

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
HONDA MAJU MOTOR CABANG TANJUNG
API – API,PALEMBANG**

SKRIPSI

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT –
SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA
EKONOMI**



Disusun Oleh :

**VITARI HALIM
NPM : 15.1111.0003.P**


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

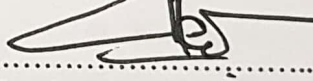
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Vitari Halim
Nomor Pokok/NIM : 15.1111.0003.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL dan BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA MAJU MOTOR CABANG TANJUNG API – API PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25-07-2020 Pembimbing I :

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 25-07-2020 Pembimbing II :

Ellen Sumiarni, SE, MM
NIDN : 0223116001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK.CA
NIDN : 0205026401

115/PS/DFE/20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang beranda tangan dibawah ini :

Nama : Vitari Halim
NPM : 15.1111.0003.P
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA
MAJU MOTOR CABANG TANJUNG API-API
PALEMBANG.

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya Sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, April 2020



Vitari Halim

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.3 Budaya Organisasi	20
2.1.4 Kinerja Karyawan	25
2.2 Penelitian Relevan	30
2.3 Kerangka Berfikir	32
2.4 Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1 Tempat Penelitian	34
3.1.2 Waktu Penelitian.....	34
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Sumber Data.....	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.5.1 Variabel Penelitian.....	39
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
3.6.1 Uji Validitas.....	41
3.6.2 Uji Reabilitas	42
3.7 Teknik Analisis Data	42
3.7.1 Regresi Linier Bergand	42
3.7.2 Koefisien Korelasi	43
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	44
3.8 Uji Hipotesis Statistik.....	45
3.8.1 Uji Simultan (Bersama-sama).....	44
3.8.2 Uji-t	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
4.1.2 Visi dan Misi	48
4.1.3 Struktur Organisasi	48
4.1.4 Pembagian Tugas	49
4.2 Karakteristik Responden.....	53

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4,2,2 Berdasarkan Usia	54
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	58
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Reabilitas	58
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.4 Uji Koefisien Korelasi (r)	64
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.5 Uji Hipotesis	66
4.5.1 Hasil Uji Simultan (F).....	62
4.5.2 Hasil Uji Parsial (t)	63
4.6 Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Vitari Halim. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Maju Motor Cabang Tanjung Api-api Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM dan Ibu Ellen Sumiarni, SE, MM)

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Honda Maju Motor Cabang Tanjung Api-api Palembang yang berjumlah 120 orang. Dalam penentuan sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi yang banyak dan diperoleh sampel yang berjumlah 92 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil koefisien determinasi menunjukkan sebesar 16,6 %. Hasil tersebut menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dan sisanya 83,4 % dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Vitari Halim. The Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture to Employee's Performance in PT. Honda Maju Motor Tanjung Api-api Branch Office Palembang. (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE, MM and Mrs. Ellen Sumiarni, SE, MM).

The purpose of this research is to collect empiric proves about the effect of transformational leadership style and organizational culture to employee's performance. The independent variable used is transformational leadership style and organization culture. The dependent variable used is employee's performance.

Population of the research is all the employee of PT. Honda Maju Motor Tanjung Api-api Branch Office Palembang which totals 120 people. In sampling determining, this research uses the Slovin Formula because of the large amount of population and the amount of sample earned is 92 people. Data analyzing method used in this research is the validity test, reliability test, and multiple linear regression test.

The result of this research shows that the transformational leadership style does not affect the employee's performance significantly. While the organizational culture affect the employee's performance significantly. And the result of coefficient of determination shows 16,6%. This result is showing that the independent variable's ability in defining dependent variable and the rest of 83,4% is defined by other variable.

Keywords : Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Employee's Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini membuat lingkungan bisnis tidak hanya berjalan dan berubah dengan cepat tetapi juga penuh dengan ketidakpastian. Hal ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi perusahaan dan pengusaha untuk merencanakan strategi terbaik guna menghadapi tingkat persaingan usaha.

Persaingan di era globalisasi yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang semakin cepat, menuntut perusahaan harus segera beradaptasi dengan perubahan – perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Unggul atau tidaknya sebuah perusahaan dalam persaingan, bergantung pada bagaimana perusahaan dalam mengadaptasi perubahan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan pelanggan. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan keunggulan bersaing, tetapi pada dasarnya kunci utama dari keunggulan bersaing adalah pada kualitas sumber daya manusia.

Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*, Oleh karena itu setiap aktivitas sumber daya manusia membutuhkan perencanaan dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dan apa yang tidak. Dalam lingkungan persaingan bisnis tantangan kerja terus berubah, hukum dan kebutuhan perusahaan juga berubah, untuk itu maka sumber daya manusia juga harus terus berubah dan mengikuti perubahan zaman.

Sumber daya manusia yang saat ini dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang mendukung tujuan perusahaan, karena keberhasilan tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia nya terutama para karyawannya. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016 : 190).Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan,kejujuran,kepemimpinan,kerjasama,loyalitas,dedikasi,dan partisipasi pegawai.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerjanya,bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2012).Dengan kata lain kepemimpinan adalah merupakan unsur yang sangat penting, karena kinerja karyawan bergantung pada bagaimana seorang pemimpin memberikan arahan pada bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan seorang pemimpin akan selalu dihadapkan pada berbagai macam persoalan dalam perusahaannya, oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara fleksibel agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para

bawahan yang dipimpnannya mampu dimotivasi dengan baik dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu kinerja karyawan, budaya organisasi dapat menciptakan suatu tingkatan motivasi bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Andriani (2017) menjelaskan bahwa tanpa adanya budaya organisasi, seorang pegawai cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurangnya kesepakatan komitmen yang tegas. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai symbol-simbol yang dimengerti dan patuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Dalam mewujudkan budaya organisasi yang tepat untuk diterapkan pada sebuah organisasi, diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari seluruh anggota yang terlibat dalam ruang lingkup organisasi tersebut. Budaya yang dianut bersama diharapkan dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan perusahaan berusaha lebih keras, dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawan serta terus menampilkan kinerja terbaik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Sebagai Perusahaan Swasta yang bergerak dibidang otomotif, PT HONDA MAJU MOTOR menghadapi persaingan yang sangat ketat terhadap sesama perusahaan otomotif.

Visi Perusahaan Adalah ” Mempertahankan sudut pandang global, kami berdedikasi untuk memasok produk dengan kualitas terbaik namun dengan harga yang wajar untuk kepuasan pelanggan di seluruh dunia”,sedangkan Misi perusahaan adalah :

1. Untuk menjadi perusahaan yang paling berorientasi pelanggan dan untuk menetapkan status kualitas tinggi dari perusahaan dan produk-produknya.
2. Mewujudkan model kasus kemitraan usaha patungan dengan terus berupaya untuk aliran kerja yang harmonis dan berkontribusi pada pengembangan industry otomotif Indonesia.
3. Untuk memastikan bahwa karyawan bangga bekerja di PT. Honda Prospect Motor dengan menghormati individu tersebut.

Dalam misi perusahaan terdapat suatu tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya masing-masing untuk menjawab kebutuhan dan kepuasan para pelanggan Honda Palembang,menunjukan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kinerja karyawan di perusahaan serta memperhatikan kepuasan pelanggannya.

Dalam perjalanannya saat ini PT Honda Maju Motor sedang menjalani konsep “*Reborn*” yaitu terlahir kembali menjadi perusahaan yang cerdas berbasis kompetensi.Hal ini membuat terjadinya banyak perubahan perubahan dalam

berbagai aspek termasuk perubahan dalam gaya kepemimpinan. Berdasarkan data yang didapat dari salah satu karyawan, gaya kepemimpinan PT Honda Maju Motor saat ini sedang melakukan perubahan gaya kepemimpinan otoriter menuju ke gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan di beberapa bidang, perubahan gaya kepemimpinan saat ini sudah mulai dirasakan oleh karyawan, hal ini didapat dari jawaban mereka mengenai gaya kepemimpinan saat ini yang sesuai dengan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu charisma, inspirasi, stimulasi Intelektual dan pertimbangan individual. Dari kondisi ini dapat dipertanyakan apa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan

Laporan tahunan PT Honda Maju Motor tahun 2017 menyatakan dalam melaksanakan berbagai kegiatan, seluruh bagian di PT Honda Maju Motor harus dijiwai oleh sikap mental yaitu *integritas, militant, inovatif, detail, fleksibel* dan budaya perusahaan yaitu berfikir terbuka, bekerja efektif dan efisien. Budaya perusahaan merupakan hal penting yang harus dijiwai oleh seluruh karyawan PT. Honda Maju Motor. Dari kondisi ini dapat dipertanyakan apa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

David McClelland (Suyoto, 2015) menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan situasi, dan peluang yang ada. Berikut ini adalah data turnover karyawan di PT Honda Maju Motor

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT Honda Maju Motor
Periode Tahun 2016 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Presentase Keluar (%)
2016	175	5	2,85%
2017	160	15	9,37%
2018	140	20	14,28%
2019	120	0	0%

Sumber : Bagian HRD PT HONDA MAJU MOTOR

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa persentase karyawan yang keluar mengalami peningkatan dari tahun 2016 hingga tahun 2018. Pada tahun 2016 persentase karyawan keluar sebesar 2,85% dan pada tahun 2017 karyawan keluar meningkat dengan persentase 9,37% dan pada tahun 2018 karyawan keluar meningkat tajam hingga mencapai persentase 14,28% dan pada tahun 2019 persentase karyawan keluar sebesar 0% di tahun ini tidak ada karyawan yang keluar atau berhenti. Tingkat karyawan keluar dapat merugikan perusahaan yang berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Honda Maju Motor Cabang Tanjung Api-Api,Palembang ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Honda Maju Motor?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Honda Maju Motor?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Maju Motor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Honda Maju Motor.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Honda Maju Motor.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Honda Maju Motor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang dimulai dari pengumpulan data, penelitian ini juga merupakan penerapan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang diterima dan dipelajari selama mengikuti mata kuliah.

2. Bagi Perusahaan

diharapkan penelitian ini memberikan saran dan pengetahuan bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi karyawan PT.Honda Maju Motor Cabang Tajung Api – Api, Palembang,serta untuk mengenali gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan litelatur bacaan pada perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang umumnya dan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen khususnya dan di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi, 2009, *Perilaku Keorganisasian. Edisi 2*. Graha Baru : Jakarta.
- Chandra, Aditia, Yanuar, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan : Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang* : Palembang.
- Hasibuan S, P, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2009, *Manajemen Cetakan Edisi Kedua*, BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Junaidi, Riko, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan*. Skripsi.
- Mangkunegara, 2001, *Evaluasi Kinerja Manajemen*, PT Refika Aditama : Bandung.
- Maramis, Enrico, 2013, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero)*. Skripsi
- Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, ANDI (Anggota IKAPI) : Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT Bumi Aksara : Jakarta.

