

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL PUSAT
KOTA PALEMBANG
(STUDI KASUS BAGIAN PENGAWASAN)**



SKRIPSI OLEH :

M.HARIS YULIANSYAH

(01111401056)

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMSEL BABEL PUSAT KOTA PALEMBANG
(STUDI KASUS BAGIAN PENGAWASAN)

Disusun Oleh :

Nama : M.Haris Yuliansyah
NIM : 01111401056
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Kompetensi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : _____

Ketua

Drs. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Tanggal: _____

Anggota

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP : 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMSEL BABEL PUSAT KOTA PALEMBANG
(STUDI KASUS BAGIAN PENGAWASAN)

Disusun Oleh :

Nama : M.Haris Yuliansyah
NIM : 01111401056
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Kompetensi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Juli 2018

No	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua: Drs. Hj. Zunaidah, M.Si NIP :196610221992032002	
2	Anggota : Drs. H.Supardi A.Bakri, M.P.A NIP : 195210031976021001	
3	Pengudi : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP : 195607011985031003	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : M.Haris Yuliansyah

NIM : 01111401056

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. BANK SUMSEL BABEL PUSAT KOTA PALEMBANG

(STUDI KASUS BAGIAN PENGAWASAN)

Ketua : Drs. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Drs. H.Supardi A.Bakri, M.P.A

Tanggal Ujian : Juli 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar saya.



SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

MOTTO

- ❖ Memanfaatkan masa muda sebelum tua, waktu lapang sebelum sempit, kaya sebelum miskin, sehat sebelum sakit dan hidup sebelum mati
- ❖ Sukses adalah hasil dari proses yang dijalankan

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Ayah dan Ibuku tercinta
- ❖ Saudara-saudaraku
tersayang
- ❖ Kekasih saya
- ❖ Teman dan Sahabatku
Terbaik
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati penulis panjatan puji dan syukur alhamdulillah kehadirat Allah SWT, yang atas berkat dan rahmat-Nya sehingga dengan segala usaha dan kemampuan yang ada penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL KOTA PALEMBANG (STUDI KASUS BAGIAN PENGAWASAN)“**. Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi pembahasan maupun penyusunannya. Penulis juga menyadari bahwa laporan ini jauh dari sempurna karena terbatasnya waktu, kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Maka dari itu saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak merupakan suatu bahan masukan demi kesempurnaan isi yang terkandung dalam skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Syiful Nawas dan Ibunda Sriwati, Kakak, Adiku dan kekasih yang tidak kenal lelah memberikan doa, dorongan, motivasi serta semangat yang tidak henti-hentinya kepada penulis selama ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal itu bisa diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karna itu penulias ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor UNSRI.
2. Bapak **Prof. Dr. H. Taufiq Marwa, S.E, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNSRI
3. Bapak **Dr. Zakaria Wahab M.B.A** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNSRI
4. Bapak **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNSRI.
5. Ibu Dr. **Hj.Zunaidah. M.Si** Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. **M. Kosasih Zen,M.Si.** Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama jalannya perkuliahan serta dalam proses penyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Drs. **H. Supardi A. Bakri, M.P.A** Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama jalannya perkuliahan serta dalam proses penyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, staf dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Syaiful Nawas, Ibunda Sriwati, kakakku Irsan Perdana Putra, adikku Citra Kesuma Dewi dan Shinta Amelia Putri Juga Kekasihku Putri Wulandari serta seluruh keluarga yang telah memberikan semangat, dukungan moral dan materil, serta doa yang terus dipanjatkan demi kelancaran perkuliahan.
10. Sahabat-sahabatku, Periyanto Kurniwan,Fani Toursia Darmawan, Angga Adi S, M. Ilham Yasir Solihin, S.E., J. Jeksen, S.E., M. Ikhsan Aulia, S.E., M. Ari Hegar, S.E., Nurbwono S.E., Moch Fachri Husaini S.E

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. BANK SUMSEL BABEL PUSAT KOTA PALEMBANG

(STUDI KASUS BAGIAN PENGAWASAN)

Oleh

M.Haris Yuliansyah, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Drs. H.Supardi A.Bakri, M.P.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumsel Babel Kota Palembang. Data yang digunakan adalah data sensus yang mengambil seluruh sample berjumlah 36 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data kuesioner dengan 36 responden. Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan hasil penguji empiris pada regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Bank Sumsel Babel Kota Palembang. Kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan ini adalah kepemimpinan secara demokrasi, kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam menciptakan pekerjaan. Dengan demikian kepemimpinan yang tepat akan memperbaiki kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

Palembang, Juli 2018

Ketua,

Anggota,

Drs. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Drs. H. Supardi A.Bakri, M.P.A
NIP : 195210031976021001

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP : 195607011985031003

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP TRANSFORMASIONAL ON THE JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN THE AGENCY BANK SUMSEL BABEL PALEMBANG CITY (CASE STUDY OF THE SUPERVISORY DEPARTMENT)

By

M.Haris Yuliansyah, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Drs. H.Supardi A.Bakri, M.P.A

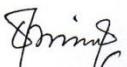
This study aims to investigate the influence of leadership transformasional on employee's performance at PT Bank Sumsel Babel Palembang City. This research uses census data that take all os 36 employees aas the sample on the research. This study uses questionnaire to collect the data from 36 respondents. Result of this research by using the empirical test effects on employees performance (variable Y) at PT Bank Sumsel Babel Palembang City. Leadership transformasional taht is applied to this company is the leadership transformasional of democracy, leadership transformasional directly effect employee performance on creating jobs. This leader with the right leadership transformasional will improve the performance employees to work. The result show that leadership transformasinoal gives huge significant on employees performance.

Keyword: *Leadership Transformasional, Employee Performance*

Palembang, Juli 2018

Ketua,

Anggota,


Drs. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP : 195210031976021001

Mengethui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP : 195607011985031003

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa *Abstrak Skripsi* dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : M.Haris Yuliansyah
NIM : 01111401056
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Bank Sumsel Babel Kota Palembang

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,

Drs. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Anggota,

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP : 195210031976021001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD HARIS YULIANSYAH

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 23-07-1993

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah (Orang Tua) : Jln. Tegal Binangun, lrg. Karang Anyar RT 22 RW 07

Kecamatan : Plaju Darat, Palembang

Alamat Email : Yuliansyahanca14@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD Negeri 256 Palembang

SMP : SMP Negeri 24 Palembang

SMA : SMA Patra Mandiri 1 Palembang

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA	
PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
SURAT	
PERNYATAAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	7
2.1 Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....	7
2.2 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3 Mekanisme Hubungan Antar Variabel	21
2.3.1 Kepemimpinan Terhadap Karyawan	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	25

2.4.1 Matrix Penelitian Terdahulu	<u>26</u>
2.5 Hipotesis	<u>26</u>

Halaman

BAB III METODE PENELITIAN	<u>27</u>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	<u>27</u>
3.2 Rancangan Penelitian	<u>27</u>
3.3. Jenis Dan Sumber Data	<u>28</u>
3.3.1 Jenis Data.....	<u>28</u>
3.3.2 Sumber Data.....	<u>28</u>
3.4 Populasi Dan Sample.....	<u>29</u>
3.5 Definisi Operasional.....	<u>30</u>
3.6 Instrumen Penenlitian.....	<u>31</u>
3.6.1 Uji Validitas	<u>31</u>
3.6.2 Uji Reliabilitas	<u>31</u>
3.7 Analisis Regresi.....	<u>32</u>
3.7.1 Analisis Koefisiensi Determinasi.....	<u>32</u>
3.7.2 Uji Statistik t.....	<u>33</u>
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	<u>34</u>
4.1 Gambaran Umum PT.Bank Sumsel Babel.....	<u>34</u>
4.1.1 Sejarah Singkat PT.Bank Sumsel Babel	<u>34</u>
4.1.2 Visi Misi PT.Bank Sumsel Babel	<u>36</u>
4.2 Karakteristik Responden	<u>36</u>
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	<u>37</u>
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	<u>37</u>
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	<u>38</u>
4.3 Analisis Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	<u>38</u>
4.3.1 Hasil Uji Validitas	<u>38</u>
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	<u>40</u>

4.4 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	<u>42</u>
4.4.1 Variabel Kepemimpinan Transformasional	<u>42</u>
4.4.2 Variabel Kinerja Karyawan	<u>46</u>
Halaman	
4.5 Analisis Korelasi Dan Determinasi.....	<u>50</u>
4.5.1 Koefisien Determinasi.....	<u>50</u>
4.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	<u>51</u>
4.7 Uji Hipotesis.....	<u>52</u>
4.7.1 Analisis Uji t.....	<u>52</u>
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	<u>53</u>
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN <u>56</u>	
5.1 Kesimpulan.....	<u>56</u>
5.2 Saran	<u>56</u>
DAFTAR	
PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1 Tingkat Mangkir Karyawan Di Bank Sumsel Babel Palembang.....	3
Tabel 2 Matrix Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3 Skor/Nilai Pendapat Responden dari Hasil Kuesioner	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.3 Pfosil Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	41
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.7 Jumlah Persentase Responden Pada Setiap Item Pertanyaan Variabel Kepemimpinan Transformasional	44
Tabel 4.8 Jumlah Persentase Responden Pada Setiap Item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.9 Analisis Korelasi Dan Determinasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Tehadap Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.10 Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.11 Analisi Uji t	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	26
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.	60
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data		63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat dimana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut. Joseph C. Rost (1993) Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Menurut Wijaya (2005) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Menurut Yukl (2001), formasi asli teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass (1960) mencakup tiga komponen utama yaitu kharisma, stimulasi intelektual dan perhatian yang berorientasi individu. Teori kepemimpinan transformasional dicirikan dengan suatu kondisi dimana para pemimpin memotivasi para pengikutnya melalui :

1. membuat mereka sadar akan pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan
2. mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau kelompok tim diatas kepentingan pribadi.

3. mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada tingkatan yang lebih tinggi.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan antara lain Donna smith (1996) dalam Marzuki (2002), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan M. Shea (1999),menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, namun ketika dilakukan penelitian kepemimpinan transformasional dengan mediator *Self efficacy* terhadap kinerja ternyata hasilnya tidak signifikan.

Berdasarkan data dari bagian personalia/SDM, diperoleh tingkat absensi/mangkir dalam 3 tahun terakhir, umumnya terjadi pada kelompok pelaksana mencapai angka 1,5-7,2 % perbulan, sedangkan kemangkiran pada kelompok manajemen relatif lebih rendah yaitu kurang dari 1 %. Menurut pimpinan Bank Sumsel Palembang, tingkat kemangkiran pelaksana lebih dari 3 % perlu dihindari karena dapat mengganggu kelancaran pelayanan kepada nasabah, oleh karena itu pimpinan menerapkan pemberian sanksi bagi karyawan mangkir dengan memotong insentif sebesar 5 % setiap satu kali mangkir, hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1

**Tingkat Mangkir Karyawan di Bank Sumsel Babel kotaPalembangTahun
2012/2013**

No	Bulan	Tahun 2012	Tahun 2013	Selisihperubahan
		Jumlah mangkir (dalam %)	Jumlah mangkir (dalam %)	Antara tahun 2012-2013
1	Januari	4,3	2,4	2,8
2	Februari	4	1,5	2,5
3	Maret	4,4	3,2	1,2
4	April	3	2,1	0,9
5	Mei	2,5	2,8	-0,3
6	Juni	3,5	3,2	0,3
7	Juli	5,4	3,4	2
8	Aguatus	3,2	1,7	1,5
9	September	3,3	2,3	1
10	Oktober	4,1	2,9	1,2
11	November	7,2	2,4	4,8
12	Desember	6,3	3,6	2,7
Rata-rata/Bulan		4,27	2,63	1,58

Sumber : Bagian Personalia/SDM Bank Sumsel Babel kota Palembang

Dari Tabel diatas disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang mangkir cukup tinggi yaitu 1,5 - 7,2% per bulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan, maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap mangkir / absen. Absensi / kemangkiran dalam perusahaan merupakan masalah karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Dari data absensi mangkir yang cenderung meningkat dapat dikatakan bahwa hal itu tidak sesuai dengan penerapan kinerja yang ada di Bank Sumsel Babel, oleh karena itu hal tersebut mengindikasikan bahwa penerapan kinerja di Bank Sumsel Babel Palembang belum berjalan dengan baik. Hal tersebut

mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berdampak pada hasil kerja yang kurang bagus.

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana kinerja para karyawan, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Sikap akan mencerminkan perilaku seseorang. Namun untuk mengetahui bagaimana sikap seseorang tidak mudah, karena sikap dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi, motivasi, lingkungan dan lainnya. Bass (1985), pemimpin harus mempunyai kemampuan yang baik dalam memimpin perusahaan seperti: pemimpin harus proaktif dalam pemikirannya, lebih radikal, inovatif dan kreatif serta lebih terbuka terhadap ide-ide baru. Tanpa kemampuan seperti itu, orang tidak akan mau mendengarkannya. Karena pemimpin harus dapat menggugah respek orang lain. Apakah kepemimpinan dianggap penting, semua itu tergantung dari bagaimana mereka menyikapi rangsangan itu. Dari sinilah perlu adanya suatu penilaian kepemimpinan, mengenai bagaimana para karyawan menilai kepemimpinan dari pemimpin mereka dengan melalui sudut pandang yang berbeda-beda.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebihlanjut melalui judul skripsi "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan".

1.2 Perumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Trnasformasional Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan fakto-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepemimpinan tansformasional serta kinerja karyawan.
2. Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, maupun untuk merespon penelitian terdahulu.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat, Fathoni. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta
- Alfred, R. Lateiner dalam Soejono, 2000, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Iman Soedjono*. Jakarta : Aksara Baru.
- Anoraga, Panji, 2006, *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rhneka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bass, B.M 1985, *Leadership and performance Beyond Expectations*. New York: The free Press.
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Djatmiko, Yayat Hayati, 2005. *Prilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Durrotun Nafisah (2005), “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*”. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol. 3 No. 2
- Dubrin Andrew J, 2005, *Leadership. Terjemahan*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Fuad Mas'ud, 2001, *Survei Diagnosis Organisasional*. BP UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam, 2012,”*Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*”. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani,2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cekatan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Husin, Umar. 2005, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Maul Vinizar. 2011, *Analisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kudus*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Murzaeni, Ali, 2003, *Pengaruh persepsi guru mengenai kriteria kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMU swasta di Kota Tegal*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, Vol. 4 No. 3
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 dan Buku 2. Terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Payaman J. Simanjuntak, 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Edisi 2001. Jakarta: FEUI
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai Veithzal, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sri Trisnaningsih (2007), "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". Jawa Timur, Universitas Pembagunan Nasional.
- Syamsi, Ibnu, 2004. *Efisiensi, Sistem Dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Yulk, Gary, 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, 2nd Ed. New Jersey: Prentice-Hall Internasional, Inc Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.