

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

ROBERTUS GITA S.P.
NIM. 12010112130098

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Robertus Gita S.P.

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130098

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si

Semarang, 21 Mei 2016

Dosen Pembimbing

(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si)

NIP. 19700617 199802 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Robertus Gita S.P.
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130098
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 30 Mei 2016

Tim Penguji :

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Robertus Gita Septiawan Prayoga, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak mendapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah – olah tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 21 Mei 2016

Yang membuat pernyataan,

(Robertus Gita S.P.)

NIM : 12010112130098

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Usaha tidak akan mengkhianati hasil”

“Berdoa dan berusaha adalah kunci menggapai cita – cita yang diinginkan”

“Kedewasaan akan diraih pada proses, maka hargailah proses untuk menjadi lebih dewasa di kemudian hari”

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Keluargaku tercinta, *my precious love* (bocil), dan para sahabat yang telah membantu dan mendukung saya untuk selalu menjadi pribadi yang lebih baik setiap harinya.

ABSTRACT

The purpose of this study was to further analyze the effect of transformational leadership style, employee motivation, and organizational culture on employee performance. In this study use of transformational leadership style, work motivation, and organizational culture as an independent variable and employee performance as the dependent variable.

Methods of data collection in the study used a questionnaire with a sample of 57 permanent employees of PT. BPR Arta Utama Pekalongan (consisting of a center office and four branch offices), in which the study used a sample census or using the entire population of employees of PT. BPR Arta Utama. Methods of data analysis used in this research is multiple linear regression analysis.

Based on the multiple linear regression were performed to produce that transformational leadership style has a positive and significant impact on employee performance. Meanwhile, work motivation and organizational culture does not affect the performance of employee.

Keyword : *Transformational Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih jauh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan sampel 57 karyawan tetap PT. BPR Arta Utama Pekalongan (terdiri dari satu kantor pusat dan empat kantor cabang), yang mana penelitian menggunakan sampel sensus atau menggunakan seluruh jumlah populasi karyawan PT. BPR Arta Utama. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan uji regresi linier berganda yang dilakukan menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, anugerah, dan perlindungan – Nya, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)** guna menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomika dan Binsis Universitas Diponegoro.

Di dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis telah dibantu dan didukung dari awal hingga akhir oleh banyak pihak secara langsung dan tidak langsung. Maka, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan, saran, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, khususnya kepada :

1. Orang tua terkasih, Daniel Subuh Gitoyo dan Theresia Endang Sispralita Iriani, S.pd. yang telah selalu memberikan perhatian, cinta, dan kasih sayang kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro dan dosen wali yang senantiasa memberikan arahan selama penulis melakukan kegiatan perkuliahan.

3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, nasehat, dan ilmunya selama penulisan skripsi dari awal hingga akhir.
4. Eyang terkasih, Br. Heribertus Sumarjo, FIC. yang senantiasa memberikan motivasi, saran, doa, dan bimbingan kepada penulis dalam berbagai hal.
5. Yohana Lalitya (*my precious love*), yang telah menjadi *partner* perjuangan di segala kondisi yang dialami penulis, pemberi motivasi dan semangat, berkorban tenaga dan waktu untuk penulis di dalam proses penulisan skripsi dari awal hingga akhir.
6. Bapak Yuwono selaku Direktur PT. BPR Arta Utama serta seluruh karyawan dan *supervisor* PT. BPR Arta Utama, yang telah memberikan perhatian, waktu, tenaga, arahan, dan nasehat yang sangat membantu penulis di dalam perijinan tempat sebagai objek penelitian ini serta proses penelitian ini berlangsung di PT. BPR Arta Utama.
7. Para sahabat seperjuangan : Andre, Dennisa, Putra, Tabung, dan Yosa yang senantiasa memberikan penghiburan, motivasi, pengalaman yang tidak terlupakan, dan berbagi pengetahuan selama masa perkuliahan dari awal hingga akhir.
8. Teman – teman KKN, mas Syarief, mas Wahyu, Danny, Fitri, Nana, Dyta, dan Wulan yang mana menjadi teman baru sekaligus *partner* dalam tugas KKN.
9. Dr. Fuad Mas'ud, MIR dan Dra. Rini Nugraheni, MM selaku dosen penguji yang memberikan saran, solusi, dan nasehat terhadap penelitian ini yang dapat menjadikan penelitian ini lebih baik.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	13

2.1.2.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
2.1.3 Motivasi Kerja	16
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.3.2 Maksud dan Tujuan Motivasi dalam Organisasi	17
2.1.3.3 Motivasi Berdasar Teori Kebutuhan Maslow	17
2.1.4 Budaya Organisasi	18
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	18
2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi	20
2.1.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi	20
2.1.4.4 Indikator Profesionalisme	21
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Hubungan Antar Variabel	25
2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	27
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
2.5 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	31
3.1.1 Variabel Penelitian	31
3.1.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	32
3.1.2.1 Definisi Operasional Variabel	32
3.2 Populasi dan Sampel	37
3.3 Jenis dan Sumber Data	38
3.4 Metode Pengumpulan Data	39
3.5 Metode Analisis Data	40
3.5.1 Uji Validitas	42
3.5.2 Uji Reliabilitas	42
3.6 Uji Asumsi Klasik	43

3.6.1 Uji Normalitas	43
3.6.2 Uji Multikolinieritas	44
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.8 Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.9 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	46
3.10 Uji Hipotesis (Uji t).....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat PT. BPR Arta Utama	49
4.1.2 Gambaran Umum PT. BPR Arta Utama	49
4.1.3 Daerah Operasional PT. BPR Arta Utama	52
4.2 Gambaran Umum Responden	53
4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja, Jenis Kelamin, dan Usia	53
4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan, Jenis Kelamin,dan Usia	56
4.3 Uji Instrumen.....	59
4.3.1 Uji Validitas	59
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.4 Uji Asumsi Klasik	63
4.4.1 Uji Normalitas	63
4.4.2 Uji Multikolinieritas	67
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.5 Gambaran Umum Jawaban Responden Variabel Penelitian.....	69
4.5.1 Analisis Deskripsi Variabel.....	69
4.5.1.1 Analisis Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	70
4.5.1.2 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	73
4.5.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	75

4.5.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	76
4.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	78
4.7 Uji <i>Goodness of Fit</i>	79
4.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	79
4.7.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	80
4.8 Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.9 Pembahasan	82
4.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	83
4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	85
4.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB V PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
5.2.1 Saran Bagi PT. BPR Arta Utama	91
5.2.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Riset Gap	5
Tabel 2.1 Penelitian Pendahuluan.....	22
Tabel 4.1 <i>Crosstabulation</i> Masa Kerja, Jenis Kelamin, dan Usia	53
Tabel 4.2 <i>Crosstabulation</i> Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Usia.....	56
Tabel 4.3 Uji Validitas KMO dan <i>Barlett's Test of Sphericirty</i>	60
Tabel 4.4 Uji Validitas <i>Component Matrix</i>	61
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel	62
Tabel 4.6 Uji Normalitas <i>Kolmogorov – Smirnov</i> dan <i>Saphiro – Wilk</i>	65
Tabel 4.7 Uji <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	66
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.9 Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional	71
Tabel 4.10 Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja.....	73
Tabel 4.11 Analisis Indeks Jawaaban Responden Tentang Budaya Organisasi.....	75
Tabel 4.12 Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.14 Uji Signifikansi Simultan	79
Tabel 4.15 Uji t	80
Tabel 4.16 Koefisien Deteterminasi (R^2)	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	29
Gambar 3.1 Model Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	33
Gambar 3.2 Model Variabel Motivasi Kerja.....	34
Gambar 3.3 Model Variabel Budaya Organisasi.....	36
Gambar 3.4 Model Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Gambar 4.1 Uji Normalitas (Histogram).....	63
Gambar 4.2 Uji Normalitas (P - Plot).....	64
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Kuesioner Pendahuluan	99
LAMPIRAN B Kuesioner Penelitian	100
LAMPIRAN C Struktur Organisasi PT. BPR Arta Utama	107
LAMPIRAN D Tabulasi Data Responden	108
LAMPIRAN E Hasil Olah Data	112
LAMPIRAN F Hasil Wawancara.....	125
LAMPIRAN G Data Karyawan PT. BPR Arta Utama	129
LAMPIRAN H Surat Ijin Penelitian	132
LAMPIRAN I Surat Persetujuan Penelitian dari PT. BPR Arta Utama.....	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern ini banyak perusahaan yang berlomba – lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan – perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Untuk merespon hal tersebut, maka perusahaan – perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan “jantung” dari sebuah perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan mereka. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam memenangkan kompetisi dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Dengan melihat hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki strategi yang baik di dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar mereka. Tidak hanya memiliki strategi yang baik saja melainkan untuk mendukung strategi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung strategi mereka.

Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi *leader* dalam persaingan. Kualitas sdm di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki *attitude* yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini.

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan, baik yang bersifat fisik/material ataupun non - fisik/non – material (Hadari Nawawi, 2005). Maka kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dengan adanya penilaian kinerja yang dapat memberikan informasi mengenai kinerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja di dalam prosesnya dapat menggunakan dimensi pengukuran yang beragam, hal ini dikarenakan kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang mana diukur berdasarkan standar dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan (Nurul et al., 2011).

Dalam sebuah perusahaan perlu adanya seorang pemimpin yang dapat membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2015) kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya. Hal ini

dikarenakan, kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, manajer, dan karyawan (Gadot, 2006).

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner pendahuluan, hal ini dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui gaya kepemimpinan apakah yang diterapkan oleh pemimpin PT. BPR Arta Utama. Kuesioner pendahuluan ini menggunakan pertanyaan terbuka dan ditujukan untuk para karyawan PT. BPR Arta Utama, sehingga karyawan akan mendeskripsikan bagaimana cara pemimpin mereka memimpin perusahaan dalam kesehariannya.

Dari kuesioner pendahuluan, dapat diketahui gaya kepemimpinan apakah yang diterapkan dalam PT. BPR Arta Utama. Para karyawan telah mendeskripsikan mengenai bagaimana pemimpin mereka memimpin perusahaan, yang mana dapat disimpulkan bahwa pemimpin PT. BPR Arta Utama selalu memberikan motivasi kepada karyawan di dalam bekerja, membagi ilmu yang dimiliki kepada karyawan dan membimbing karyawan secara individu ataupun kelompok di dalam memecahkan masalah, dan memiliki visi dan misi yang jelas bagi perkembangan perusahaan di masa mendatang (hal tersebut dapat menimbulkan kepercayaan dari karyawan terhadap pemimpin).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam PT. BPR Arta Utama adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini juga sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Robbins (2006) yang menyatakan ada 4 dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional, yaitu : Pengaruh ideal atau charisma, Inspirasi, Stimulasi intelektual, Pertimbangan

individual. Sehingga, penggunaan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel dalam penelitian ini sesuai dengan fenomena yang diterapkan oleh pemimpin PT. BPR Arta Utama dalam memimpin perusahaan.

Kinerja individu, motivasi, dan retensi karyawan merupakan faktor utama bagi organisasi guna memaksimalkan efektivitas sumber daya individual yang dimiliki (Mathis dan Jackson, 2011). Motivasi merupakan satu hal yang tidak bisa dilepaskan dari kinerja seseorang dalam perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan didasari adanya motivasi dari karyawan akan membuat mereka senang dalam bekerja, rela bekerja, mempunyai rasa memiliki, keinginan untuk berprestasi, dan keinginan untuk berkeaktifitas, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Umar, 2011).

Dengan demikian, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang mana ini layak mendapatkan perhatian perusahaan untuk dapat menjaga konsistensi motivasi yang dimiliki oleh karyawan demi tercapainya kinerja yang bisa bersinergi dengan tujuan perusahaan. Apabila perusahaan berhasil untuk menjaga konsistensi motivasi karyawan mereka bukan tidak mungkin perusahaan akan mendapatkan yang lebih dari tujuan mereka.

Adanya budaya organisasi dalam sebuah perusahaan akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Budaya merupakan salah satu term yang sulit untuk diekspresikan dengan jelas, tapi semua orang tahu akan eksistensi ketika mereka sudah merasakannya (Rahmi, 2014). Adanya budaya organisasi dalam

perusahaan adalah upaya dari pemimpin perusahaan guna menunjang visi dan misi perusahaan. Apabila semakin banyak karyawan yang menerima nilai – nilai inti, menyetujui jajaran tingkat kepentingannya, dan merasa sangat terikat kepadanya, maka dapat disimpulkan bahwa akan semakin kuat budaya tersebut (Brahmasari dan Peniel, 2008).

Peran dari para karyawan sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan budaya organisasi yang telah ditetapkan dan dibuat oleh pemimpin dan pendiri perusahaan ke dalam pekerjaan. Hal ini bertujuan guna tercipta rasa nyaman, loyalitas, dan kepercayaan karyawan di dalam bekerja pada perusahaan. Apabila hal – hal tersebut dapat tercipta pada karyawan maka, perusahaan dapat dikatakan sukses untuk menciptakan budaya organisasi bagi para karyawan mereka yang mana sesuai dengan keinginan mereka.

Adapun penelitian – penelitian terdahulu yang masih menimbulkan kesenjangan hasil (riset gap), yakni sebagai berikut pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1

Riset Gap

NO.	JUDUL PENELITIAN	OBJEK PENELITIAN	GAP
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta. Nafiuddin (2014)	Karyawan Tetap Bank Tabungan Negara (30 orang)	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Risambessy et al. (2008)	Paramedis Keperawatan Semua Rumah sakit di Wilayah Malang Raya (105 orang)	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya Terhadap Kepuasan kerja (Studi pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara. Supendy et al. (2012)	Karyawan Tetap Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara (196 orang)	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. Hayati (2014)	Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (33 orang)	Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Pengaruh Karakteristik Pemimpin dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Visi Karya Agritama). Djoemadi dan Noermijati (2014)	Karyawan PT. Visi Karya Agritama (64 orang)	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Pengaruh Kepemimpinan Dan pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. Kurniawan (2012)	Karyawan Bank Sulselbar (184 orang)	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat. Logahan dan Aesaria (2014)	Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Ciputat (54 orang)	Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, Dan	Karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk.	Budaya Organisasi berpengaruh positif

	Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteinaprima Tbk. Brahmasari dan Peniel (2008)	(100 orang)	dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9.	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem <i>Reward</i> Sebagai Variabel Moderating. Lina (2014)	Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera (87 orang)	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sebagai perusahaan swasta yang ada di bidang perbankan PT. BPR Arta Utama merupakan bank yang berfokus pada perihal perkreditan rakyat dalam rangka membantu rakyat kecil sampai menengah seperti, pedagang, industri rumahan, dll untuk dapat meningkatkan perekonomian mereka dengan memperkuat modal di dalam berusaha. Untuk menjalankan fungsinya bagi masyarakat, PT. BPR Arta Utama tidak sendirian melainkan banyak pesaing – pesaing yang juga memiliki fungsi yang sama dengan mereka. Dengan banyaknya pesaing tentu saja peran seluruh elemen pada PT. BPR Arta Utama sangat berpengaruh untuk mereka memenangkan persaingan. Peran seorang pemimpin dan juga para karyawan disini sangatlah penting yang mana pemimpin dan karyawan diharuskan untuk dapat bersinergi dengan baik guna dapat menyatukan visi dan misi demi tercapainya tujuan perusahaan serta menjadi pilihan utama dari para nasabah dalam mengembangkan usaha mereka.

Adanya penelitian – penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

yang masih menimbulkan *research gap*, maka perlu dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi di PT. BPR Arta Utama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, karyawan merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan merupakan “jantung” di dalam sebuah perusahaan, apabila karyawan yang dimiliki tidak kompeten maka perusahaan tidak dapat berkompetisi dengan para pesaingnya. Kualitas karyawan dilihat pada hasil kerja yang dihasilkan, dengan melihat hasil kerja dapat dilihat apakah sdm yang dimiliki kompeten atau tidak. Hasil kerja tidak serta merta hanya ditentukan oleh karyawan sendiri akan tetapi, peran seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya juga turut menentukan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan inspirasi dan motivasi di setiap kesempatan dan kondisi bagi para karyawan yang mana dapat memberi dampak bagus untuk peningkatan kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian – penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang masih adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) maka, perlu dilakukannya penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi di PT. BPR Arta Utama.

Kemudian, peneliti akan mengembangkan pertanyaan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Apa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang sudah ditentukan maka, peneliti dapat membuat tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini nantinya, peneliti memiliki tujuan untuk membuat penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan

serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. PT. BPR Arta Utama

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. BPR Arta Utama dalam menentukan langkah yang diambil terutama bagi para *supervisor* dan pimpinan untuk mengetahui pentingnya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperbaiki kekurangan penelitian dan terus memperbanyak penelitian mengenai kinerja karyawan yang semakin bervariasi.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari deskripsi variabel – variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya bagi perusahaan maupun ilmu pengetahuan.