

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PEMBERDAYAAN**
*The Influnce of Transformational Leadership on Performace The Mediated of
Empowerment*

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada
Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta



Oleh
DHISTO GATI PRATOMO
20080410006

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2012

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PEMBERDAYAAN**
*The Influnce of Transformational Leadership on Performace The Mediated of
Empowerment*

Diajukan oleh

DHISTO GATI PRATOMO
20080410006

Telah disetujui Dosen Pembimbing
Pembimbing

RR. Sri Handari W. SE.,M.Si
NIK: 143 012

Tanggal 05 April 2012

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PEMBERDAYAAN**

Diajukan Oleh

DHISTOGATI PRATOMO

20080410006

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 25 April 2012
Yang terdiri dari

RR. Sri Handari W. SE., M.Si
Ketua Tim Penguji

Drs. Asnawi Asdinardju M.Si.
Anggota Tim Penguji

Tri Maryati SE., MM.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dr. Nano Prawoto, SE., M.Si
NIK : 143 016

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Dhisto Gati Pratomo

Nomor Mahasiswa : 20080410006

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul : ” **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Pemberdayaan**” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain makasaya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 05 April 2012

Dhisto Gati Pratomo

MOTTO

Sabar bukanlah sikap pasif, sabar adalah berusaha dengan penuh kesungguhan dan segala daya upaya, mengharap ridho Allah semata, Apabila kegagalan yang datang, bukanlah Allah tempat segala kesalahan dilemparkan, tapi segala koreksi diri dan mencari jalan lain dengan tetap di jalan Illahi

(Ali Bin Abi Tholib)

Allah tidak merubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mau merubahnya

(Q.S. Ar-Rodu : 11)

Orang yang cerdas adalah orang yang mau intropeksi diri dan beramal untuk bekal setelah mati, adapun orang yang lemah adalah orang yang mengikuti hawa nafsunya dan berangan-angan terhadap Allah

(HR. At-Tirmidzi dan Ibnu Majah)

Kegagalan bukanlah suatu batu sandungan untuk melangkah lebih maju melainkan sebuah dorongan untuk mencapai keinginan yang ingin dicapai

(Penulis)

Kunci dari sebuah kesuksesan adalah 1% Inspirasi dan 99% Usaha dan Kemauan

(Penulis)

Ilmu pengetahuan adalah kekayaan yang tak ternilai harganya. Ilmu akan bisa berguna dan berarti jika saling dibagi antar sesama

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada :

1. Allah SWT yang memberiku hidup dan kasih sayang selama hidupku
2. Bapak-Ibuk ku tercinta yang telah mendidik dan membesarkanku serta memberikan kasih sayang padaku setiap saat dan setiap waktu
3. Mbah dan adikku tersayang
4. Sahabat-sahabatku Aa' Pahmi, Abang Ade dll yang telah memberi semangat dan dukungan serta persahabatan yang tulus dan selalu kompak.
5. Oscar Group yang telah membawa saya menjadi seorang Sarjana Ekonomi ini.
6. Almamater Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi oleh pemberdayaan. Sehubungan dengan tujuan penelitian ini, diajukan hipotesis: 1). kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan 2). pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3). kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. 4). kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Bank BKK sebanyak 46 karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis linier sederhana dan analisis linear berganda dengan menggunakan program SPSS 19.0 for Windows. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan toleransi kesalahan () sebesar 0,05. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis ditemukan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pemberdayaan. Hipotesis 2 menyatakan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 4 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study were: to examine the effects of transformational leadership on employee performance, mediated by empowerment. Relation with purpose of this study, the proposed hypothesis: 1). transformational leadership significantly influence the empowerment 2). empowerment significant effect on employee performance 3). transformational leadership directly affects employee performance. 4). transformational leadership indirectly influence the performance of employees. The population in this study were employees. BKK Bank as many as 46 employees. Hypothesis testing is done by a simple linear analysis and multiple linear analysis using SPSS 19.0 for Windows. Criteria for hypothesis testing using fault tolerance () by 0.05. From the results of data analysis and hypothesis testing found that the first hypothesis which states have the effect of transformational leadership and positive significant empowerment. Hypothesis 2 states that empowerment does not affect the performance of employees. Hypothesis 3 states that transformational leadership directly influence employee performance. hypotesis 4 states that the indirect effect of transformational leadership on employee performance.

Keywords: transformational leadership, empowerment, employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini, sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw yang kita harapkan pertolongannya di hari kiamat.

Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari sempurna walaupun penulis telah berusaha sebaik mungkin. Penulis juga menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak tidak bisa menyelesaikan penelitian ini. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nano Prawoto, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Ibu Retno Widowati PA, M.Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Ibu RR. Sri Handari W. SE.,M.Si selaku pembimbing tunggal yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran yang berharga untuk penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Dosen dan staff pengajar serta seluruh staff dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Ayah, ibu serta adikku tercinta, tersayang, terbaik yang telah memberikan dukungan doa semangat dan kasih sayang yang tulus hingga aku selalu tetap dalam lindungan-Nya. Semoga Allah SWT memberikan tempat yang dianungi cahaya kemuliaan-Nya serta rahmat-Nya.
6. Semua pihak yang telah membantu penulis selama ini, dan terutama dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima Kasih.

Seperti kata pepatah “ *Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi sempurnanya penulisan lebih lanjut. Harapan saya, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca dan dapat dijadikan bandingan dalam hal terkait. Amin.....

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 05 April 2012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
INTISARI	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
B. Hasil Penelitian Terdahulu	19
C. Hipotesis	20
D. Model Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Obyek/subyek penelitian	32
B. Jenis Data	33
C. Metode Pengumpulan Data	33
D. Definisi Operasional Variabel	33
E. Uji Kualitas Data	38
F. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian	41
B. Uji Validitas Data	42
C. Analisis Deskriptif	46
D. Hasil Penelitian	47
E. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Keterbatasan Penelitian	54

C. Saran	55
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 4.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	43
TABEL 4.2 Hasil Uji Validitas Pemberdayaan	44
TABEL 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
TABEL 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	46
TABEL 4.5 Hasil Pengujian Descriptive Statistik.....	46
TABEL 4.6 Hasil Pengujian Regresi Sederhana.....	47
TABEL 4.7 Hasil Pengujian Regresi Berganda	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	31
Gambar 3.1 Variabel Intervening	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2 Analisis Jalur	50