

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA:
MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

NAMA : ROHYANI MARITO NAINGGOLAN

NIM : 11200912

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:

Rohyani Marito Nainggolan

DUTA WACANA 11200912

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

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 : ROHYANI MARITO NAINGGOLAN
NIM : 11200912
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 TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA:
MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI”**

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 : 11 Januari 2024

Yang menyatakan



Rohyani Marito Nainggolan
11200912

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA:
MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Rohyani Marito Nainggolan

11200912

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal 21 Desember 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA,
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)

2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT
(Dosen Penguji)

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

Yogyakarta, 10 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



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

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

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALERIA
YOGYAKARTA**

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

Jika kemudian 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, 27 Desember 2023



Rohyani Marito Nainggolan

11200912

HALAMAN MOTTO

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

Filipi 4: 13

“Bukankah telah Kuperintahkan kepadamu: kuatkan dan teguhkanlah hatimu? Janganlah kecut b dan tawar hati, c sebab TUHAN, Allahmu, menyertai engkau, ke manapun engkau pergi”

Yosua 1: 9

“Janganlah hendaknya kerajinanmu kendor, biarlah rohmu menyala-nyala dan layanilah Tuhan”

Roma 12:11

“Inilah hari yang dijadikan TUHAN, marilah kita bersorak-sorak dan bersukacita karenanya”

Mazmur 118: 24

“Rohyani Marito Nainggolan”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Penulis Persembahkan Untuk:

1. Tuhan YESUS yang selalu memberikan Kasih Penyertanya, menguatkan, memberkati, melindungi penulis selama menempuh pendidikan.
2. Cinta Pertama dan panutanku bapakku, Jon Piter Nainggolan beliau memang tidak menyelesaikan bangku perkuliahan namun dia mampu mendidik penulis memberikan semangat dan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai sarjana.
3. Pintu surgaku mamakku Lasmauli marpaung terima kasih sebesar-besarnya untuk kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Mamak menjadi penguat dan pengingat paling hebat.
4. Saudara-saudaraku tercinta, mamak Retta, mamak Aurel, bapak Retta, Bapak Aurel dan adikku Ardi terimakasih atas ikut serta kalian didalam proses penulis menempuh pendidikan.
5. Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M. Si. selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing, mengajari, mengarahkan serta memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan, kritik, saran dan telah meluangkan waktunya disela kesibukan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan beliau merupakan kesempatan dan inspirasi bagi penulis.
6. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama penulis menempuh Pendidikan.

7. Sahabat dan temanku, Welin yang selalu memotivasi dan mengingatkan penulis untuk selalu bertahan dan kuat, Kania, Kristin, Kristina, Agatha, Micha, dan Melly yang tidak menghilang ketika penulis mengalami jatuh bangun.
8. Andre Mikael partner spesial saya, seseorang yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka mendengarkan keluh kesah penulis dan menjadi penasehat yang baik.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan dilakukan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., CSA., CRP selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
3. Ambar Kusuma Astuti, SE, M. Sis selaku dosen pembimbing penulis telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Orang tua penulis yang telah memberikan bantuan dukungan dan doa – doa yang selalu dipanjatkan untuk penulis.

Yogyakarta, 2023



Rohyani Marito Nainggolan

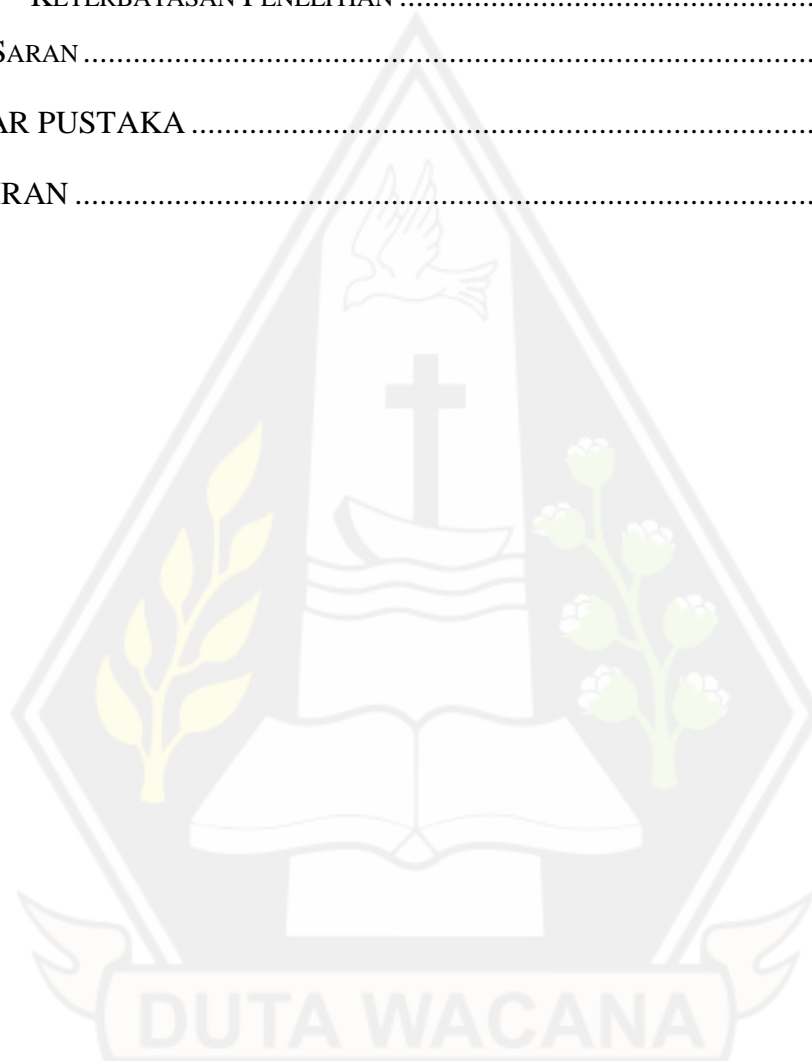
DAFTAR ISI

SKRIPSI	I
HALAMAN PENGAJUAN	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
HALAMAN KEASLIAN SKRISPI	IV
HALAMAN MOTTO	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR	XIV
DAFTAR LAMPIRAN	XV
ABSTRAK	XVI
ABSTRACT	XVII
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	5
1.3 PERTANYAAN PENELITIAN	6
1.4 TUJUAN PENELITIAN	6
1.5 MANFAAT PENELITIAN	6

1.6 BATASAN PENELITIAN	7
BAB II	8
LANDASAN TEORI	8
2.1 TEORI YANG MENDASARI	8
2.2 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL.....	9
2.2.1 Indikator Kepemimpinanan Transformasional	11
2.3 MOTIVASI KERJA	14
2.3.1 Aspek-Aspek Motivasi Kerja	15
2.3.2 Konsep Motivasi.....	16
2.3.3 Tujuan Motivasi	17
2.3.4 Indikator Motivasi	18
2.4 KINERJA KARYAWAN	20
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja.....	22
2.4.3 Ada beberapa unsur yang digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan menurut Hasibuan (Hidayat, 2021):	23
2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.4.5 Dimensi kinerja Kasmir dalam (Rakhmalina, 2021) antara lain:	25
2.5 PENELITIAN TERDAHULU.....	25
2.6 PENGEMBANGAN HIPOTESIS	28
2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ...	28
2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	29
2.6.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.7 KERANGKA PENELITIAN	31
BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
3.1 SUMBER DAN JENIS DATA PENELITIAN.....	32

3.1.1	Sumber Data.....	32
3.1.2	Jenis Data Penelitian.....	32
3.2	POPULASI DAN SAMPEL	33
3.2.1	Populasi.....	33
3.2.2	Sampel	33
3.3	ALAT PENGUMPULAN DATA	33
3.4	UJI KUESIONER	35
3.4.1	Uji Validitas	35
3.4.2	Uji Reliabilitas	35
3.5	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	36
3.6	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	39
3.6.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	40
3.6.2	Logo Perusahaan	41
3.6.3	Visi dan Misi	41
3.7	METODE PENGUKURAN	42
3.7.1	Analisis Jalur (Path Analysis)	42
BAB IV		43
HASIL DAN PEMBAHASAN		43
4.1.	SAMPEL PENELITIAN	43
4.2.	KUESIONER DAN UJI KUESIONER	48
4.2.1	KUESIONER VALIDITAS	49
4.2.2	UJI RELIABILITAS	51
4.3.	ANALISIS DATA PATH ANALYSIS (ANALISIS JALUR).....	52
4.4.	PERHITUNGAN PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG.....	54
4.5.	PEMERIKSAAN VALIDASI MODEL	56
4.6.	PEMBAHASAN HASIL	57
4.6.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	58
4.6.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi.....	59

4.6.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	60
BAB V.....	62
PENUTUP.....	62
5.1. KESIMPULAN.....	62
5.2. KETERBATASAN PENELITIAN.....	62
5.3. SARAN.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu	25
Tabel 3 . 2 Indikator Penelitian	37
Tabel 4 1 Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Tingkat Usia.....	45
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	47
Tabel 4. 5 Status	48
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4 7 Hasil Uji Realibilitas	51
Tabel 4.8. Hasil Koefisien Jalur Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (Y1)Terhadap Kinerja (Y2).....	52
Tabel 4 9 Hasil Koefisien Jalur Hasil Koefisiensi Jalur Kepemimpinan Transformasional (X)Terhadap Motivasi karyawan (Y1).....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 .1 Kerangka Berpikir 31

Gambar 4 1 Hasil Analisis Jalur 57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	73
Lampiran 3 Profil Responden.....	79
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reabilitas	81
Lampiran 5 Lampiran Kartu Konsultasi	84
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	86
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	87
Lampiran 8 Revisi Ujian Pendaran	88

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SAWOKEMBAR GALERIA YOGYAKARTA:
MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI**

Rohyani Marito Nainggolan
Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: royanimariton@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu 96 responden dari karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta, responden yang didapat berasal dari kuesioner yang sudah dibagikan, kemudian hasil responden diolah menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis jalur (*paht analysis*), uji koefisien determinan, uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, motivasi, kinerja karyawan*

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SAWOKEMBAR GALERIA
YOGYAKARTA: MOTIVATION AS A MEDIATOR***

Rohyani Marito Nainggolan

Management Study Program, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

E-mail: royanimariton@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test and determine the influence of transformational leadership on employee motivation and performance at PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta. In this research, the sample used was 96 respondents from PT employees. Sawokembar Galeria Yogyakarta, the respondents obtained came from questionnaires that had been distributed, then the results of the respondents were processed using validity tests, reliability tests, path analysis, determinant coefficient tests, T tests. The results of the research show that the influence of transformational leadership has a significant positive influence on employee performance, the motivation variable has an insignificant positive effect on employee performance, the transformational leadership variable has a significant positive effect on employee work motivation.

Kata Kunci: *Transformational Leadership, motivation, employee performanc.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis dan organisasi yang terus berubah dengan cepat, peran kepemimpinan menjadi salah satu penggerak utama untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan agar tetap bertahan dan berdaya saing. Pemimpin yang efektif memainkan peran penting dalam membangun motivasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. “Pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik dimasa depan akan mampu mengarahkan karyawan untuk berkinerja lebih baik” (Tucunan, Supartha, & Riana, 2014). Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan merespons kebutuhan individu sesuai dengan visi dan arah yang jelas.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang melibatkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya dengan tujuan meningkatkan kinerja. Tidak sekadar memberikan tugas dan arahan, pemimpin transformasional berfokus menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa termotivasi, bersemangat, dan memiliki visi yang kuat terkait tujuan bersama (Anggraeni & Santosa, 2013). Seperti Tucunan, et., 2014 mengatakan bahwa kualitas kepemimpinan yang dapat mendorong pemahaman

dan komitmen mencerminkan pergerakan karyawan menuju tujuan dan misi organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk menciptakan perubahan yang signifikan dalam budaya organisasi dan dalam pencapaian tujuan jangka panjang. Ini juga dapat membantu menciptakan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen, kepuasan, dan kinerja secara keseluruhan. (Helmi Buyung Aulia Safrizal, 2022) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan efek positif pada motivasi karyawan, sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik kepada para pekerja.

Dalam meningkatkan kinerja para pemimpin tentu harus mampu memberi inspirasi dan mampu memberi contoh yang baik untuk mempromosikan perusahaan. Pemimpin dapat memberikan efek positif pada motivasi karyawan, sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah menyimpulkan bahwa para pemimpin mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan. (Sadat, Handayani, & dan kurniawan, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan menjadi alasan yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja sebagai ekspresi motivasi di tempat kerja yang ditampilkan melalui kinerja. Hal ini disebabkan oleh pekerja sebagai faktor penentu keberhasilan jangka panjang kehidupan bisnis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tucunan, Supartha & Riana (2014) menyatakan dan membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif

antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai standardized direct effect sebesar 0,385. Selanjutnya hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap motivasi karyawan. Temuan tersebut dilakukan dengan hasil analisis jalur yang membuktikan semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat motivasi karyawan. Temuan selanjutnya dinyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut dibuktikan dengan analisis jalur yang mengatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tucunan, Supartha & Riana (2014) menjadi sumber utama referensi penelitian ini. Penelitian tersebut menggali bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dengan fokus pada studi kasus karyawan PT. Pandawa. Penulisan penelitian ini juga akan dilakukan sejalan dengan sumber utama referensi penelitian dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Peneliti akan melakukan penelitian pada karyawan PT. Sawokembar Galeria, Yogyakarta.

PT. Sawokembar Galeria merupakan perusahaan yang didirikan pada tanggal 10 Desember 1995, perusahaan yang berfokus dalam pengelolaan *shopping mall* dan penyewaan unit toko (*tenant*), koridor, serta atrium. Mall ini terdiri dari tiga lantai dan telah menjadi rumah bagi penyewa-penyewa terkemuka, baik dalam skala nasional

maupun internasional. Pusat perbelanjaan perlu memiliki daya tarik yang unik untuk mempertahankan dan menarik minat pelanggan untuk berkunjung. Tingginya persaingan bisnis global terutama pada *shopping mall* sangat mengalami perubahan yang begitu cepat, kebutuhan konsumen selalu mengikuti tren. Astuti (2019) menyatakan perusahaan di dunia bisnis perlu memiliki faktor yang konsisten dan dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan, termasuk melakukan perbaikan fasilitas setiap tahun, menyelenggarakan beragam acara, mengubah variasi penyewa, dan merancang strategi komunikasi pemasaran. Dalam merealisasikan hal tersebut peran kepemimpinan dituntut agar tetap memberi dukungan yang penuh.

Pemimpin transformasional dapat memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja terbaik mereka melalui gaya kepemimpinan mereka (Anggraeni & Santosa, 2013). Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Sawokembar Galeria, Yogyakarta adalah objek bagaimana peran pemimpin mampu memotivasi karyawan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Biasanya kinerja yang optimal akan mendapat hasil yang optimal juga, sehingga ditengah-tengah persaingan dan perubahan yang begitu cepat perusahaan atau organisasi mampu bertahan dan selalu berkembang.

Permasalahan dalam penelitian ini melihat sejauh mana kepemimpinan transformasional mampu memotivasi organisasi sebagai keterlibatan dalam kinerja karyawan PT. Sawokembar Galeria, Yogyakarta. Sebagaimana Darmawan & Ernawati (2021) menyatakan bahwa motivasi karyawan terbentuk dan berkontribusi pada hasil kerja karyawan. Peneliti melihat fenomena yang sedang di hadapi PT. Sawokembar

Galeria saat ini adalah persaingan bisnis global terutama pada bidang usaha shopping mall yang sangat mengalami perubahan yang begitu cepat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian dengan topik “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan lingkungan yang kompetitif dan mengarahkan organisasi untuk berkembang secara cepat. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dan organisasi, sehingga semakin besar wawasan dan pemahaman seorang pemimpin maka potensi kerja juga akan meningkat.

Galeria Mall Yogyakarta merupakan suatu perusahaan bergerak dalam bidang *shopping mall*. *Shopping mall* merupakan tempat terkenal bagi orang-orang untuk berbelanja dan bersantai. Dalam pengelolaanya, dibutuhkan pemimpin yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sesuai dengan perubahan tren konsumen. Tanpa adanya peran pemimpin yang efektif perusahaan akan kesulitan untuk bertahan dan berkembang ke arah yang lebih baik.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Galeria Mall?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Galeria Mall?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Galeria Mall?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Galeria Mall.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Galeria Mall.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Galeria Mall.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, untuk meningkatkan pemahaman dan memperluas pengetahuan tentang seberapa penting peran pemimpin bagi suatu perusahaan melalui variabel yang

diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan Galeria Mall Yogyakarta.

2. Bagi Akademis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau referensi bacaan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional.

4. Bagi masyarakat, pemimpin yang memotivasi kinerja karyawan akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan sehingga akan berkontribusi dalam peningkatan pelayanan di shopping mall.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan Galeria Mall Yogyakarta.

2. Responden merupakan karyawan dengan profil responden terdiri dari nama, jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama bekerja.

3. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan (Y1) di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga tingkat motivasi karyawan di PT. Sawokembar Galeria Mall Yogyakarta.

Hasil penelitian dari variabel Motivasi karyawan (Y1) memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) di PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja (Y1) karyawan di PT. Sawokembar tidak signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Y2).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta sudah mengikuti prosedur ilmiah, akan tetapi dalam penelitian ini masih memiliki

keterbatasan data responden yang diterima peneliti. Dalam penelitian berbasis kuesioner tidak semua karyawan PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta berpartisipasi mengisi kuesioner.

5.3. Saran

Dalam hasil penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan sebagai berikut:

1. Untuk PT. Sawokembar Galeria Yogyakarta agar mempertahankan dan meningkatkan model kepemimpinan transformasional penting untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk mahasiswa yang tertarik meneliti topik yang sama diharapkan mampu mengembangkan variabel-variabel lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan apabila peneliti selanjutnya menggunakan angket atau kuesioner menggunakan bahasa yang mudah dipahami.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10 (1).
- Arifin, Z. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Astuti, A. (2019). Perencanaan konsep event festival kampung tangerang dalam membangun citra pada mall cbd ciledug. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 3(2).
- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2021). Motivasi Karyawan dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74-78.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. *Badan penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hidayat, R., & Rusli. (2021). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas pelayanan nasabah pada PT pegadaian cabang Tente Kabupaten Bima. *Jurnal Unrika Vol 10 No 2, 425 - 438*.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai*. Palembang: Noer Fikri Offset.

- Lie.T.F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. UNION EVENT PLANNER. *Agora Vol 6 No 1, 1 - 6*.
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif).
- Maharani, P. A. F., Nurfaizi, J., Tunnabila, S., & Isa, M. (2023). Teori Jalur–Tujuan (Path-Goal Theory) Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 205-228.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Nurhayati, T. (2016). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2).
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, Bisnis* Vol 2 No 1, 14 - 34.
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.

- Rizky, M. (2022). FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Robbins dan Judge, 2012, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*, 5(1).
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550

Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 74-83.

Yukl, G.A., 1998, *Leadership in Organization*, Second Edition, Englewood Clifs, Prentice-Hall, Inc, New Jersey.

