

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi**



Diajukan Oleh :
RURYASNI RATTA KARTA WIJAYA
F.100130065

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi**



Diajukan Oleh :
RURYASNI RATTA KARTA WIJAYA
F.100130065

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Yang Diajukan oleh :

RURYASNI RATTA KARTA WIJAYA

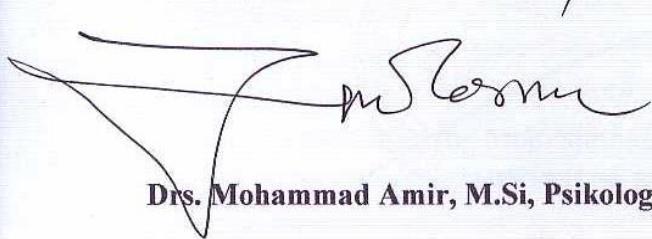
F.100130065

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Pengaji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing


Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog

Surakarta, 19 Oktober 2017

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh :

RURYASNI RATTA KARTA WIJAYA

F.100130065

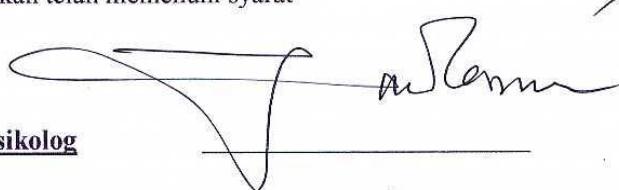
Telah dipertahankan di depan Dewan penguji

Pada tanggal 24 Oktober 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog



Penguji pendamping I

Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si



Penguji pendamping II

Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si, Psikolog



Surakarta, 24 Oktober 2017

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



Dr. Moordiningsih, M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 876/0615127401

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrohmaanirrohiim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ruryasni Ratta Karta Wijaya
NIM : F.100130065
Fakultas/Jurusan : Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Judul : HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan merupakan skripsi dari jasa pembuatan skripsi. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia menerima sanksi apabila terbukti melakukan plagiat ataupun membuat skripsi dari jasa pembuatan skripsi dalam menyusun karya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan.

Surakarta, 18 Oktober 2017

Yang menyatakan,



Ruryasni Ratta Karta Wijaya

F.100130065

VISI MISI DAN TUJUAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

VISI

Menjadi pusat pendidikan psikologi yang mendasar pada risalah islam dan budaya indonesia di tingkat nasional dan asia.

MISI

1. Menyelenggarakan pendidikan psikologi ditingkat sarjana dan magister psikologi profesi,
2. Mengembangkan penelitian psikologi yang mendasarkan pada risalah Islam dan budaya Indonesia,
3. Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat atas dasar tanggung jawab sosial,
4. Menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan, lembaga penelitian, pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat.

TUJUAN

1. Pengelolaan prodi sarjana dan magister profesi yang baik.
2. Menggiatkan pusat studi psikologi Islami dan Indigeneous (CIIP),
3. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara langsung maupun melalui media,
4. Merintis kerjasama dengan lembaga mitra dan universitas luar negri.

MOTTO

Yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran (yang kau jalani)
yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa pedihnya rasa sakit.

(Ali bin Abi Thalib)

Maka sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan.

(Q.S. Al-Insyirah : 6)

If you never try, You will never know.

(Anonim)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Mama, Papa, Kakak dan keponakan
tercinta.
2. Keluarga besar yang penulis sayangi.
3. Almamater Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
yang penulis banggakan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirobbil'alamin, penulis ucapkan atas kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan segenap nikmat, rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tak luput dari bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Moordiningsih, M.Si, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin penelitian bagi penulis.
2. Ibu Dr. Nisa Rachmah Nur Anganthi M.Si, Psi selaku Pembimbing Akademik yang telah memberi arahan dan masukan kepada penulis selama menempuh pendidikan di sini.
3. Bapak Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog selaku pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing serta memberikan masukan kepada penulis sehingga terselesaiannya penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen, terima kasih telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga. Serta staf Tata Usaha Fakultas Psikologi UMS terima kasih telah memberikan pelayanan demi terselesaiannya skripsi ini.

5. Mama dan papa, terimakasih untuk segenap doa, kasih sayang, bantuan dan motivasi yang tak henti-hentinya diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.
6. Mbak Saly, Azkadina dan Dek Alwin yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
7. Sahabat-sahabat tersayang, Agrista, Aini, Dita, Metty, Tsabita, Analla, Hernia, Sabila, Putri dan Syafira terima kasih sudah mau berbagi tawa, suka, duka serta motivasinya selama ini. Kemudian Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta angkatan 2013, terima kasih untuk bantuan dan dukungannya.
8. Asisten Mata Kuliah Praktikum Teknik Konseling, Fara, Dani, Lauditta, Dipta, Anggita, Mada, Nita, Yayan, Danis, Rini, Adi, Ahmad, Dimas, Faris, Beta, Lilis dan Machbub terima kasih atas kerja sama, tawa, canda dibalik keseriusan kita selama ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan doanya.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan yang pernah diberikan kepada penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Surakarta, 18 Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
VISI MISI DAN TUJUAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	5
C. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kinerja Karyawan	6
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2. Aspek-aspek Kinerja Karyawan	7

3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
B. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	11
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	11
2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
3. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
C. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan.....	17
D. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Identifikasi Variabel Penelitian	20
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	20
1. Kinerja Karyawan	20
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	21
C. Subjek Penelitian.....	21
1. Populasi	21
2. Sampel	22
3. Teknik Pengambilan Sampel	22
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	23
1. Dokumentasi Kinerja Karyawan.....	23
2. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	24
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	26
1. Validitas.....	26

2. Reliabilitas	27
F. Metode Analisis Data	27
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	29
A. Persiapan Penelitian	29
1. Orientasi Kancah Penelitian	29
2. Persiapan Alat Pengumpulan Data.....	32
B. Pelaksanaan Penelitian	36
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	36
2. Pengumpulan Data	37
3. Pelaksanaan Skoring	38
4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	39
C. Hasil Analisis Data.....	41
1. Uji Asumsi	41
2. Uji Hipotesis	43
3. Kategorisasi	43
4. Sumbangan Efektif.....	45
D. Pembahasan	45
E. Kelemahan Penelitian.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1	<i>Blue Print</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional	25
Tabel 2	Tabel jumlah karyawan.....	31
Tabel 3	<i>Blue Print</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional sebelum <i>expert judgment</i>	34
Tabel 4	Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	36
Tabel 5	<i>Blue Print</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional sesudah <i>expert judgement</i>	40
Tabel 6	Norma Gaya Kepemimpinan Transformasional	44
Tabel 7	Norma Kinerja Karyawan	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Penilaian Kinerja Karyawan	59
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Aiken's V & Hasil Reliabilitas	64
Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi & Hasil Uji Hipotesis.....	82
Lampiran 4 Data Penilaian Kinerja Karyawan	91
Lampiran 5 Kategorisasi	94
Lampiran 6 Surat Keterangan.....	98

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN

Ruryasni Ratta Karta Wijaya

Drs. Mohammad Amir, M. Si, Psi

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

ruryasni@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas pada bidang atau profesi yang disertai dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perencanaan sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal terpenting disebuah organisasi atau perusahaan karena hal tersebut dapat menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu penyebabnya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Tujuan dari penelitian ini untuk : 1) Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, 2) Mengetahui tingkat kinerja karyawan pada subjek penelitian, 3) Mengetahui tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada subjek penelitian, 4) Mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proporsional random sampling* dengan subjek sebanyak 50 karyawan PT. Tiga Serangkai. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan alat ukur skala gaya kepemimpinan transformasional serta dokumentasi kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *nonparametric Kendall's*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,974 dengan sig (p) = 0,000 ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis terbukti. Sumbangan efektif kedua variabel sebesar 94,9% yang ditunjukkan oleh korelasi (r^2) sebesar 0,949. Hal ini menunjukkan adanya 5,1% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES AND EMPLOYEE PERFORMANCE

Ruryasni Ratta Karta Wijaya

Drs. Mohammad Amir, M. Si, Psi

Faculty of Psychology of the Muhammadiyah University of Surakarta

ruryasni@gmail.com

Abstract

Employee performance is the quality and quantity of work achieved by employees in accordance with the tasks in the field or profession accompanied by the responsibility to achieve the planning goals of an organization or company. Employee performance is the most important thing in organization or company because it can determine the success or failure of a company to achieve goals. One of the causes is the transformational leadership style. The purpose of this research is to: 1) Know the relationship between transformational leadership style with employee performance, 2) to know the level of employee performance in research subject, 3) to know the level of transformational leadership style on research subject, 4) to know the role of transformational leadership style with employee performance in within the company. The sampling technique used is proportional random sampling with the subject of 50 employees of PT. Three Musketeers. This research method using quantitative method and using measuring tools of transformational leadership style as well as employee performance documentation. The data analysis technique used is Kendall's nonparametric correlation technique. Based on the results of data analysis, the result of correlation coefficient value (r) of 0.974 with $\text{sig } (p) = 0.000$ ($p < 0.01$) means there is a very significant positive relationship between transformational leadership style with employee performance, so the hypothesis proved. The effective contribution of both variables is 94.9% indicated by the correlation (r^2) of 0.949. This shows that there are 5.1% other variables that affect employee performance in addition to transformational leadership style.

Keywords : Transformational leadership style, Employee performance.