

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi*

*Untuk Memenuhi Sebagian Syarat*

*Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi*



**Oleh :**

**AYU SURTI SETYANINGRUM**

**F 100 080 026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi*

*Untuk Memenuhi Sebagian Syarat*

*Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi*

**Diajukan oleh :**

**AYU SURTI SETYANINGRUM**

**F 100 080 026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**Diajukan oleh**

**Ayu Surti Setyaningrum**

**F 100 080 026**

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di Depan Dewan Penguji

16 Juni 2015

Pembimbing



**(Achmad Dwityanto, S.Psi , M.Si)**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**Yang diajukan oleh :**

**AYU SURTI SETYANINGRUM**

**F 100 080 026**

Telah dipertahankan di depan dewan Penguji

Pada Tanggal 16 Juni 2015

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Pembimbing

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



Penguji I

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si.**



Penguji II

**Dr. Taufik, M.Si. Ph. D.**



Surakarta, 16 Juni 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



(Dr. Taufik, M.Si. Ph. D)

## **ABSTRAKSI**

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

**Ayu Surti Setyaningrum**

**Achmad Dwityanto**

**Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta**

*Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Surya Abadi Furniture dan subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Metode pengambilan data dengan menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan dokumentasi kinerja karyawan yang telah ditentukan dari perusahaan. Kemudian untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan aplikasi SPSS 15 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dimana nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,469 dengan Sig. 0,000 ( $p < 0,01$ ). diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai rerata empirik ( $RE$ ) sebesar 132,57 dan rerata hipotetik ( $RH$ ) sebesar 125 dengan kategori sedang, sedangkan variabel kinerja karyawan mempunyai rerata empirik ( $RE$ ) sebesar 36,68 dengan kategori tinggi. Sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dari koefisien determinan  $R$  squared ( $R^2$ ) sebesar (22,0%), sehingga terdapat 88,0% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Pekerjaan didalam perusahaan perlu adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahannya di dalam perusahaan. Suatu pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik apabila karyawan dalam keadaan yang baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja tinggi maupun rendah yang dihasilkan oleh karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan, kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah timbul disebabkan adanya beberapa aspek-aspek, seperti kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan, insiatif, ketepatan waktu, dan komunikasi. Serta dapat juga berbagai faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasional yang dialami oleh karyawan di perusahaan. Bila salah satu aspek atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dialami karyawan, hal ini akan berpengaruh pada suatu perusahaan.

Salah satu yang dapat memepengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Model kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang sangat ideal, yang semestinya diterapkan oleh para pemimpin. Dalam kepemimpinan transformasional karena selain memikirkan bagaimana cara mencapai tujuan yang diharapkan pemimpinnya juga memikirkan kesejahteraan karyawannya dan pemimpin memiliki pengaruh yang kuat yang mampu mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mendorong karyawan untuk mengejar visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Namun segala sesuatu yang diinginkan, diharapkan, dan di bayangkan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. Pimpinan berharap dengan sistem kepemimpinan yang ia terapkan akan menghasilkan kinerja yang optimal, tetapi karyawan malah menyalah gunakan fasilitas dan perhatian yang diberikan oleh atasan dengan seenaknya. Penyalah gunaan fasilitas dan perhatian tersebut pasti membawa dampak buruk bagi perusahaan, antara lain menurunnya kinerja karyawan.

UD. Surya Abadi Furnituredi Sukoharjo, merupakan salah satu perusahaan mebel bergerak di bidang ekspor furniture yang terbuat dari rotan, pelepahpisang, enceng gondok. Namun seiring dengan pergeseran selera pasar dan sulitnya memperoleh bahan baku membuat perusahaan beralih memproduksi produk handicraft. Belum lama ini perusahaan mengalami kerugian yang cukup besar. ada beberapa kejadian yang menyebabkan kerugian tersebut diantaranya:

1. *Quality Control* yang tidak sesuai standar perusahaan  
Beberapa produk yang tidak sesuai standar seperti adanya lubang, hasil kerja yang tidak rapi, beberapa bagian ada yang lepas lolos dari proses quality control sehingga lolos terkirim ke konsumen.
2. Beberapa *suplier* yang bekerjasama dengan perusahaan tidak mengirimkan barang atau material tepat waktu sehingga waktu produksi lebih lama dari yang dijadwalkan.
3. Keterlambatan produksi dari target waktu produksi karena factor karyawan seperti telambat datang, bekerja dengan santai, supervisor yang kurang tegas, penggunaan waktu istirahat yang lebih panjang, menyebabkan jumlah produksi menurun.
4. Keteledoran yang menyebabkan kebocoran pada container pada saat

pengirim yang memakan waktu lama hingga berminggu-minggu ke negara tujuan. Akibatnya banyak produk yang mengalami kerusakan karena pengaruh cuaca dan suhu.

Kejadian tersebut terjadi pada saat waktu yang hampir bersamaan membuat perusahaan menerima keluhan dari konsumen dan permintaan ganti rugi berupa pengiriman ulang dengan jumlah yang sama dan memerlukan biaya yang cukup besar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahannya adalah apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan”**.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Griffin (Usman, 2009) menjelaskan bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas (Wijono, 2010). Sedangkan menurut Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Aspek- aspek kinerja karyawan adalah kemampuan dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengkomunikasikan cara, metode dan standar kerja perusahaan serta mengefektiviskan penggunaan sumber organisasi agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan tetap memperhitungkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya adanya kebutuhan, kemampuan yang dimiliki, motivasi, komitmen dan persepsi terhadap tugas. Faktor eksternal diantaranya situasai, kualitas seorang pemimpin, timbal balik antar rekan kerja, dan sistem yang berlaku dalam perusahaan.

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan, (Nawawi, 2003). Menurut Scott Burd dalam (2003) kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang diterapkan dalam rangka mempertahankan pemimpin dan organisasinya dengan cara penggabungan tiga unsur, yaitu: Strategi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu, pemimpin sebagai agen pembaruan dan perubahan yang memeberikan pengaruh ideal, motivasi inspirasi, mendorong kinerja karyawan, mempunyai visi dan mempercayai intuisi serta meningkatkan kemampuannya agar dapat menghadapi situasi yang rumit. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah kemampuan, kepribadian, pengalaman dan motivasi yang dimiliki untuk membuat suatu prestasi berdasarkan sistem nilai yang ditentukan. Serta memiliki kedewasaan, memiliki sikap kemanusiaan dan yakin

atau percaya kepada bawahan sehingga dapat menjalin hubungan sosial yang baik dengan para karyawannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Adapun variabel tergantungnya adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan transformasional..

Populasi pada penelitian ini adalah adalah karyawan bagian produksi di Surya Abadi Furniture yang terletak di daerah Blimbis, Gatak, Sukoharjo. Sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Data penelitian ini diperoleh melalui metode skala kepuasan dan data dokumentasi kinerja yang diperoleh dari perusahaan. Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, teknik analisis menggunakan teknik *product moment* dari *pearson*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis diperoleh nilai koefisien korelasi  $r = 0,469$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat digunakan sebagai skala untuk mengukur kinerja karyawan. Semakin baik tingkat kepemimpinan transformasional akan berakibat semakin baik juga kinerja karyawan yang dilakukan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan penulis dapat diterima.

Penelitian ini sesuai dengan Rivai, dkk (2013) bahwa kepemimpinan transformasional dapat menimbulkan pengaruh positif pada perilaku kerja karyawan, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Karyawan akan bekerja lebih giat, bersemangat, berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, untuk memajukan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan merasakan gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang dapat diterima maka akan menimbulkan pengaruh negatif pada perilaku kerja karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Bahkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan kualitas dan kuantitasnya.

Terdapat hasil analisis data yang dapat mendukung hasil penelitian bahwa diketahui sumbangan efektif kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar 22,0% maka masih terdapat 88,0% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini, penulis sudah berusaha untuk melakukan yang terbaik dengan semaksimal dan seoptimal mungkin, namun setiap penelitian pasti tidak luput dari kesalahan dan kelemahan, adapun kelemahan yang dirasa dalam penelitian ini antara lain:

1. Pada jumlah sampel untuk penelitian ini terbatas, penelitian hanya disatu wilayah atau disatu tempat saja yakni di Surya Abadi Furniture, Sukoharjo, sehingga dapat menimbulkan keterbatasan generalisasi hasil penelitian.
2. Skala gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan

sebagai alat ukur atau alat pengumpulan data untuk penelitian ini diisi oleh karyawan produksi Surya Abadi Furniture yang dimana angket skala dibawa pulang oleh para karyawan untuk diisi di rumah masing-masing, sehingga peneliti kurang mengetahui apakah angket tersebut diisi oleh subjek sendiri atau tidak. Dan peneliti juga tidak mengetahui secara langsung keadaan subjek dalam pengisian angket. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya perlu melengkapi penelitian dengan teknik pengumpulan data yang lain, seperti interview, observasi, psikotes.

3. Dalam penilaian kinerja karyawan, penulis tidak terjun langsung karena penilaian kinerja karyawan menggunakan dokumentasi kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan penilaian dilakukan oleh perusahaan secara periodik.
4. Sampel subjek dalam penelitian masing kurang mewakili jumlah populasi yang ada, dikarenakan permintaan dari pihak perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil utama dari penelitian yang telah dilakukan dan analisis terhadap data, diketahui bahwa :

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Surya Abadi Furniture. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
2. Sumbangan efektif pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Surya Abadi Furniture sebesar 22,0%.

3. Gaya kepemimpinan transformasional di Surya Abadi Furniture berada pada kategori sedang.
4. Kinerja karyawan Surya Abadi Furniture berada pada kategori tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, P. (2008, agustus 07). *Kepala Daerah Transformasional*. 2007. Retrieved November 23, 2013, from Suara Merdeka: <http://www.suaramerdeka.com>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2002). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan aliditas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bachtia, R. &. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bahar, A. &. (2013). *Transformasional Leadership, Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Baron, R. d. (2004). *Psikologi Sosial Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, V. R. (2005). *Performance Apraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Denim, S. &. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Dyah, C. (2010, November 1). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Proyek Konversi Energi Batubara PT Petrokimia Gresik*. Retrieved Desember 23, 2014, from sribd: <http://www.scribd.com>
- Elizabeth, O. (2001). *Penuntun 10 menit Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi.
- Fuad, N. (2009). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Hadar, N. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Moehersono. (2012). *Indikasi Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).
- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata. (2006). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syofian, S. (2011). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umer, P. (2012). Global Journal Of Management and Business Reserch. Vol 12. "Impact of leadership Style (Transformasional & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Saticfaction" Study of Private School (Educator) In Pakistan , 57.
- Usman. (2013). *Managemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2009). *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.