PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BASUNJAYA NASTARI BEKASI

SKRIPSI

O l e h

ILHAM SETYO BUDI
NIM : 10510073

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2014

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BASUNJAYA NASTARI BEKASI

SKRIPSI

Diajukankepada :
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
untukMemenuhi Salah SatuPersyaratandalam
MemperolehGelarSarjanaEkonomi (SE)

O l e h

ILHAM SETYO BUDI
NIM : 10510073

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2014

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BASUNJAYA NASTARI BEKASI

S K R I P S I

O l e h

ILHAM SETYO BUDI
NIM : 10510073

TelahDisetujui14 Juli 2014

DosenPembimbing,

Dr. Siswanto, SE.M.Si
NIP 19750906200604 1 001

Mengetahui :

KetuaJurusan,

Dr. H. MisbahulMunir, Lc.,M.Ei
NIP 19750707 200501 1005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BASUNJAYA NASTARI BEKASI

S K R I P S I

O l e h

ILHAM SETYO BUDI
NIM : 10510073

TelahDipertahankan di DepanDewanPenguji
danDinyatakanDiterimaSebagai Salah SatuPersyaratan
UntukMemperolehGelarSarjanaEkonomi (SE)
PadaJuli 2014

SusunanDewanPenguji	**TandaTangan**
1. PengujiUtama	
Dr. Hj. IlfiNur Diana, S.Ag.,M.Si :	
NIP 19711108 199803 2 002	( )
2. KetuaPenguji	
Dr. Ahmad SaniSupriyanto, SE.,Msi :	
NIP 19720212 200312 1 003	( )
3. Sekretaris/Pembimbing	
Dr. Siswanto, SE. M.Si	
NIP 19750906 200604 1 001:	( )

DisahkanOleh:
KetuaJurusan,

Dr. H. MisbahulMunir, Lc.,M.Ei
NIP 19750707 200501 1005

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

Orang tua dan adik tercinta

Yang tak pernah lelah member doa, semangat dan bimbingan

Para sahabat yang terus mendukung

Serta

Seseorang

Yang selalu mendampingiku

MOTTO

من جد وجد

"barang siapa yang bersungguh-sungguh, dia (akan) berhasil".

Kerjakanlah pekerjaanmu dengan niat tulus dan penuh keiklasan,

Maka akan kamu terima hasil yang memuaskan,

Jika kamu mengerjakan dengan keterpaksaan,

Maka hasilnyapun berantakan.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : IlhamSetyo Budi

NIM : 10510073

Alamat : Dsn. Sulakdoro, RT 001 RW 007, Lojejer, Wuluhan, jember

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BASUNJAYA NASTARI BEKASI

Adalah hasil karya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Juli 2014

Hormat saya,

Ilham Setyo Budi

NIM : 10510073

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah segala puji bagi Allah atas limpahan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir dalam perkuliahan ini. Sholawat serta salam yang senantiasa mengalun indah dan tulus terucap kepada Nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para umat serta pengikutnya.

Penyusunan skripsi ini disusun karena merupakan salah satu tugas mahasiswa dalam mempertanggungjawabkan hasil akhir studinya selama masa perkuliahan. Seiring dengan terselesaikannya tugas akhir ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. MisbahulMunir, Lc, M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malang.
4. Dr. Siswanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan tugas akhir ini sampai pada proses penyelesaian skripsi.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim.
6. KH. A. Hasyim Muzadi selaku pengasuh pondok pesantren mahasiswa Al-Hikam Malang.
7. Segenap dewan pengurus dan para ustad PESMA Al-hikam Malang.

8. Bapak dan Ibu tercinta serta adik dan keluargaku yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan dan kasih sayang yang tak terkira.
9. Seseorang yang selalu memberikan motivasi dan semangat lebih sampai terselesaikannya tugas akhir ini.
10. Teman-temanku di Fakultas Ekonomi - JurusanManajemen.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu dalam penyelesaiantugasakhirini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis berharap kepada pembaca untuk memberikan saran dan kritik yang membangun demi kebaikan dan kesempurnaan laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kitasemua.

Malang,14 Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
SURAT PERNYATAAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Kegunaan Penelitian 6
1.5 Batasan Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu 9
2.2 Landasan Teori
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan 12
2.2.1.1Kepemimpinan Transformasional 13
2.2.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional 15
2.2.1.3Kepemimpinan dalam Perspektif Islam 17
2.2.2 Pengertian Budaya Organisasi 20
2.2.2.1 Fungsi Organisasi 23
2.2.2.2 Indikator Budaya Organisasi 24
2.2.2.3Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam 25
2.2.3Kinerja Karyawan 29

2.2.3.1 Pengukuran Kinerja 32
2.2.3.2 Penilaian Kinerja 34
2.2.3.3 Faktor-faktor Kinerja 35
2.2.3.4 Indikator Kinerja 36
2.2.3.3 Kinerja dalam Perspektif Islam 37
2.3Hubungan Antar Variabel
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja 41
2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja 41
2.4 Kerangka Berfikir 43
2.4 Hipotesis 43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian 45
3.2 Jenisdan Pendekatan Penelitian 45
3.3 Populasi dan Sampel 46
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 47
3.5 Data dan Sumber Data 47
3.6 Teknik Pengumpulan Data 48
3.7 Definisi Operasional Variabel 49
3.8 Model Analisis Data 54
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas
3.8.1.1 Uji Validitas 54
3.8.1.2 Uji Reabilitas 55
3.8.2 Uji Asumsi Klasik
3.8.2.1 Uji Heteroskedastisitas 55
3.8.2.2 Uji Normalitas 56
3.8.2.3 Uji Non-Multikolinieritas 57
3.9 Model Analisis Data
3.9.1 Regresi Linier Berganda 57
3.9.2 Uji Hipotesis
3.9.2.1 Uji f (Uji Simultan) 58
3.9.2.2 Uji t (Uji Parsial) 58
3.9.2.3 Variabel Dominan 59

BAB IV PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan 60

4.1.2 Motto, Visi, danMisi Perusahaan 62

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan 63

4.1.4 Bahan Kimia Pengolahan Air danFasilitasnya..... 65

4.1.5 Jam Kerja 66

4.2 Paparan Data Hasil Penelitian..... 66

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan..... 98

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan 105

4.3.3 Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Karyawan 107

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 108

5.2 Saran 109

DAFTAR PUSTAKA 110

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu 11
3.1 Indikator Variabel 51
4.1 Pengaturan Waktu Kerja dan Istirahat 66
4.2 Jenis Kelamin Responden 67
4.3 Usia Responden 67
4.4 Pendidikan Responden 68
4.5 Lama Bekerja Responden 68
4.6 Distribusi frekuensi item-item kepemimpinan transformasional 69
4.7 Distribusi frekuensi item-item budaya organisasi 78
4.8 Distributi frekuensi item-item kinerja 84
4.9Hasil Rekapitulasi Uji Validitas 87
4.10Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas 88
4.11*Variance Inflation Factor* 89
4.12 *Heteroskedastisitas Correlation* 90
4.13Autokorelasi 91
4.14*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 92
4.15Persamaan Regresi 93
4.16Koefisien Korelasi dan Determinasi 94
4.17Uji T / Parsial 95
4.18Uji F / Simultan 97
4.19Variabel Dominan 98

DAFTAR GAMBAR

2.4Kerangka Berfikir..... 43
4.1 Struktur Organisasi PT. BasunjayaNastari, Cikarang Timur – Bekasi..... 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner

Lampiran 2 : Jawaban Responden

Lampiran 3 : Prosentase Jawaban Responden

Lampiran 4 : Uji Validitas (Hasil Ouput SPSS)

Lampiran5 : Uji Reliabilitas (Hasil Ouput SPSS)

Lampiran6 : Uji Asumsi Klasik (Hasil Ouput SPSS)

Lampiran7 : Regresi Linier Berganda (Hasil Ouput SPSS)

Lampiran8 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran9 : Bukti Konsultasi

ABSTRAK

IlhamSetyo Budi. 2014, SKRIPSI. Judul : "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan"

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE.,M.Si

Kata Kunci :Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja

---

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Sedangkan budaya organisasi juga mendapatkan perhatian dari pimpinan, agar budaya organisasi yang mampu meningkatkan kinerja labih baik lagi.

Tujuan penelitian ini adalah melihat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT Basunjaya Nastari yang terletak di Cikarang Timur, Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode penggunaan kuisioner (angket). Populasi terdiri dari 40 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda *(Multiple Regression)* .

Hasil penelitian menunjukan kepemimpinan transformasional memiliki tingkat signifikan sebesar 0,143 yang artinya kepemimpinan transformasional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi memiliki tingkat signifikan 0,004 yang artinya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki tingkat signifikan 0,003 yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya kepemimpinan transformasional yang ada di PT. Basunjaya Nastari perlu memberikan *reward* kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja dengan baik, baik materi maupun non materi atas prestasi masing-masing karyawan.

ABSTRACT

IlhamSetyo Budi. 2014, Thesis.Entitled : "The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture to Employee Performance".

Advisor : Dr. Siswanto, SE.,M.Si

Key Word :Transformational Leadership, Culture Organization, Performance

---

The transformational leadership like as style of leadership that can be motivation to the employee, so can be developed and get high work achieve. Whereas the organizational culture also get interest from the leader, in order to the organizational culture will be able to work up better.

The purpose of this study is to know the influence of Transformational Leadership (X_1) and Organizational Culture (X_2) on Employee Performance (Y) in PT. BasunjayaNastari – East Cikarang, Bekasi.This study use the questionnaire method. The population consist of fourty people with use the saturation sample. The test in this study used the Multiple Linear Regression to test the influence of independent variables on the dependent variables.

These result show that the transformational leadership have the significant as 0,143. It means that the transformational leadership haven't the significant effect to employee performance. Whereasthe organizational culture have the significant as 0,004. It means that the organizational culture have the significant effet to employee performance. Simultaneously, the transformational leadership and the organizational culture have significant as 0,003. It means that both of variables have a positively influence and significant effect to employee performance.With the research finding in this study, the transformational leadership in PT BasunjayaNastari had better to give *reward* to employee who successful to achieve the work target well, appropriate with achievement of each employee.

مستخلص البحث

إلهام سيتيو بودي. عام 2014، البحث .العنوان: "الآثار القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية على أداء الموظف "

المشرف: الدكاتير سيسوانتو الماجستير

الكلمات الرئيسية: القيادة التحويلية، الثقافة التنظيمية، والأداء

القيادةالتحويليةيوصفباعتبارهاأسلوبالقيادةالتييمكنتحفيزالموظفين،بحيثلايمكنأنتزدهروتحقيقمستو ياتعاليةمنالأداء.

بينماالثقافةالتنظيميةهوأيضاالحصولعلىانتباهالقيادةوالثقافةالتنظيميةمنأجلتحسينأداءأفضل.

الغرض من هذه الدراسة هو معرفة تأثير القيادة التحويلية (X1) والثقافة (X2) على أداء الموظف (Y) على الشركة باسونجايا ناستاريالشرق تقع في جيكارانج ، بيكاسي. يستخدم هذا الأسلوب البحوث استبيان (استبيان). يتألف السكان من 40 شخصا مع استخدام عينات المشبعة. معدات الاختبار المستخدمة في هذا البحث هي الانحدار الخطي (الانحدار المتعدد).

النتائج القيادة التحويلية أظهرت لديها قدر كبير من 0.143 مما يعني أن القيادة التحويلية لا يكون لها تأثير كبير على أداء الموظف. وفي الوقت نفسه، والثقافة التنظيمية لديه قدر كبير من 0.004 وهو ما يعني أن لديها تأثير كبير على أداء الموظف. القيادة التحويلية في وقت واحد والثقافة التنظيمية لديه قدر كبير من 0.003 وهو ما يعني تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف. بالنظر إلى النتائج في هذه الدراسة، وينبغي أن تكون القيادة التحويلية في الشركة باسونجايا ناستاريتحتاج إلى توفير مكافآت للموظفين الذين ضرب الهدف بنجاح مع وظيفة جيدة، على حد سواء المادية وغير المادية على إنجازات كل موظف.