

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Syafrina (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di pada institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk pada usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Perkembangan teknologi dan globalisasi pada era Revolusi Industri 5.0 telah membawa perubahan besar pada berbagai sektor industri, termasuk industri otomotif. Transformasi industri tidak hanya ditandai dengan penggunaan teknologi digital dalam sistem produksi dan pelayanan, tetapi juga ditunjukkan melalui berkembangnya penggunaan energi ramah lingkungan pada sektor transportasi. Salah satu inovasi terbesar dalam industri otomotif modern adalah berkembangnya kendaraan listrik atau *electric vehicle* (EV) yang saat ini menjadi tren global di berbagai negara, termasuk Indonesia. Kendaraan listrik dinilai lebih efisien, modern, hemat energi, serta mampu

mengurangi emisi karbon yang selama ini menjadi permasalahan utama kendaraan berbahan bakar fosil (Kotler & Keller., 2022).

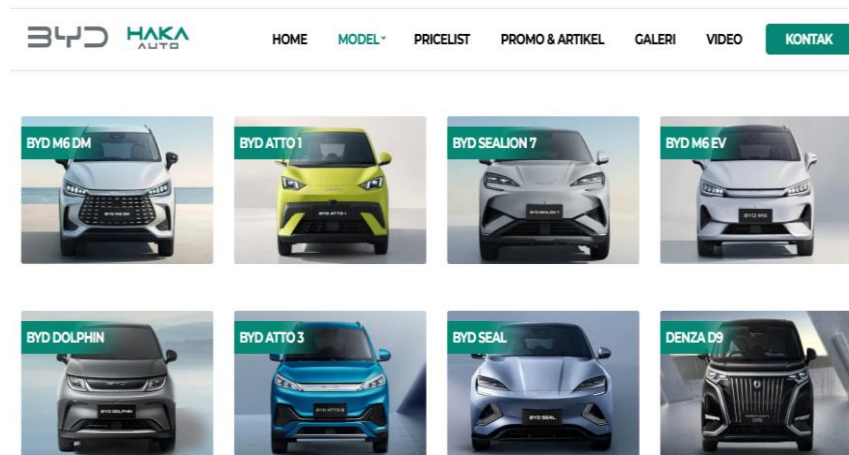
Indonesia merupakan salah satu negara yang mengalami perkembangan pesat pada sektor otomotif seiring meningkatnya investasi, kemajuan teknologi, serta dukungan berbagai kebijakan pemerintah terhadap pengembangan industri nasional. Kondisi tersebut mendorong munculnya persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan dalam menarik minat konsumen melalui peningkatan kualitas produk maupun pelayanan. Persaingan tersebut mengharuskan setiap perusahaan untuk terus melakukan inovasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin beragam. Pemerintah Indonesia terus mendorong percepatan penggunaan kendaraan listrik melalui berbagai kebijakan strategis, seperti pemberian subsidi kendaraan listrik, pembangunan infrastruktur *charging station*, pengembangan industri baterai nasional, hingga pemberian insentif pajak bagi pengguna kendaraan listrik. Kebijakan tersebut bertujuan untuk mendukung transformasi energi nasional menuju sistem transportasi yang lebih modern dan berkelanjutan Kementerian (Perindustrian RI, 2024). Dengan demikian, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menghasilkan produk yang berkualitas, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan data kementerian Perindustrian Republik Indonesia tahun 2024, industri kendaraan listrik nasional mengalami peningkatan yang cukup signifikan seiring meningkatnya investasi perusahaan otomotif global di Indonesia. Selain itu, data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024

menunjukkan bahwa sektor perdagangan kendaraan dan industri otomotif mengalami pertumbuhan positif akibat meningkatnya minat masyarakat terhadap kendaraan listrik dan teknologi transportasi modern BPS (2024). Pertumbuhan tersebut menyebabkan persaingan bisnis antar perusahaan otomotif semakin kompetitif sehingga perusahaan dituntut memiliki strategi bisnis yang efektif serta sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bertahan dan bersaing di era industri modern.

Menurut Kuswardani (2024) menjelaskan bahwa industri kendaraan listrik di Indonesia sedang mengalami masa pertumbuhan awal yang dinamis dengan berbagai pelaku, baik lokal maupun internasional, yang bersaing untuk memperoleh pangsa pasar. Persaingan tersebut ditunjukkan melalui kehadiran berbagai produsen kendaraan listrik seperti Hyundai, BYD, Nissan, Wuling, Toyota, yang menerapkan strategi berbeda dalam menghadapi pasar Indonesia. Selain itu, perusahaan-perusahaan tersebut juga menjalankan strategi lokalisasi produksi, pengembangan teknologi, kemitraan strategis, segmentasi pasar, dan peningkatan layanan kepada konsumen untuk memperkuat daya saingnya.

Kondisi ini menunjukkan bahwa persaingan industri kendaraan listrik tidak hanya berfokus pada penjualan produk, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah dan mempertahankan keunggulan di tengah perkembangan pasar yang semakin kompetitif. Salah satu perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah *Dealer* BYD Haka Auto Madiun. *Dealer* tersebut menawarkan berbagai tipe produk BYD yang dipasarkan kepada konsumen dengan spesifikasi dan segmentasi yang berbeda. Gambaran mengenai produk yang dipasarkan oleh *Dealer* BYD Haka Auto Madiun disajikan pada Gambar 1.1 berikut.



Gambar 1. 1 Unit Kendaraan Listrik *Dealer* BYD Haka Auto Madiun

Sumber : BYD Haka Auto Madiun (2026)

Perusahaan yang bergerak pada sektor kendaraan listrik adalah *Dealer* BYD Haka Auto di Madiun. *Dealer* ini merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dalam pemasaran kendaraan listrik modern kepada masyarakat. Sebagai perusahaan yang bergerak pada industri berbasis teknologi modern, diketahui bahwa BYD menawarkan berbagai jenis seperti BYD Dolphin, BYD Atto 3, BYD Seal, BYD Sealion 7, BYD M6, hingga Denza D9 dengan spesifikasi dan harga yang berbeda pada setiap tipe kendaraan. Selain menawarkan produk yang beragam, dealer juga berperan dalam memberikan layanan konsultasi, penjualan, serta edukasi kepada pelanggan mengenai teknologi kendaraan listrik sehingga kualitas pelayanan karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kepuasan pelanggan dan daya saing perusahaan.

Perusahaan BYD Haka Auto Madiun akan terus berkembang, karyawan dituntut mampu memahami perkembangan teknologi otomotif modern, memberikan pelayanan profesional kepada pelanggan, serta mampu bekerja

dalam tekanan target perusahaan yang cukup tinggi. Oleh karena itu, *entrepreneurial passion* menjadi faktor penting karena dapat membantu karyawan tetap memiliki semangat kerja tinggi dan mampu beradaptasi dengan perkembangan industri modern. Karyawan yang memiliki passion tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih mudah menghadapi tekanan kerja, lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Dealer BYD Haka Auto menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan, pencapaian target penjualan, dan kepuasan pelanggan di tengah persaingan bisnis otomotif yang semakin kompetitif. Berdasarkan observasi awal peneliti, ditemukan beberapa permasalahan seperti tingginya tekanan target penjualan kendaraan setiap bulan, tuntutan memberikan layanan kepada pelanggan yang cepat, serta kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi kendaraan listrik yang terus berkembang. Selain itu, masih ditemukan adanya perbedaan tingkat semangat kerja antar karyawan, kurang optimalnya komunikasi kepada pelanggan, serta tekanan kerja yang cukup tinggi akibat persaingan target penjualan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang tinggi agar mampu mencapai target bisnis secara optimal. Berikut merupakan data pelayanan pelanggan :

Tabel 1. 1 Data Hasil Survei Kepuasan Pelanggan

Tema Ulasan	Jumlah Ulasan	Ringkasan Komentar
Keramahan karyawan	5	Karyawan dinilai ramah dan komunikatif dalam melayani pelanggan
Penjelasan produk	3	Sales mampu menjelaskan fitur dan spesifikasi kendaraan dengan baik

Kenyamanan <i>showroom</i>	2	Fasilitas <i>showroom</i> dinilai nyaman dan bersih
Kecepatan pelayanan	2	Pelayanan diberikan secara cepat dan responsif
Kemudahan proses pembelian	1	Proses pembelian kendaraan dinilai mudah dan tidak rumit

Sumber: BYD Haka Auto Madiun

Berdasarkan tabel 1.1 indikator yang dapat menggambarkan kinerja karyawan adalah penilaian yang diberikan pelanggan terhadap pengalaman yang mereka terima. Berdasarkan hasil identifikasi terhadap 13 ulasan pelanggan pada *Google Review* BYD Haka Auto Madiun, mayoritas pelanggan memberikan rating 5 bintang dengan komentar positif terkait keramahan karyawan, kecepatan pelayanan, serta kemampuan memberikan informasi produk. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas interaksi yang diberikan karyawan kepada pelanggan telah memperoleh apresiasi dari pelanggan dan mencerminkan pentingnya *employee performance* dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance*, yaitu *transactional leadership* dan *entrepreneurial passion*, menjadi relevan untuk dilakukan pada BYD Haka Auto Madiun

Penilaian positif yang diberikan pelanggan menunjukkan bahwa kualitas pelayanan merupakan salah satu aspek penting yang perlu dipertahankan oleh perusahaan. Konsistensi dalam memberikan layanan yang baik tidak terlepas dari peran karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan konsisten agar kualitas pelayanan tetap terjaga serta tujuan organisasi dapat tercapai. Pada konteks tersebut, *employee*

performance menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Seiring dengan meningkatnya perkembangan industri kendaraan listrik dan ekspektasi pelanggan terhadap kualitas pelayanan, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan bahkan meningkatkan *employee performance* secara berkelanjutan. Kinerja karyawan yang konsisten akan mendukung tercapainya target perusahaan, menjaga kualitas pelayanan, serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri otomotif yang semakin kompetitif. Pada industri otomotif, *employee performance* menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian target penjualan kendaraan, kualitas layanan pelanggan, kepuasan konsumen, serta keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing bisnis. Apabila *employee performance* menurun, maka perusahaan akan mengalami penurunan kualitas pelayanan, menurunnya loyalitas pelanggan, serta tidak tercapainya target organisasi secara optimal. (Mangkunegara, 2021).

Employee performance merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Koopmans *et al.* (2021), *employee performance* menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai tujuan organisasi. Tingginya *employee performance* akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, kualitas pelayanan, loyalitas pelanggan, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai target bisnis. Sebaliknya, rendahnya *employee performance* dapat menyebabkan keterlambatan

pekerjaan, rendahnya kualitas kerja, hingga menurunnya daya saing perusahaan di tengah persaingan industri modern. Oleh karena itu, peningkatan *employee performance* menjadi aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Faktor yang memengaruhi *employee performance* adalah *transactional leadership*. Secara teoritis, *transactional leadership* memiliki hubungan erat dengan *employee performance* karena gaya kepemimpinan ini menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Pemimpin transaksional biasanya memberikan target kerja yang jelas, melakukan pengawasan kerja secara terstruktur, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan. Dengan adanya sistem kerja yang jelas dan terukur, karyawan akan lebih disiplin dan termotivasi untuk bekerja secara optimal sehingga *employee performance* dapat meningkat. Menurut Banks *et al.* (2020), *transactional leadership* mampu meningkatkan performa karyawan melalui pemberian arahan kerja yang jelas, evaluasi yang terstruktur, dan sistem penghargaan terhadap pencapaian target kerja.

Transactional leadership merupakan gaya kepemimpinan yang fokus pada pencapaian target organisasi melalui sistem kontrol, pengawasan, dan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Menurut Northouse, (2021), *transactional leadership* bertujuan menjaga stabilitas organisasi melalui pengawasan kerja, evaluasi kinerja, serta sistem imbal balik yang jelas. Gaya kepemimpinan ini sangat relevan diterapkan pada perusahaan berbasis target seperti industri otomotif karena mampu meningkatkan disiplin kerja, efektivitas

organisasi, dan pencapaian target perusahaan. Pemimpin yang menerapkan *transactional leadership* biasanya memberikan standar kerja yang jelas kepada karyawan sehingga setiap individu memahami tanggung jawab dan target yang harus dicapai dalam pekerjaan.

Faktor internal individu juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan *employee performance*. *Entrepreneurial passion* merupakan dorongan emosional positif, semangat kerja, dan motivasi intrinsik yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Menurut Cardon *et al.*, (2009), *entrepreneurial passion* adalah emosi positif yang kuat terhadap aktivitas pekerjaan yang dianggap penting dan bermakna bagi individu. Karyawan yang memiliki *entrepreneurial passion* tinggi cenderung lebih antusias dalam bekerja, kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki rasa percaya diri, serta mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Passion juga mampu meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*), loyalitas organisasi, serta semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan *employee performance* (Vallerand *et al.*, 2003).

Menghadapi perkembangan industri kendaraan listrik yang semakin pesat, perusahaan otomotif tidak hanya dituntut mampu menyediakan produk berkualitas, tetapi juga harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Pada perusahaan berbasis target, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang cepat, komunikatif, dan mampu mencapai target penjualan kendaraan secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan sistem

kepemimpinan yang mampu menciptakan disiplin kerja, tanggung jawab, serta motivasi kerja karyawan agar *employee performance* dapat meningkat secara maksimal. *Transactional leadership* menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan diterapkan pada industri otomotif karena mampu menciptakan sistem kerja yang jelas melalui pemberian target, pengawasan kerja, serta penghargaan terhadap pencapaian karyawan.

Peningkatan *employee performance* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa sistem penghargaan dan pengawasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti *entrepreneurial passion*. Karyawan yang memiliki *entrepreneurial passion* tinggi cenderung lebih antusias dalam bekerja, memiliki semangat belajar yang tinggi, mampu bekerja di bawah tekanan, serta lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi kendaraan listrik yang terus berkembang. Dengan adanya kombinasi antara *transactional leadership* dan *entrepreneurial passion*, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan *employee performance* secara lebih optimal sehingga target organisasi dapat tercapai dengan baik.

Penelitian mengenai pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance* sebenarnya telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun demikian, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan (*research gap*). Beberapa penelitian menyatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* karena adanya sistem penghargaan dan pengawasan kerja yang jelas mampu meningkatkan kedisiplinan serta

produktivitas karyawan (Banks *et al.*, 2020). Akan tetapi, penelitian lain menunjukkan bahwa *transactional leadership* tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan modern cenderung membutuhkan motivasi intrinsik dan dukungan emosional yang lebih besar dibandingkan sekadar sistem penghargaan dan hukuman (Yukl, 2020).

Penelitian mengenai *entrepreneurial passion* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *transactional leadership* dan *employee performance* masih relatif terbatas, khususnya pada sektor industri otomotif kendaraan listrik di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor UMKM, perusahaan rintisan (*startup*), dan organisasi bisnis umum. Padahal, industri kendaraan listrik memiliki karakteristik kerja yang berbeda karena dipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang cepat, target penjualan yang tinggi, serta tuntutan pelanggan yang lebih modern dan profesional. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance* melalui *entrepreneurial passion* pada Dealer BYD Haka Auto di Madiun.

Penelitian yang menjadi acuan utama pada penelitian ini adalah penelitian Abdelwahed *et al.*, (2023) yang menguji pengaruh *Transactional Leadership* terhadap *Employee Performance* dengan *Entrepreneur's Passion* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, *entrepreneurial passion* juga terbukti berpengaruh positif terhadap *employee performance* serta mampu memediasi hubungan antara *transactional*

leadership dan *employee performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang memberikan arahan, penghargaan, serta evaluasi kerja secara jelas mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penelitian Abdelwahed et al., (2023) dijadikan sebagai jurnal utama (*main article*) dalam penyusunan model konseptual penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *transactional leadership* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*, baik secara langsung maupun melalui *entrepreneurial passion* sebagai variabel mediasi, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada organisasi dengan karakteristik, budaya kerja, serta sistem kepemimpinan yang berbeda. Perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja tersebut memungkinkan adanya perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinan maupun tingkat *entrepreneurial passion* yang dimiliki karyawan, sehingga dapat menghasilkan temuan penelitian yang berbeda. Selain itu, berdasarkan penelusuran peneliti, penelitian yang menguji hubungan antara *transactional leadership*, *entrepreneurial passion*, dan *employee performance* pada karyawan Dealer BYD Haka Auto Madiun masih belum ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut pada konteks organisasi yang berbeda, sehingga diharapkan dapat memperkaya

pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena perkembangan industri kendaraan listrik di Indonesia menuntut perusahaan otomotif memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan produktif. Dalam industri otomotif modern, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk kendaraan yang dijual, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pelayanan dan kemampuan karyawan dalam membangun hubungan baik dengan pelanggan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mampu meningkatkan *employee performance* agar mampu mempertahankan daya saing bisnis secara berkelanjutan (Dessler, 2022).

Penerapan *transactional leadership* yang tepat diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja, tanggung jawab, serta motivasi karyawan dalam mencapai target perusahaan. Di sisi lain, *entrepreneurial passion* juga menjadi faktor penting karena mampu mendorong semangat kerja, kreativitas, dan antusiasme karyawan dalam menghadapi tekanan kerja serta perubahan teknologi otomotif yang berkembang sangat cepat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang memberikan arahan, evaluasi, dan penghargaan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur sehingga karyawan memiliki pemahaman yang lebih jelas terhadap target yang harus dicapai. Selain itu, semangat kerja yang didukung oleh *entrepreneurial passion* dapat mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, beradaptasi terhadap perkembangan teknologi kendaraan listrik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara *transactional leadership*, *entrepreneurial passion*, dan *employee performance* pada industri otomotif kendaraan listrik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi *Dealer* BYD Haka Auto di Madiun dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai target perusahaan secara optimal. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Transactional Leadership* terhadap *Employee Performance* dengan *Entrepreneurial Passion* sebagai Variabel Intervening pada *Dealer* BYD Haka Auto di Madiun.**

B. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian terarah. Adapun Batasan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance* dengan *entrepreneurial passion* sebagai variabel intervening
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *transactional leadership* sebagai variable independen (X), *employee performance* sebagai variable dependen (Y), dan *entrepreneurial passion* sebagai variabel intervening (Z)
3. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *Dealer* BYD Haka Auto Madiun

4. Penelitian ini hanya berfokus pada kondisi dan persepsi karyawan terkait *transactional leadership*, *entrepreneurial passion*, *employee performance* dalam lingkungan kerja perusahaan.
5. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada responden.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan Batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Transactional leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dealer BYD Haka Auto di Madiun?
2. Apakah *transactional leadership* berpengaruh terhadap *entrepreneurial passion* pada Dealer BYD Haka Auto di Madiun?
3. Apakah *entrepreneurial passion* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dealer BYD Haka Auto Madiun?
4. Apakah *transactional leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *entrepreneurial passion* sebagai variabel intervening pada Dealer BYD Haka Auto di Madiun.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk membuktikan secara empiris mengenai “Pengaruh *Transactional Leadership* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Entrepreneurial Passion*

Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dealer BYD Haka Auto Madiun)”).

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *transactional leadership*, *entrepreneurial passion*, dan *employee performance*. Selain itu, penelitian juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada bidang sumber daya manusia maupun perilaku organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi serta masukan bagi Dealer BYD Haka Auto di Madiun dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, semangat kerja karyawan, dan *employee performance* guna mendukung pencapaian target perusahaan secara optimal.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya *entrepreneurial passion* dalam

meningkatkan semangat kerja, motivasi, kreativitas, serta kemampuan bekerja secara profesional dalam menghadapi perkembangan industri kendaraan listrik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan peneliti mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *transactional leadership*, *entrepreneurial passion*, dan *employee performance*.

d. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi perpustakaan serta bahan kajian ilmiah bagi mahasiswa dipihak akademik dalam pengembangan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.