

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

BATSYEBA JUNITA SARAGI

11200973

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

Manajemen



DISUSUN OLEH :

BATSYEBA JUNITA SARAGI

11200973

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

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 : Batsyeba Junita Saragi
NIM : 11200973
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 SISTEM PENGAJIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN”**

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



Batsyeba Junita Saragi
11200973

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. BANK
MANDIRI TASPEN**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Batsyeba Junita Saragi

11200973

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 18 Januari 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. **Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si**
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji) :



2. **Dr. Heru Kristanto, MT**
(Dosen Penguji) :



3. **Dra. Agustini Dyah Respati, MBA**
(Dosen Pembimbing) :



Yogyakarta, 22 Januari 2024

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi:

PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta bukan hasil tiruan atau duplikasi dari 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 dari plahiasi atau tiruan dari karya pihak lain, saya bersedia menanggung segala akibat.

Yogyakarta, 22 Desember 2023



Batsyeba Junita Saragi

11200973

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan kasih karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem Penggajian, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Taspen.” Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, saya tidak mampu menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung dan memberi saya semangat dalam penulisan skripsi penulis.
2. Ibu Dra. Agusttini Dyah Respati, MBA, selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan dan membimbing saya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
3. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang (KC) Yogyakarta dan Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu (KCP) Yogyakarta yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian disana.

Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan dukungan kepada penulis. Semoga skripsi ini berguna bagi pembacaan dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 22 Desember 2023



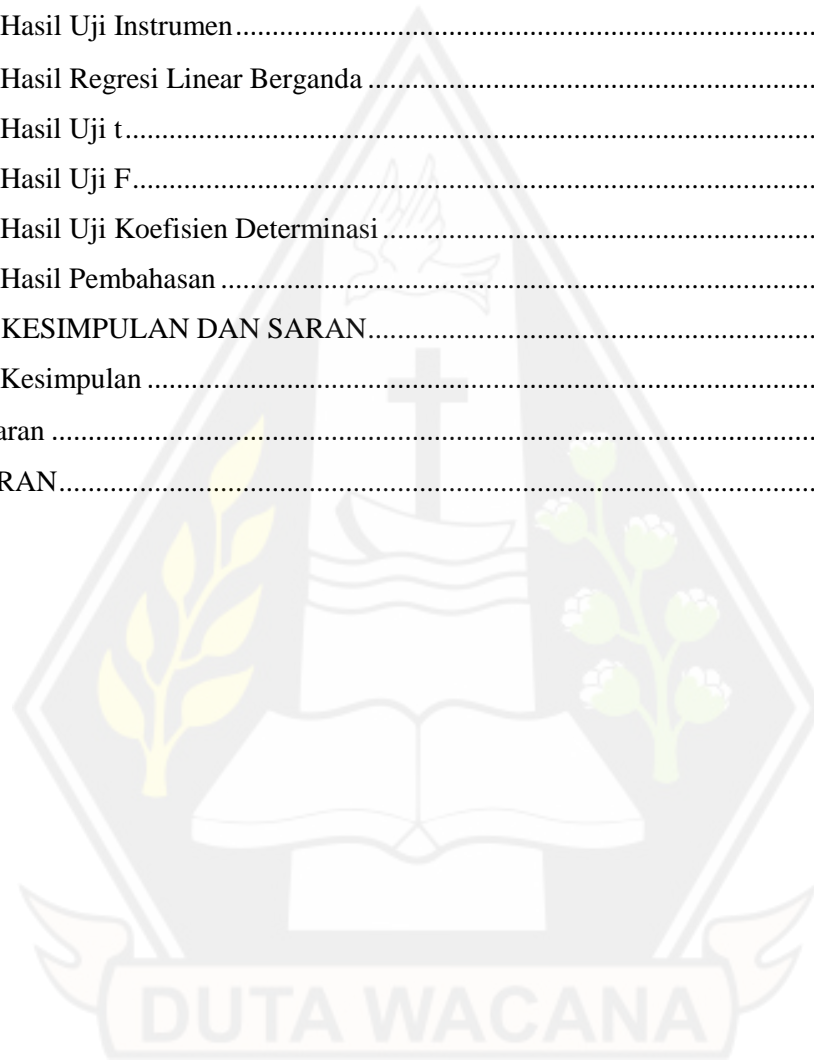
Batsyeba Junita Saragi

11200973

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Technology Acceptence Model (TAM)</i>	9
2.2 Sistem Penggajian.....	12
2.3 Budaya Organisasi	20
2.4 Kepemimpinan Transformasional.....	30
2.5 Kinerja Karyawan	38
2.6 Penelitian Terdahulu.....	41
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	46
2.7 Kerangka Pemikiran	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Data dan Sumber.....	51
3.2 Populasi dan Sampel	51

3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	54
3.5	Desain penelitian.....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		64
4.1	Gambaran Umum PT. Bank Mandiri Taspen Yogyakarta.....	64
4.2	Profil Responden.....	70
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	76
4.4.	Hasil Regresi Linear Berganda	79
4.5	Hasil Uji t.....	80
4.6	Hasil Uji F.....	81
4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82
4.8	Hasil Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95
LAMPIRAN.....		106



**PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN**

Batsyeba Junita Saragi

11200973

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

batsyebajunita@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sistem penggajian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di dua cabang PT. Bank Mandiri Taspen Kota Yogyakarta yaitu Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang (KC) Yogyakarta dan Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu (KCP) Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode sensus melalui penyebaran kuesioner secara *hardcopy*. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dengan jumlah responden adalah 35 karyawan. Pengujian hasil penyebaran data menggunakan uji F, uji t, uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Sistem Penggajian, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

***THE EFFECT OF PAYROLL SYSTEM, ORGANIZATIONAL CULTURE
AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. BANK MANDIRI TASPEN***

Batsyeba Junita Saragi

11200973

Department Study Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

batsyebajunita@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of the payroll system, organizational culture and transformational leadership on employee performance. The research was conducted at two branches of PT Bank Mandiri Taspen Yogyakarta City, namely Bank Mandiri Taspen Yogyakarta Branch Office (KC) and Bank Mandiri Taspen Yogyakarta Sub-Branch Office (KCP). The data used in this study are primary data using the census method through the distribution of hardcopy questionnaires. Data obtained from distributing questionnaires with 35 employees as respondents. Testing the results of data distribution using the F test, t test, multiple linear regression test and coefficient of determination (R square) test. The results showed that the payroll system and organizational culture had an effect on employee performance while transformational leadership had no effect on employee performance.

Keywords: Payroll System, Organizational Culture, Transformational Leadership, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan memegang peranan penting dalam menjamin kesuksesan perusahaan. Tanpa karyawan, sebuah perusahaan tidak mampu mencapai tujuan dan target yang dicita-citakan. Karyawan bekerja dengan seluruh kemampuan dan tenaganya untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Ketika seorang karyawan mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya maka target perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut disebut sebagai kinerja karyawan. Mengetahui betapa pentingnya pengaruh karyawan terhadap kesuksesan perusahaan, maka penting untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan agar semakin baik dan tetap stabil setiap waktunya.

Kinerja karyawan dapat stabil dan meningkat setiap waktunya ketika kerja keras dan kontribusi yang diberikan karyawan dihargai oleh perusahaan. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk mengapresiasi kerja keras karyawan adalah dengan memberikan gaji. Gaji biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan setiap bulannya berdasarkan sistem penggajian yang terdapat dalam masing – masing perusahaan. Sistem penggajian menunjukkan bentuk profesionalisme suatu perusahaan dalam mengapresiasi kinerja karyawan. Sistem penggajian yang baik mampu menimbulkan perasaan puas dan dihargai bagi karyawan. Perasaan puas dan dihargai tersebut menimbulkan rasa aman secara finansial untuk karyawan. Sebaliknya jika sistem penggajian yang dilakukan suatu perusahaan buruk maka akan menimbulkan

rasa khawatir bagi karyawan seperti “apakah saya akan menerima gaji yang sesuai?, “mengapa tidak ada rincian gaji yang saya terima?” dan pertanyaan lainnya yang menimbulkan kekhawatiran bagi karyawan sehingga mengganggu karyawan dalam memberikan kinerjanya.

Kestabilan dan meningkatnya kinerja karyawan juga diperoleh ketika perusahaan mampu membangun budaya yang menjadi acuan atau pedoman karyawan dalam berperilaku yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman atau acuan suatu perusahaan yang memberikan arahan seluruh anggota perusahaan bagaimana harus bersikap dan berperilaku. Dalam budaya organisasi terdapat nilai – nilai yang dipegang oleh perusahaan. Ketika perusahaan mampu membangun nilai – nilai yang mampu membentuk dan membangun kinerja karyawan maka karyawan mampu untuk memberikan seluruh kontribusi dan kerja kerasnya.

Kinerja karyawan yang baik tidak hanya dapat diperoleh melalui melalui sistem penggajian ataupun budaya organisasi saja. Dibalik kinerja yang diberikan karyawan, terdapat sosok penting yang berperan untuk mengarahkan dan membimbing karyawannya yaitu sosok pemimpin. Pemimpin memiliki peran penting dalam kinerja karyawannya. Ketika seorang pemimpin mampu untuk memimpin karyawannya ke arah yang lebih baik maka mempengaruhi karyawannya untuk memberikan seluruh potensi dan kerja kerasnya. Dalam memimpin, seorang karyawan memiliki jenis atau model kepemimpinannya yang menjadi cara dan prinsip dalam memimpin. Setiap jenis kepemimpinan memiliki karakternya masing – masing yang mempengaruhi bagaimana karyawan bertindak. Terdapat banyak jenis kepemimpinan yang diyakini atau dianut

oleh pemimpin. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional yang dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sifatnya yang memotivasi. Mengetahui pengaruh yang dimiliki oleh sistem penggajian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional maka penting dibahas untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan serta dampak yang terjadi jika ketiga variabel tersebut tidak dijalankan dengan baik.

Sistem penggajian adalah sistem pembayaran atas pekerjaan yang dikerjakan karyawan setiap bulannya, Mulyadi (2016:340). Sistem penggajian membentuk suatu pola yang mencakup penetapan besaran gaji sesuai dengan angkatan kerja, jam kerja, kehadiran, hasil kerja yang dicapai dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi sistem penggajian. Pada umumnya, gaji dibayarkan secara tetap setiap bulannya berdasarkan sistem penggajian yang telah dibuat oleh perusahaan. Sistem penggajian yang dibuat oleh setiap perusahaan mempengaruhi karyawan dalam memberikan kinerjanya. Jika sistem penggajiannya baik yaitu memberikan gaji yang sesuai dengan yang telah diusahakan dan dikerjakan karyawan maka karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya jika sistem penggajiannya tidak baik seperti tidak adil dalam memberikan gaji, terlambat memberikan gaji dan sistem penggajian buruk lainnya maka kinerja karyawan berjalan dengan buruk juga. Sistem penggajian juga seharusnya dapat dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bukan untuk mempersulit atau memperburuk kinerja karyawan. Sistem penggajian juga harus dibuat untuk menumbuhkan perasaan diterima atau diakui dalam pekerjaan sehingga karyawan

merasa senang, puas, dan pastinya kinerja yang diberikan oleh karyawan juga semakin maksimal.

Begitu pula dengan fenomena sistem penggajian yang terjadi di PT. Bank Mandiri Taspen Kota Yogyakarta. Sistem penggajian PT. Bank Mandiri Taspen Kota Yogyakarta dibantu dengan penggunaan aplikasi yang bernama GreatDay. Aplikasi GreatDay adalah aplikasi yang digunakan oleh banyak perusahaan yang berfungsi untuk mengelola tugas sumber daya manusia termasuk salah satunya adalah sistem penggajian. Aplikasi GreatDay mampu untuk mencatat kehadiran, absensi, jam kerja produktif dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi gaji dari para karyawan. Tujuan PT. Bank Mandiri Taspen Kota Yogyakarta menggunakan aplikasi GreatDay dalam sistem penggajian karyawannya adalah untuk mengontrol sistem penggajian para karyawan karena sebelumnya sistem penggajian yang terjadi sangatlah tidaklah terkontrol. Fenomena sistem penggajian yang digunakan oleh PT. Bank Mandiri Taspen Kota Yogyakarta yaitu dengan melibatkan teknologi menjadi sangat penting untuk dibahas. Apakah sistem penggajian yang digunakan mampu meningkatkan kinerja karyawan atau malah sebaliknya.

Budaya organisasi juga mempengaruhi karyawan dalam memberikan kinerjanya. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang mengarahkan sumber daya manusia dalam memenuhi tanggung jawab dan bertindak secara tepat di dalam perusahaan (Hari, 2019:4). Konsep budaya organisasi seperti itulah yang juga telah turun – temurun terjadi dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi membentuk pola dalam perusahaan atau organisasi yang mana harus diterapkan oleh seluruh karyawan

perusahaan tersebut. Jika suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik seperti memiliki nilai, sikap, etos kerja dan lainnya dengan baik maka karyawan melihat itu sebagai motivasi dalam dirinya untuk memberikan yang terbaik. Budaya organisasi juga membentuk karakter serta memberikan rasa nyaman karyawan. Budaya organisasi yang baik tentunya membentuk karakter karyawan yang baik sesuai dengan nilai – nilai baik yang telah disepakati dan turun – temurun diterapkan dalam perusahaan. Perusahaan yang dipenuhi dengan karakter karyawan yang baik tentu memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan lainnya juga. Hal tersebut tentu mempengaruhi kinerja karyawan untuk memberikan kinerja semaksimal mungkin. Begitu pula dengan budaya organisasi di PT. Bank Mandiri Taspen. Salah satu kegiatan yang terdapat dalam oleh PT. Bank Mandiri yang telah menjadi budaya mereka adalah budaya sendok, garpu dan piring yang pada setiap akhir bulannya, PT. Bank Mandiri melaksanakan kegiatan makan – makan untuk memupuk rasa kekeluargaan dan kebersamaan.

Pemimpin juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat berbagai jenis model kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya. Model kepemimpinan adalah karakteristik yang diterapkan pemimpin untuk memimpin pengikutnya dalam mencapai target perusahaan (Rivai, 2014:42). Terdapat berbagai macam jenis gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dalam memotivasi dan mempengaruhi karyawannya salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. (Bass:2010), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan meningkatkan pengetahuan anggota tim terkait

apa yang benar dan penting dengan mengesampingkan kepentingan individu demi meraih tujuan dan sasaran perusahaan. Kepemimpinan transformasional membawa karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dapat diartikan bahwa melalui kepemimpinan transformasional dapat mendorong dan memotivasi karyawannya untuk memberikan upaya yang maksimal sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh Sistem Penggajian terhadap kinerja karyawan
2. Menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh Model Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian dan penulisan ini adalah:

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat untuk perusahaan dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dalam mengetahui sistem penggajian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini diharapkan bisa referensi bagi dalam mengembangkan

dan mempertahankan sistem penggajian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan teoritis terkait sistem penggajian, budaya organisasi, model kepemimpinan dan kinerja agar dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah pada perusahaan terkait sistem penggajian, budaya organisasi, model kepemimpinan dan kinerja. Harapannya para peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal yang tercakup dalam penelitian ini di masa depan.

1.5 Batasan Masalah

Tujuan batasan masalah adalah untuk mempermudah penelitian dan penulisan serta mempermudah dalam mengumpulkan data. Batasan dalam penelitian ini terletak pada variabel dan tempatnya yaitu penulis hanya membahas pengaruh sistem penggajian, budaya organisasi dan model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

a. Sistem Penggajian

Sistem penggajian adalah sistem pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam setiap bulannya (Mulyadi, 2016:309)

b. Budaya Organisasi

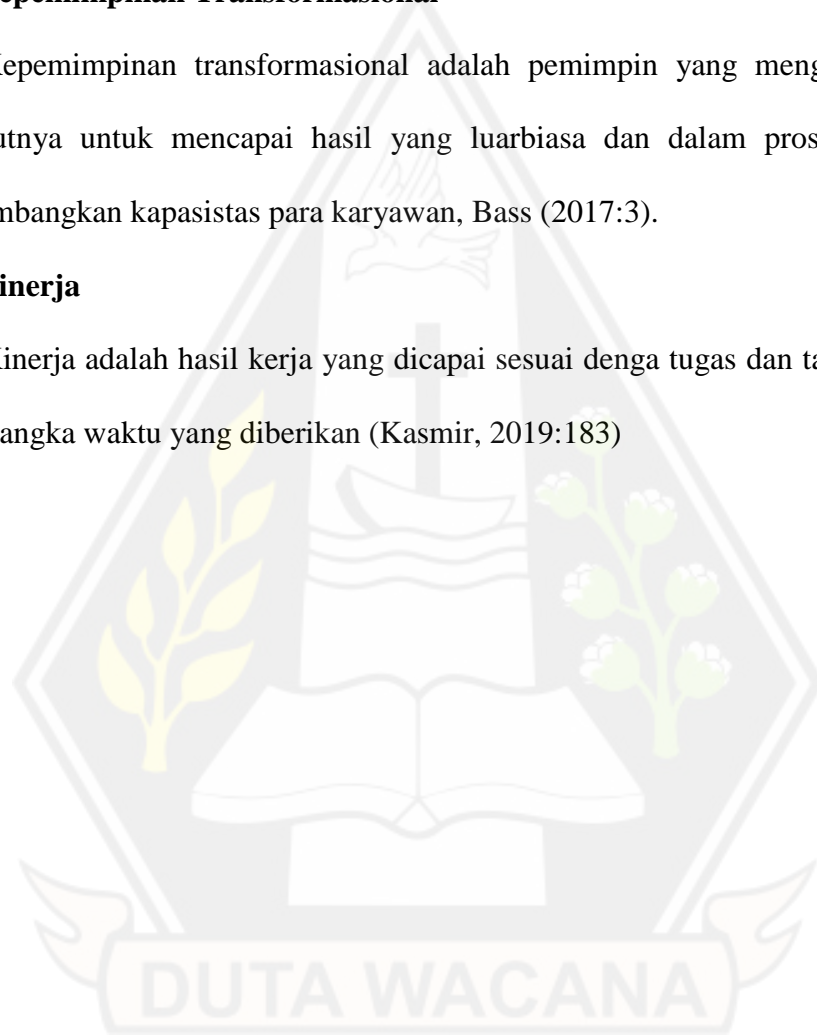
Budaya Organisasi adalah nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, lalu dipelajari, diterapkan dan dikembangkan yang dijadikan acuan dalam mencapai tujuan (Wibowo,2016).

c. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang luarbiasa dan dalam prosesnya mampu mengembangkan kapasistas para karyawan, Bass (2017:3).

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sesuai denga tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu yang diberikan (Kasmir, 2019:183)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh sistem penggajian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen. Dengan adanya sistem penggajian maka karyawan merasa kerja kerasnya dihargai dan karyawan merasa aman secara finansial sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen. Budaya organisasi membentuk karyawan untuk bertindak sesuai dengan nilai yang diciptakan perusahaan. Nilai tersebutlah yang diyakini oleh karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.
3. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen. Kepemimpinan transformasional kurang dibutuhkan untuk perusahaan yang memiliki sistem birokrasi. Kepemimpinan transformasional lebih cocok untuk perusahaan yang sedang membangun citra dan stabilitasnya.

5.2 Saran

Saaran yang bisa diberikan penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Diharapkan agar PT. Bank Mandiri Taspen dapat mempertahankan sistem penggajian yang telah digunakan selama ini dengan menggunakan Aplikasi GreatDay sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
2. PT. Bank Mandiri Taspen diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang telah dibangun sehingga kinerja karyawan dapat selalu meningkat.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti gaya kepemimpinan lainnya di PT. Bank Mandiri Taspen Kota Yogyakarta. Peneliti selanjtunya dapat meneliti gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Taspen.



Daftar Pustaka

- Achmadi, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Walikota Jakarta Timur* (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Agus, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. *Katalogis*, 5(7).
- Akal. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(2), 2021.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja sama Tim*. Jakarta: Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Avolio, B. (1996). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire for Teams*. Redwood City : CA: Mind Garden.
- Avolio, B. a. (1990). Training and development of transformational leadership: Looking to 1992 and beyond. *European Journal of Industrial Training*, 21-27.
- Baldwin. (2004). Setting the stage for effective leadership: Antecedents of transformational leadership behavior. *The leadership quarterly*, 195-210.

- Barling. (2000). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of applied psychology*, 816-827.
- Bass. (2017). *Transformasional Leadership Second Edition*. London: LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES.
- Bass, A. a. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European industrial training*, 21-27.
- Blanchard, H. a. (2019). SituasionalKepemimpinan, Persepsi, dan Dampak Kekuasaa. *Grup & Organization Studies*, 418-428.
- Bryan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna, Vol.3, No.4*.
- Carless. (1998). Assessing the discriminant validity of transformational leader behaviour as measured by the MLQ 1. *Journal of occupational and organizational psychology*, 353-358.
- Cavazotte. (2012). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance. *The Leadership Quarterly*, 443-455.
- Chaoping, L. (2005). The Structure and Measurement of Transformational Leadership. *Journal of Psychology* , 97-105.

- Chin W Wynne, T. P. (1995). "On The Use Usefulness, ease of use, of structural equation Modelling in MIS Research : A note of caution". *Management Information System Quarterly*, 21.
- Colquit. (2015). *Organizational Behaviour*. New York : New York: McGraw-Hill Education .
- Davis. (1989). *Davis'Techonology Acceptence Model (TAM) 1989:Information Seeking Behavior and Technology Adoption: Theories and Trends*.
- Davis, F. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information. *Management Information System Quarterly*, 319-339.
- Devi, S. (2014). Analisis Technology Acceptence Model (TAM) terhadap Penggunaan Sistem Informasi di Nusa Dua Beach Hotel & SPA. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014):167-184*, 167-184.
- Eastman, P. a. (1997). The nature and implications of contextual influences on transformational leadership . *A conceptual examination. Academy of management review*, 80-109.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya a (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung : Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Effendy. (2015). *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. Medan: Medan: Usu Press , 2010.

- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134-151.
- Frese, S. a. (2017). Performance Concept and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance.*, 1-26.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. Semarang : Universitas Diponegoro .
- Handayani. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial* . Yogyakarta: Trussmedia. Grafika. .
- Hanggono, H. (2015). Analisis Atas Praktek TAM (Technology Acceptence Model) dalam Mendukung Bisnis Online dengan Memanfaatkan Jejaring Sosial Instagram. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 1 September 2015*, 1-9.
- Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* . Yogyakarta : Deeppublish .
- Hautala. (2006). The relationship between personality and transformational leadership. *. Journal of Management Development,*, 777-794.
- Hendika, E. N., & Mildawati, T. (2018). Pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 7(3).

- Hur, V. W. (2011). Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes. *The Leadership Quarterly*, 591-603.
- Inkson, T. a. (2004). *Cultural Intellegence*. San Fransisco: Berret - Koehler.
- Insani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Volume 6, No. 2, Tahun 2020*, 1127-1132.
- Jeff. (1999). *Cultural Transformation*. London: London: Pearson Education Limited.
- Judge. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 751-756.
- Judge, B. a. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. 901.
- Judge, R. a. (2011). *Organizational Behaviour* . New Jersey : New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Jermias, R. R. W. (2016). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji Dan Upah Pada Pt. Bank Sinarmas Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Kanungo, C. a. (1998). Charismatic leadership in organizations. *Sage Publications*,.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

- Kardinah Indrianna Meutia, K. I. M., & Cahyadi Husadha, C. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119-126.
- Kinicki, R. a. (1992). *Organizational Behaviour*. New York : The Free Press.
- Kreitner. (2001). *Organizational Behaviour*. New York : McGraw- Hill Higher Education.
- Lirong, W. H. (2011). A study on the effects of cognitive and emotional trust, power distance, and institutional control on leadership empowerment behavior. *Journal of Management Engineering*, 10-17.
- Magrifah. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional , motivasi kerja dan organizational citizen behaviour terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Cabang Palu. *Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 10, Oktober 2015 hlm 78-87*
- Mahsun. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* . Surabaya: BPFE, 2013.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manning. (2002). Gender, managerial level, transformational leadership and work satisfaction. *Women in management review*, 207-216.
- Mardi. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi (Mardi (ed.); Edisi 2)*. Bogor: Ghalia Indonesia 2011.

- Mas"Ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional konsep dan aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mujanah. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN), 2019.
- Mulyati, T. d. (2022). Analisis Technology Acceptence Model (TAM) Pada Aplikasi GreatDay. *Jurnal Ilmu Komputer Vol.3 No.2 (2022) Edisi September* , 82-89.
- Myers, A. d. (1997). *Advertising Management*. New Jersey: New Jersey: Prentice Hall.
- Meutian. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Orgnisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi Edisi Keempat*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Nanda, M. R., & Setyorini, D. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM PENGGAJIAN (Studi Pada Karyawan di CV. Multi UNY Utama Badan Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(1).
- Novia, d. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

- Permana. (2015). Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 4 No. 12* , 1-20.
- Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, J. B. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour Canadian Edition*. Canada: Pearson Canadian Inc.,
- Robbins, J. (2019). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat, 2019 - Cetakan Kedelapan.
- Rose. (2006). *Academy of World Business, Marketing & Management Development Conference Proceedings*, 122-129.
- SA'ADAH, C. H. O. I. R. U. S. (2018). *Pengaruh Sistem Penggajian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Konveksi di Desa Jepangakis* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Edisi Pertama*. Bandung: Bandung : PT Refika.
- Shang. (2023). Transformational Leadership Influences Employee Performance: A Review and Directions for Future Research. *School of Economics and Management, Nanjing University of Technology, Nanjing, China*, 291-312.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Yogyakarta: Press.

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni. (2014). *Metodologi penelitian : lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2014.
- Tangke, N. (2004). Analisa Penerimaan Penerapan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) dengan Menggunakan Tecjnlology Model Acceptance (TAM) pada Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) RI. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.6, No 1, Mei 2004:10-28*, 10-28.
- Taspen, B. M. (2023). *Company Profile Bank Mandiri Taspen*. Jakarta Pusat: Bank Mandiri Taspen . Retrieved from bankmandiritaspen.co.id.
- Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta:PT Raja Grafindo.
- Torang. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Utama, Y. W. (2017). *Pengaruh Motivasi, Sistem Penggajian, dan Kompetensi Berorientasi Pada Target Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Advertama Servicindo (SAS ADVERTISING)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).

Wardani, A. d. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .
Bulletin of Management and Business.

William B. Wether, J. K. (2013). *Human Resource and Personal Management, edisi ke 9.* USA: McGraw-Hill Inc. USA.

Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi Edisi Kedua.* Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

