

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO AREA
MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

ANGGUN NUR HABSARI
08410051



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2012

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO AREA
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi (S. Psi)

Oleh:

ANGGUN NUR HABSARI
08410051



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2012

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO AREA
MALANG

SKRIPSI

Oleh:

ANGGUN NUR HABSARI
08410051

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing,

Andik Rony Irawan, M. Si., Psi
NIP. 19731122 799903 1 003

Pada Tanggal 21 Maret 2012

Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi,

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 19550 7171982031005

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DENGAN

MOTIVASI KERJA KARYAWAN

DI PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO AREA

MALANG

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ANGGUN NUR HABSARI 08410051

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Tanggal 09 April 2012

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. H. Aris Yuana Yusuf, Lc. M.A (Ketua Penguji)
NIP. 19730709 200003 1 002

2. Andik Rony Irawan M. Si.,Psi (Pembimbing)
NIP. NIP. 19731122 799903 1 003

3. Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I (Penguji Utama)
NIP. 19550 7171982031005

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 19550 7171982031005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggun Nur Habsari

NIM : 08410051

Fakultas : Psikologi

Judul : Hubungan Kepemimpinan Transformatif Dengan Motivasi Kerja Karyawan
Di PT. PLN (Persero) Area Malang

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya siap menerima sanksi akademis.

Malang, 06 Maret 2012

Yang Menyatakan,

Anggun Nur Habsari

08410051

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ ﴿٨٢﴾

“Sesungguhnya keadaan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu hanyalah berkata kepadanya: "Jadilah!" maka terjadilah ia.”

(Q.S. Yaasiin: 82)

“Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri, orang tua, orang lain, Bangsa dan Negara karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah SWT apapun dan di manapun kita berada hanya kepada-Nya lah tempat bersandar, meminta dan memohon.”

“Hidup ini bagai skripsi... banyak bab dan revisi yang harus dilewati. Tapi akan selalu berakhir indah... bagi mereka yang pantang menyerah” (by. Alitt Susanto)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teriring salam hangat, doa, kasih sayang, cinta, perhatian yang tak pernah putus-putusnya
kau berikan pada anakmu ini.

Aku mempersembahkan Maha Karya ini khusus kepada kedua orang tuaku,
Ibunda Hj. Hapsiah (Alm) dan Ayahanda H. Subari Ibrahim, S.H, yang senantiasa
mendampingi, mendoakanku, memenuhi seluruh keinginanku walau banyak sekali
kekurangan dan celotehan yang harus kalian dengar dariku.

Terimakasih karena kalian aku ada di dunia ini, kalian yang merawatku dan membesarkanku.

Kalian adalah guru pertama dalam hidupku.

Aku tidak akan mungkin bisa membalas jasa dan pengorbanan yang telah kalian berikan
padaku.

Hanyalah ilmu yang kalian berikan padaku yang bisa menghantarkanku pada suksesku kelak.

Terakhir, puji syukur ku haturkan pada Allah SWT yang telah membantuku dalam setiap
langkahku, menemaniku dalam setiap nafasku, menjadikanku pribadi yang mandiri, kuat dan
tegar dalam menghadapi cobaan hidup.

Semoga kita semua selalu dalam rahmat dan lindungan-Nya.

Amin Ya Rabbal 'Alamin.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya. Sehingga sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Terselesainya penulisan skripsi ini tak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih dengan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi M. Pd., I, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si., Psi, selaku dosen pembimbing terima kasih telah meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk membimbing dan memberikan banyak ilmu kepada penulis.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi peneliti.
5. Supervisor Administrasi Umum yaitu Bapak Andry Susanto, Ibu Dodok dan seluruh staff PT. PLN (Persero) Area Malang yang bersedia memberi ruang serta kemudahan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
6. Ibunda dan Ayahandaku tercinta yang senantiasa memberikan doa dan kasih sayang yang tulus tiada henti.

7. Seluruh keluargaku (Ummi, Mba Ida, Mas Budi, Mba Wiwik, Kak Cholid, Kak Nanang, dan segenap keponakanku) atas segala perhatian dan semangat yang diberikan kepada penulis.
8. Keluarga besar Laboratorium Psikologi (Bunda, Mba Anna, Ifa, Santi, Mba Uus, Mba Zi, Dini, Dita dan Defry) atas segala ilmu dan keterampilan lebih kepada penulis.
9. Seluruh staf administrasi dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terima kasih atas segala bantuannya.
10. Teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2008 yang telah memberikan warna-warni dalam hidup penulis.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, semoga Allah SWT membalas amal kebaikan anda semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat terbatasnya ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi pengembangan lembaga dan masyarakat luas.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Malang, 07 Maret 2012

Penulis,

Anggun Nur Habsari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Motivasi Kerja.....	10
1. Definisi.....	10
2. Teori Motivasi.....	11
3. Faktor-faktor Motivasi Kerja	18
B. Kepemimpinan Transformatif	21
1. Definisi.....	21
2. Teori Kepemimpinan	23

3. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformatif.....	27
4. Perilaku dalam Kepemimpinan Transformatif.....	31
C. Kaitan Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja	32
D. Kepemimpinan Transformatif dalam Perspektif Islam	35
E. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	39
F. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	43
B. Definisi Operasional Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
D. Metode Pengumpulan Data	44
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Validitas dan Reliabilitas.....	47
G. Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
B. Karakteristik Responden.....	51
C. Hasil Penelitian.....	53
D. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja.....	45
Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket Kepemimpinan Transformatif	46
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	52
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformatif.....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	54
Tabel 4.5 Reliabilitas Kepemimpinan Transformatif Dengan Motivasi Kerja	55
Tabel 4.6 Kategori Tingkat Kepemimpinan Transformatif	56
Tabel 4.7 Kategori Tingkat Motivasi Kerja	57
Tabel 4.8 Korelasi Kepemimpinan Transformatif Dengan Motivasi Kerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)
Lampiran II	Surat Izin Penelitian Skripsi
Lampiran III	Surat Jawaban Penelitian Skripsi
Lampiran IV	Surat Keterangan Penelitian Skripsi
Lampiran V	Angket Penelitian
Lampiran VI	Data Kasar dan Data Valid Penelitian
Lampiran VII	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran VIII	Analisis Data dengan Korelasi Product Moment
Lampiran IX	Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Habsari, Anggun Nur. 2012. Hubungan Kepemimpinan Transformatif Dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Malang
Dosen pembimbing: Andik Rony Irawan M. Si.,Psi

Kata kunci: kepemimpinan transformatif, motivasi kerja

Kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang mampu mengontrol, *manage*, membimbing dan mengarahkan orang lain kepada perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik dan inovatif untuk menuju suatu sasaran tertentu yang ditandai dengan empat ciri, yaitu karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individual. Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk mengontrol, mengarahkan dan mengelola perilaku positif untuk mencapai tujuan organisasi yang terdiri dari tiga faktor yaitu kebutuhan dasar, jabatan dan eksistensi. Kedua variabel itu sangatlah berkaitan erat dalam suatu organisasi. Kepemimpinan seseorang di suatu organisasi atau perusahaan berkaitan erat dengan semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang bersifat transformatif diharapkan dapat meningkatkan motivasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasional yang merupakan gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan, baik perubahan internal maupun eksternal, demikian juga untuk menumbuhkan motivasi bawahan dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Ancok, 2005).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan antara kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan kepemimpinan transformatif sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan positif antar tingkat kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja. Kemudian mengkategorisasikan tingkat kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja dengan menentukan *mean* dan *standart deviasi* terlebih dahulu, kemudian dilakukan analisis prosentase. Subyek penelitian adalah karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang yang berjumlah 94, dan diambil sampel sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan tehnik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yaitu skala kepemimpinan transformatif dan skala motivasi kerja yang disusun sendiri oleh peneliti dalam bentuk skala *likert* yang berjumlah 24 aitem.

Hasil penelitian menunjukkan 10 karyawan (16,67%) menilai kepemimpinan transformatif yang tinggi, 42 karyawan (70%) menilai kepemimpinan transformatif yang sedang, dan 8 karyawan (13,33%) menilai kepemimpinan transformatif yang rendah. Kemudian terdapat 10 karyawan (16,67%) merasakan motivasi kerja yang tinggi, 41 karyawan (68,33%) merasakan motivasi kerja yang sedang, dan 9 karyawan (15%) merasakan motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil analisa *product moment* ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja dengan $r = 0,574$ $p = 0,000$, artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformatif maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan.