

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.  
SUMBER BARU MOTOR YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



DISUSUN OLEH:

HANSENIUS ADETA RICHARDO SITOMPUL

11190631

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

**HALAMAN PENGAJUAN**

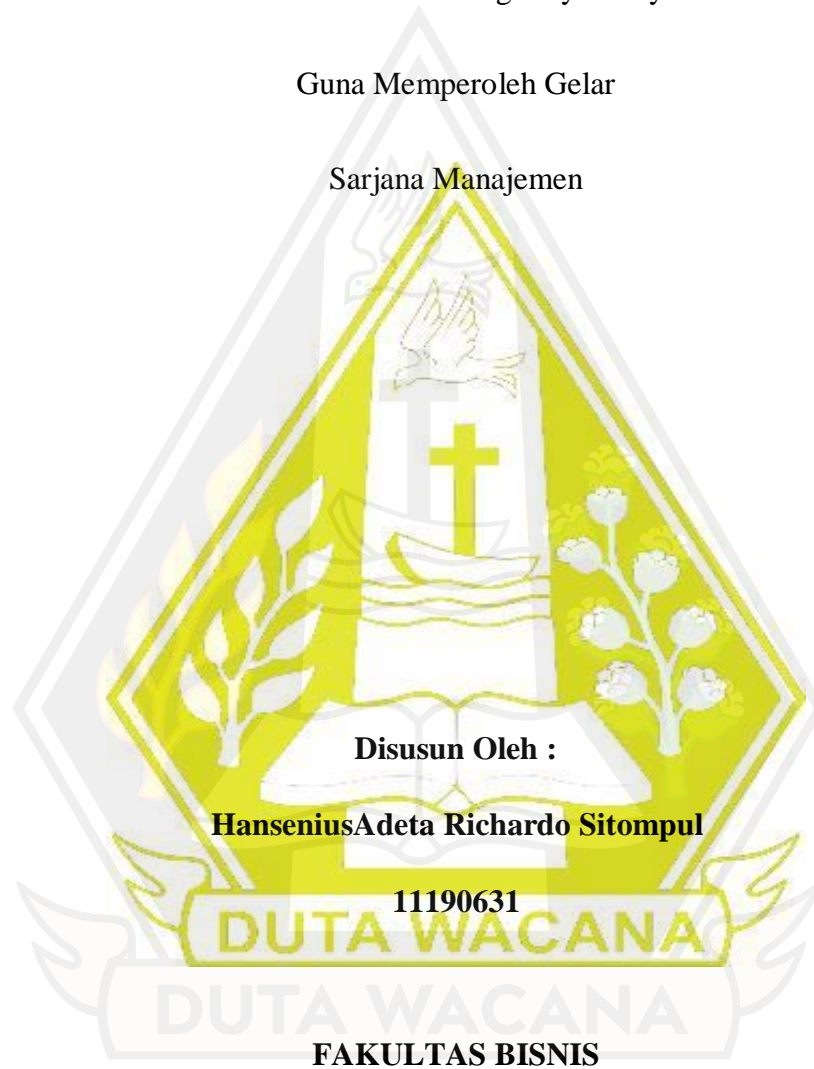
Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**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 : Hansenius Adeta Richardo Sitompul  
NIM : 11190631  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI ”**

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 : 22 Januari 2024

Yang menyatakan

(Hansnius Adeta Richardo S.)

NIM.11190631

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN**  
**BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.**  
**SUMBER BARU MOTOR YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Hansenius Adeta Richardo Sitompul

11190631

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen tanggal 20 Desember 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., PH.D

(Ketua Tim Penguji)

2. Dr. Perminas Pangeran, M.Si

(Dosen Penguji)

3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 12 Januari 2024

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Elok Pakaryaningish, M.Si

## **HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.**

**SUMBER BARU MOTOR 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 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,



**Hansenius Adeta Richardo Sitompul**

## HALAMAN MOTTO

"Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari."

(Matius 6:34)

"Kamu harus bertarung untuk mimpimu. Kamu berkorban dan bekerja keras untuk mencapai itu."

(Lionel Messi)

“Keberhasilan itu harus diperjuangkan, bukan hanya diimpikan.”

(Vino G. Bastian)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menolong, menyertai, menguatkan penulis dalam segala hal.
2. Bapak Mangihut Sitompul selaku ayah kandung yang selalu mendoakan dan memberi semangat dan dukungan kepada penulis.
3. Krisfani Hadasavidia Br. Sitompul selaku kakak kandung saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya.
4. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga akhir
5. Dekan Fakultas Bisnis beserta Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
6. Teman-teman yang selalu menemani dan selalu memberikan dukungan. Untuk Dimas Robertus Febrian, Albrian Boni Fasio Ginting, Oby Lianto, Andardia Dipta Chrissanto.
7. Untuk teman-teman yang membantu saya dalam pekerjaan dan kehidupan. Untuk Valens Rossang dan Hermon Immanuel Sinaga.
8. Semua pihak yang telah membantu secara langsung ataupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena kasih dan kemurahan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sumber Baru Motor Yogyakarta”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Selama proses penyusunan skripsi ini 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 dan membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
- b. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
- c. Para responden yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian sehingga penulis memperoleh data yang kemudian dapat diolah dalam penyusunan skripsi ini
- d. Teman yang telah banyak membantu dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

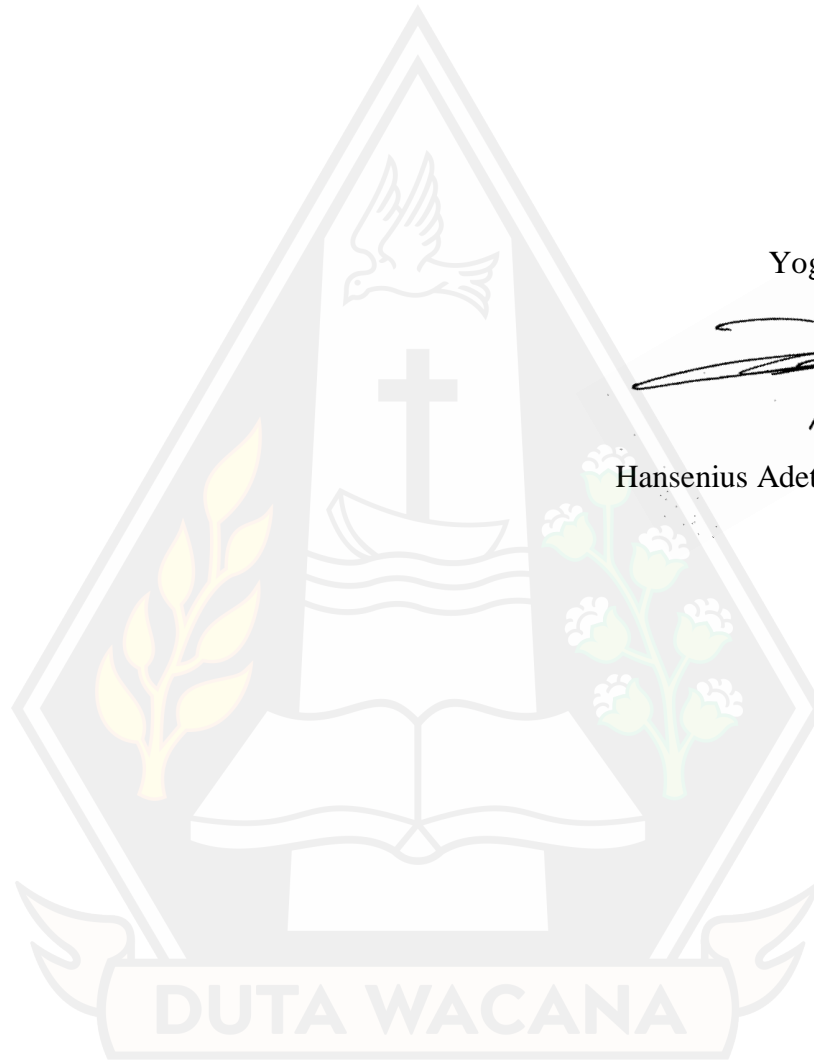


Penulis berharap semua pihak yang sudah membantu penulis untuk menyusun skripsi ini diberikan segala kebaikan, semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta,



Hansenius Adeta Richardo S.



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kontribusi Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian .....	7
BAB II.....	9
2.1 Kepemimpinan Transformasional .....	9
2.1.1 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.2 Budaya Organisasi .....	13
2.2.1 Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1 Indikator Kinerja .....	17
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	18
2.4.1 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan .....	18
2.4.2 Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	19
2.5 Penelitian Terdahulu.....	20
2.6 Model Penelitian.....	22
BAB III.....	24
3.1 Data dan Sumber .....	24
3.1.1 Data Primer .....	24

3.2 Cara Pengumpulan Data .....	24
3.3 Uji Kuesioner .....	25
3.3.1 Uji Validitas.....	25
3.3.2 Uji Reliabilitas .....	26
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.5 Definisi Variabel dan Pengukurannya.....	27
3.5.1 Kepemimpinan Transformasional.....	28
3.5.2 Budaya Organisasi.....	28
3.5.3 Kinerja Karyawan .....	29
3.6 Uji Hipotesis .....	30
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	30
3.6.3 Uji F .....	31
3.6.4 Uji T .....	32
<b>BAB IV .....</b>	<b>33</b>
4.1 Profil Perusahaan .....	33
4.1.1 Profil Yamaha Sumber Baru Motor .....	33
4.1.2 Visi dan Misi Sumber Baru Motor .....	34
4.1.3 Struktur Organisasi .....	35
4.2 Data Penelitian.....	36
4.3 Profil Responden .....	36
4.3.1 Jenis Kelamin .....	36
4.3.2 Usia .....	37
4.3.3 Lama Bekerja .....	37
4.3.4 Pendidikan Terakhir .....	38
4.3.5 Penempatan Kerja .....	39
4.4 Uji Instrumen.....	39
4.4.1 Uji Validitas.....	40
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	41
4.5 Pengujian Hipotesis .....	42
4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda .....	42
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	42
4.5.3 Uji F .....	43

4.5.4 Uji Parsial (Uji t) .....	44
4.6 Pembahasan Hasil .....	45
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Baru Motor.....	45
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Baru Motor	46
<b>BAB V</b> .....	48
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran .....	48
5.3 Keterbatasan dalam Penelitian .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	50
<b>LAMPIRAN</b> .....	54

### **DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert .....	25
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4. 2 Tingkat Usia.....	37
Tabel 4. 3 Lama Bekerja .....	38
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir .....	38
Tabel 4. 5 Penempatan Kerja .....	39
Tabel 4. 6 Uji Validitas .....	40
Tabel 4. 7 Uji Realibilitas .....	41
Tabel 4. 8 Uji Regresi Linear Berganda .....	42
Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
Tabel 4. 10 Uji F.....	43
Tabel 4. 11 Uji t.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian.....	23
Gambar 4. 1 Struktur Sumber Baru Motor.....	35



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.  
SUMBER BARU MOTOR**

**Hansenius Adeta Richardo Sitompul**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**  
**Universitas Kristen Duta Wacana**  
**E-mail:** hansenius.s@students.ukdw.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini di latarbelakangi oleh kinerja karyawan pada Sumber Baru Motor yang tidak memiliki peningkatan dalam bekerja, untuk merespon hal itu maka peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan di Sumber Baru Motor. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah sensus, teknik yang menentukan sampel apabila responden sebanyak 50 maka semua akan digunakan sebagai sampel. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah marketing people yang bekerja di Sumber Baru Motor. Data tersebut dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden melalui HRD Sumber Baru Motor kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data dilakukan menggunakan Teknik regresi linear berganda, dan dilakukan uji hipotesis seperti uji determinan ( $R^2$ ), uji t, dan uji F. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta hasil analisis uji t menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaliknya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Baru Motor.

**Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Sumber Baru Motor.**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND  
ORGANIZATIONAL CULTURE, ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE YAMAHA SUMBER BARU MOTOR**

**Hansenius Adeta Richardo Sitompul**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**  
**Universitas Kristen Duta Wacana**  
**E-mail:** hansenius.s@students.ukdw.ac.id

**ABSTRAK**

This research is motivated by the stagnant performance of employees at Sumber Baru Motor, indicating a lack of improvement in their work. In response to this, the researcher conducted a study with the aim of investigating the influence of transformational leadership style and organizational culture on employee performance at Sumber Baru Motor. The data collection technique employed was a census, meaning that if there were 50 respondents, all of them would be used as samples. The participants in this study were marketing personnel working at Sumber Baru Motor. Data were collected through questionnaires distributed to respondents via the Human Resources Department of Sumber Baru Motor and then processed using SPSS version 25. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques, and hypothesis testing included determinant ( $R^2$ ) tests, t-tests, and F-tests. The results of the multiple linear regression analysis indicated that the variables of transformational leadership and organizational culture have a positive impact on employee performance. Furthermore, the t-test analysis concluded that transformational leadership does not significantly influence employee performance, whereas organizational culture significantly influences employee performance at Sumber Baru Motor.

**Keyword: Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance Sumber Baru Motor**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan bagian yang krusial pada sebuah bisnis atau institusi. Kemampuan seorang pemimpin untuk membuat keputusan dan mempertahankan kendali atas organisasi sangat penting untuk pertumbuhan dan keberhasilan bisnis. Kepemimpinan yang efektif mempunyai dampak yang signifikan baik terhadap kinerja maupun pencapaian tujuan organisasi. Menurut Luthans (2013:169), pola perilaku luas seorang pemimpin yang diamati oleh bawahannya disebut dengan gaya kepemimpinannya. Namun untuk mencapai tujuan perusahaan, struktur organisasi sama pentingnya dengan kepemimpinan. Menumbuhkan kinerja karyawan yang luar biasa memerlukan budaya perusahaan yang kuat. Permasalahan pertama yang sering muncul dalam dunia usaha adalah kinerja karyawan yang di bawah standar. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya output dan menghambat keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Buruknya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya tidak tercapainya tujuan organisasi, pemborosan waktu yang ditunjukkan dengan rendahnya kehadiran, dan kurangnya disiplin dalam menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai. pelanggaran. Kinerja karyawan yang unggul sangat penting bagi dunia usaha, sesuai bidang yang bergerak di industri dan jasa. Produktivitas dan efisiensi karyawan sangat penting bagi kemampuan organisasi manufaktur dalam memproduksi barang. sehingga salah satu



kunci suksesnya usaha adalah kualitas dan keunggulan tenaga kerja. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kapasitas organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal dan kinerja karyawan, menurut penelitian yang dikerjakan oleh Bass et al. (2003), Locander dkk. (2002), dan Yammarino dkk. (1993). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan cerminan bagaimana ia memimpin para pengikutnya dan berinteraksi dengan mereka. Sejauh mana para pengikutnya mampu memenuhi tujuan atau kriteria akan bergantung pada seberapa efektif pemimpin tersebut memimpin. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya dalam mewujudkan potensi penuh mereka untuk memenuhi dan bahkan melampaui tujuan bisnis.

Masalah kinerja karyawan terkadang dapat disebabkan oleh budaya organisasi yang tidak baik atau gaya kepemimpinan yang kurang baik. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan keras, misalnya, dapat mempengaruhi kinerja pekerja dengan membuat mereka merasa cemas dan kehilangan motivasi. Demikian pula, budaya perusahaan yang tidak adil, tidak jujur, atau berbahaya secara ekologis dapat menyebabkan para pekerja merasa kurang nyaman yang pada akhirnya kurang termotivasi dalam bekerja. Secara khusus, kepemimpinan transformasional menumbuhkan kemandirian dan semangat karyawan, yang keduanya merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang baik.

Tanggung jawab kepemimpinan perusahaan dan budaya organisasi adalah dua faktor utama yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawannya. Tempat kerja yang menyenangkan dapat diciptakan oleh budaya bisnis yang berfungsi dengan baik,

dan kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bagaimana sikap seorang pemimpin dapat menjadi teladan bagi karyawannya dalam menjalankan bisnis untuk mencapai tujuan.

Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi budaya perusahaan adalah struktur organisasi, konvensi dan perilaku yang diharapkan, serta kualitas yang dijunjung tinggi oleh perusahaan (Mangkunegara, 2008). Jika bisnis memiliki budaya yang positif dan sehat, maka bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang menghargai kerja sama tim, inovasi, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Di sisi lain, budaya perusahaan yang tidak baik yang dibentuk oleh perilaku tidak etis, persaingan ketat, atau perlakuan tidak adil terhadap karyawan dapat berdampak buruk pada kinerja pekerja karena menurunkan motivasi dan meresahkan personel.

Satu diantara sekian faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ketika saat bekerja yaitu budaya perusahaan. Jika keyakinan seseorang sejalan dengan keyakinan perusahaan, maka ia akan merasa nyaman dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dengan mudah. Dalam situasi tertentu, motivasi karyawan kemungkinan besar akan meningkat, dan kinerja dapat meningkat secara drastis.

Ciri-ciri pribadi seseorang seringkali dipengaruhi oleh lingkungannya. Kerangka normatif suatu organisasi mempunyai peranan penting dalam membentuk sikap dan tindakan individu-individu yang ada di dalamnya. cita-cita pribadi, keyakinan, aspirasi, dll dipengaruhi oleh budaya organisasi. Seorang karyawan akan

merasa betah dan mengabdikan pada perusahaan ketika ia merasa puas dengan pekerjaannya. Sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitar merupakan tanda kepuasan kerja bagi karyawan. Namun, ketidakbahagiaan kerja juga dapat menyebabkan individu mengembangkan sikap buruk terhadap pekerjaannya, dan setiap orang mungkin menunjukkannya secara berbeda. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha untuk mengenali indikator peringatan ketidakpuasan pekerja.

Menurut Robbins (2002), pendiri suatu organisasi membentuk budayanya karena mereka mempunyai gagasan tertentu tentang bagaimana organisasi itu seharusnya berfungsi. Budaya ini, yang berasal dari filosofi pendiri, mempengaruhi praktik perekrutan organisasi. Manajemen puncak juga mendefinisikan budaya perusahaan melalui tindakan dan perkataan mereka, dan mereka sering kali menetapkan batasan umum tentang perilaku mana yang dirasa bisa diterima dan tidak diterima. Seberapa baik karyawan baru disosialisasikan akan bergantung pada seberapa baik nilai-nilai organisasi dan individu berhasil diselaraskan selama proses perekrutan, serta teknik sosialisasi yang menurut manajemen tingkat atas paling menarik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis perlu mempertimbangkan budaya perusahaan dan pendekatan kepemimpinan mereka. Untuk menciptakan budaya tempat kerja yang positif dan gaya kepemimpinan yang diakui, bisnis dapat menerapkan serangkaian taktik, seperti keterlibatan karyawan, pengembangan kepemimpinan, dan penciptaan nilai organisasi. Melalui pemahaman komprehensif akan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada produktivitas

karyawan, perusahaan dapat menaikkan kinerja dan produktivitas pekerja sekaligus memperkuat keunggulan mereka di pasar.

Didirikan pada tahun 1979 sebagai Dealer Yamaha utama di wilayah Yogyakarta, Sumber Baru Motor merupakan Sentral Yamaha pertama dan paling besar di DIY, dan terletak di Jalan Mangkubumi 27 Jogjakarta. Sumber Baru Motor berkembang sampai tahun 2010. Sumber Baru Motor adalah dealer yang menguasai lebih dari separuh pangsa pasar lokal Yamaha di Yogyakarta, dengan tiga jaringan 3S dan lima jaringan 2S.

Budaya organisasi Sumber Baru Motor mempunyai kekuatan mempengaruhi kinerja pekerja secara positif. Salah satu cara yang sering dilakukan Sumber Baru Motor adalah dengan mengadakan briefing pagi sebelum melakukan kegiatan agar para staf mengetahui apa yang akan mereka lakukan dan dapat bekerja dengan baik. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Sumber Baru Motor. Namun dilihat dari rata-rata penjualan banyak karyawan yang tidak memenuhi target setiap bulannya, setiap bulannya masing-masing cabang harus dapat menjual tiga puluh produk, jadi setiap karyawan memiliki target setiap bulannya masing-masing empat penjualan. Pemimpin di Sumber Baru Motor harus mampu menginspirasi kreativitas para tenaga kerja, dan pada saat pengarahan pagi mereka harus secara konsisten menginspirasi produktivitas dan inovasi. Ini adalah contoh nyata dari kepemimpinan transformasional.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran yang diberikan pada latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Sumber Baru Motor?
2. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Sumber Baru Motor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan bagaimana masalah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Kontribusi Penelitian**

Kesimpulan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a) Kontribusi Teoritis
  1. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi sumber dan menambah pemahaman dan pengetahuan tentang kinerja karyawan, budaya perusahaan, dan gaya kepemimpinan.
  2. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung gagasan mengenai bagaimana budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja.
- b) Kontribusi Praktis

1. Penulis yakin dengan dilakukannya penelitian ini maka pengetahuan dan pemahaman mereka akan bertambah. Para peneliti sekarang mengetahui lebih banyak tentang bagaimana budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pekerja.
2. Hal yang dimaksudkan agar lembaga dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk menginformasikan pengembangan kebijakan tentang budaya organisasi, kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan yang mungkin diterapkan manajer kepada anggota staf..

### **1.5 Batasan Penelitian**

1. Penelitian ini mengamati tiga faktor secara spesifik:
  - **Kepemimpinan Transformasional**  
Kepemimpinan transformasional didefinisikan oleh kapasitasnya untuk mempengaruhi pengikut secara mendalam dan menginspirasi mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi keberhasilan organisasi, (Robbins dan Judge, 2008).
  - **Budaya Organisasi**  
Budaya organisasi didefinisikan pemahaman bersama dan penerimaan makna yang dimiliki anggota suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain, (Robbins dan Judge, 2014).
  - **Kinerja Karyawan**  
Ketika seseorang berusaha keras dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, hal itu terlihat dari seberapa baik ia berfungsi sebagai

karyawan ketika ia menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Mangkunegara (2016) hal. 9.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Gambaran bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pekerja di Sumber Baru Motor dapat dibuat dengan menggunakan informasi yang dikumpulkan dan dibahas dalam bab sebelumnya:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memiliki pemimpin yang berbeda setiap cabangnya dapat menjadi contoh tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional, karena setiap orang memiliki perbedaan dalam memimpin.
2. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi. Organisasi yang memupuk inovasi dapat melihat peningkatan pendapatan, peningkatan kinerja karyawan, dan kerja sama yang memfasilitasi kerja produktif.

#### **5.2 Saran**

Hasil di atas memungkinkan kami untuk membuat rekomendasi berikut:

1. Sebaiknya pemimpin area di Sumber Baru Motor yang langsung turun tangan untuk membimbing para karyawan, sehingga karyawan bisa langsung dapat merasakan gaya kepemimpinan transformasional.
2. Pemimpin Sumber Baru Motor harus mempertahankan budaya organisasi yang telah membuat para karyawan menjadi inovatif sehingga dapat meningkatkan penjualan.
3. Bagi peneliti, disarankan untuk mengembangkan variabel lain selain variabel



di atas yang sudah diteliti, seperti Kepemimpinan Transaksional dan disiplin kerja.

### **5.3 Keterbatasan dalam Penelitian**

1. Kuesioner ini berupa hardcopy namun, dibagikan langsung oleh HRD sehingga peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan responden.
2. Ada kemungkinan responden menjawab kuesioner tidak sesuai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B.J., Bass, B.M. and Jung, D.I, (1999). “Re-examining the components of transformasional and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 60 No. 1, pp. 421-449.
- Bass B.M., & Avolio B.J., Berson Y., Jung, D.I, (2003). Predicting Unit performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Cahyandani, Pramita Trisnaning. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya.  
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/9745/pdf>
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Haryadi, Mochammad Ery Putro. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin.  
[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41002/1/MOCHAMMAD\\_ERY\\_PUTRO\\_HARYADI-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41002/1/MOCHAMMAD_ERY_PUTRO_HARYADI-FEB.pdf)
- Kartono, Kartini, (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart. (2002). *Developing a Leadership-Rich Culture: The Missing Link to Creating a Market-Focused Organization*. *Journal of Market-Focused Management*. Vol. 5. PP: 149-163.
- Luthans, Fred. (2013), *Organizational Behavior*, Mc.Graw Hill Education, (Terj.). Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: RFLIKA ADITAMA.
- Mokodompit, Wardiman. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar*. <http://eprints.unm.ac.id/4125/1/SKRIPSIWARDIMANMOKODOMPIT%281293141013%29.pdf>
- Muhtar. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Mamuju*. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIM/article/view/90/47>
- Nurlia, Rohma. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Inonesia Finance Lampung*. [http://repository.radenintan.ac.id/2353/1/SKRIPSI\\_FIX\\_ROHMA.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/2353/1/SKRIPSI_FIX_ROHMA.pdf)
- Ogbonna, C., & Harris, L. (2000). *Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies*. *The International*

Journal of Human Resource, 11, 766-788.

<https://doi.org/10.1080/09585190050075114>

Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Robbins, P. Stephen. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima.

Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.

Robbins, S.P., dan T.A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.

Prawirosentono, S. 2002. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh.

Jakarta: penerbit Erlangga.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). Perilaku Organisasi

(Organizational Behavior) Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen, (2006). "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh

Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Sarumaha, Werni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

<https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/10/33>

Simatupang, Fries. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

<https://journal.neolectura.com/index.php/judicious/article/view/198/190>

Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar

Interpratama Mandiri.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Suhariadi, Fendy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis, Surabaya: Airlangga University Press.
- Suwarto, F.X., Koeshartono, D. (2009). Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.

