *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Gorontalo: Bumi Aksara
- Yudi Prasetya Putra<sup>1</sup>, Jajuk Herawati<sup>2</sup>, Episilandri Sepryarini (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Pandawa Mandiri CCTV Jogja. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 1189- 1205