

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PUSAT BMT-
UGT SIDOGIRI, PASURUAN**

S K R I P S I



Oleh

M FIKRI FIRMANSYAH
NIM : 08510126

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2013**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PUSAT BMT-
UGT SIDOGIRI, PASURUAN**

S K R I P S I

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

M FIKRI FIRMANSYAH
NIM : 08510126

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2013**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
SEMANGAT KERJA PADA KOPERASI PUSAT BMT (UGT)
SIDOGIRI, PASURUAN**

SKRIPSI

OLEH

M FIKRI FIRMANSYAH

NIM : 08510126

Telah Disetujui 12 Desember 2012

Dosen Pembimbing,

Siswanto, SE., M.Si

NIP: 19750906 200604 1 001

Mengetahui :

Ketua Jurusan,

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP: 19720212 200312 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PUSAT BMT-UGT SIDOGIRI, PASURUAN

SKRIPSI

Oleh

M FIKRI FIRMANSYAH
NIM : 08510126

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Pengaji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 21 Januari 2013

Susunan Dewan Pengaji

Tanda Tangan

1. Ketua

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP: 19720212 200312 1 003

()

2. Sekretaris/Pembimbing

Siswanto, SE., M.Si
NIP: 19750906 200604 1 001

()

3. Pengaji Utama

Dr. HA Ahmad Muhtadi Ridwan, MA
NIP: 19550302 198703 1 004

()

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP: 19720212 200312 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : M Fikri Firmansyah

NIM : 08510126

Alamat : Perum Kebon Candi Blok C-41 Pasuruan

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 TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PUSAT BMT-UGT SIDOGIRI, PASURUAN

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplicasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 21 Januari 2013

Hormat saya,

M Fikri Firmansyah

NIM : 08510126

Lembar Persembahan

Puji syukur ku kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Taufik serta InayahNya, sehingga penulis bisa menyelesaikan studi dan juga tugas akhir yang sederhana ini

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada:

Ayah iBu-ku tercinta yang tak pernah berhenti dan selalu mendukungku dan memberikan yang terbaik.....

dan

Teman- teman dan Sahabat-sahabatku yang telah memberikan warna, semangat serta dukungan yang tulus dalam menjalani kehidupan

MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَتُ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ^١

حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُرْ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٰ^٢



Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

(QS Ar-Ra'd :11)

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas Rahmat, Taufik serta Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi BMT-UGT Sidogiri, Pasuruan”**.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW karena Beliau lah utusan Allah yang membawa kebaikan di muka bumi ini untuk kita semuanya. Amin..

Penyelesaian skripsi ini tentunya tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. HA. Muhtadi Ridwan, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H Ahmad Sani Supriyanto, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Sisiwanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan memberikan waktu luang dalam penyelesaian skripsi ini.
5. H. Ahmad Djalaludin, Lc., M.A selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan memberikan waktu luang dalam penyelesaian skripsi dalam berbahasa arab ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah banyak membantu dalam masa pendidikan dan penyelesaian skripsi.
7. Bapak Harianto selaku manajer Sumber Daya Insani Koperasi Pusat BMT-UGT Sidogiri, Pasuruan yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian skripsi ditempat tersebut.
8. Segenap staf dan karyawan Koperasi Pusat BMT-UGT Sidogiri, Pasuruan yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

9. Kedua Orang tuaku Bapak dan Ibu Tercinta Moch. Ikrom Mustajab dan Erna Nurtiana Tripgriati yang telah menjadi semangat hidupku dan mendidikku hingga aku seperti ini
10. Teman saya Saifureza yang telah memberikan saya semangat dalam pembuatan skripsi dalam bahasa arab
11. UKM dan Teman-Teman UNIOR dan ABB yang telah memberikan berbagai pengalaman organisasi dan telah menjadi keluarga kedua ku selama di Malang. salam olahraga!!!!
12. Teman-teman seperjuangan kos Joyo Suko. Semangat kuliah biar cepet lulus
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi.

Penulis mengucapkan terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan kepada semua pihak yang berjasa, semoga mendapat balasan pahala dari Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan serta wawasan bagi siapa saja yang membacanya. Amin.

Malang,12 Desember 2012

Penulis

M Fikri Firmansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PESRSETUJAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii

BAB I	: PENDAHULUAN.....	1
1.1.	Latar Belakang	1
1.2.	Rumusan Masalah.....	8
1.3.	Tujuan Penelitian	9
1.4.	Manfaat Penelitian	9
BAB II	: KAJIAN PUSTAKA	11
2.1.	Penelitian Terdahulu	11
2.2.	Kajian Teoritis	13
2.2.1.	Pengertian Kepemimpinan.....	13
2.2.2.	Gaya Kepemimpinan	16
2.2.3.	Kepemimpinan Transformasional.....	19
2.2.4.	Kepemimpinan Transformasional dalam Islam	29
2.2.5.	Semangat kerja.....	39
2.3.	Model Konsep.....	47
2.4.	Model Hipotesis	47
BAB III	: METODE PENELITIAN	50
3.1.	Lokasi Penelitian.....	50
3.2.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	50
3.3.	Populasi dan Sampel.....	51
3.4.	Data dan Sumber Data	52
3.5.	Definisi Operasinal Variabel	53
3.6.	Skala Penelitian	57
3.7.	Metode Analisis Data.....	57
3.8.	Pengujian Hipotesis	60
BAB IV	: PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL	
	PENELITIAN	64
4.1.	Paparan Data Hasil Penelitian.....	64
4.2.	Hasil penelitian	73
4.2.1.	Gambaran Umum Responden.....	73
4.2.2.	Karakteristik Variabel Penelitian.....	75
4.2.3.	Analisa Data.....	86

4.2.4. Uji Asumsi	90
4.2.5. Analisis Linier Berganda	92
4.2.6. Pengujian Hipotesis	94
4.3. Pembahasan Data Hasil Penelitian	97
BAB V : PENUTUP	108
5.1. Kesimpulan	108
5.2. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 3.2	Bobot Penilaian Setiap Jawaban.....	57
Tabel 4.1	Perkembangan Cabang Dan Karyawan	66
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variebel (X1).....	76
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel (X2).....	77
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel (X3).....	79
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel (X4).....	81
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel (Y).....	83
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	86
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabelitas Kuesioner	89
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Data	90
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas.....	91
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	93
Tabel 4.17	Hasil Uji T	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	47
Gambar 2.2 Model Hipotesis	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Output Perhitungan SPSS

ABSTRAK

Firmansyah, Fikri, 2013. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Pusat BMT (UGT) Sidogiri, Pasuruan “

Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Semangat Kerja

Adanya perubahan lingkungan organisasi/perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi/perusahaan baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi/perusahaan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) organisasi. Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi/perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional yang signifikan secara simultan dan parsial, serta dominan terhadap semangat kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Penelitian Explanatori (Explanatory research), yaitu untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan, yang selanjutnya dilakukan analisis statistik dengan menggunakan *regresi linier berganda*

Berdasarkan dari data hasil penelitian didapat bahwa pengaruh idealisme (X_1), motivasi inspirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3), konsideresi individual (X_4) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap semangat kerja (Y) karyawan, sedangkan secara parsial hanya pengaruh idealisme (X_1) berpengaruh signifikan. Dan motivasi inspirasional (X_2), stimulasi intelektual (X_3), konsideresi individual (X_4) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja (Y) karyawan. Adapun variabel gaya kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan Koperasi Pusat BMT (UGT) Sidogiri, Pasuruan adalah variabel Pengaruh Idealisme (Kharismatik) (X_1) dengan nilai koefesien yang paling tinggi 0,567 (56,7%)

ABSTRACT

Firmansyah, M. Fikri, 2013. Thesis. Entitled: "The Effect Of Transformational Leadership Toward the Employee Morale in BMT (UGT) Central Cooperative Sidogiri, Pasuruan"

Advisor : Siswanto, SE., M.Si

Keywords : Transformational Leadership, Employee Morale

The organizations'/companies' environmental changes that are increasingly complex and competitive require companies to be more responsive in order to survive. The most important aspect in an either planned or unplanned change of an organization/company is the individual's change. The change in individuals is not easy, it must go through some processes. It should be started from the top level (the leader) since a leader is a role model within the organization / company. Therefore, organizations need a reformist leader who is capable of being the driving force of change (transformational change) of the organization. Along with the complex and competitive change of the organizations'/companies' environment, the leader's readiness is required for the companies' survival. The current leadership model such as organizational transformation leadership plays an important role for every organization.

The research goal is to simultaneously and partially determine the effect of the significant and dominant transformational leadership toward the employees morale. The method used in this study is a quantitative approach using explanatory study (explanatory research) to test the hypothesis between the hypothesized variables which are then analyzed through statistical analysis using multiple linear regression.

Based on the data as the research's result, idealism; inspirational motivation; intellectual stimulation; and individual's consideration have a simultaneous effect toward the employees morale (Y) and partially, it is only idealism that has a significant effect. It means that inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual's consideration have no significant effect toward the employees morale (Y) partially. The variables of leadership model that affect the morale (Y) of the employees of BMT (UGT) Central Cooperative Sidogiri, Pasuruan dominantly is the effect of idealism (charismatic) variable with the highest coefficient value of 0.567 (56.7%).

المستخلص

فكري فرمنشأة، 2013، موضوع البحث : "أثر القيادة التحويلية على المعنويات الموظفين في الشركة التعاونية المركزية بيت المال و التمويل (UGT) ، Sidogiri Pasuruan"

المشرف : سسونطا الماجستير

الكلمة الرئيسية : القيادة التحويلية، معنويات الموظفين

وجود تغييرات البيئة المعقّدة والتنافسية لمنظمات أو الشركات تتطلّب منها أن تكون أكثر استجابة. في ظل هذه التغييرات المستهدفة أم غير المستهدفة فإن أهم الجوانب هي التغييرات الفردية. التغييرات في الأشخاص ليست سهلة، وكلها أمر ضروري يتحدث من خلال العملية. القائد هو القدوة في المنظمة أو الشركة، لذلك يجب أن يبدأ التغيير من أعلى مستوى (القائد). المنظمات تحتاج إلى القائد الإصلاحي القادر على تحريك التغيير (تحويل) للمنظمة نحو الأمثل. تتطلّب تغييرات بيئه الشركات أو المنظمات المعقّدة والتنافسية، نظام القيادات المعاصرة مثل قيادة تحويلية سوف تلعب دورا هاما من أجل إستمرارية الشركات أو المنظمات.

هدف البحث لتحديد أثر القيادة التحويلية معا، وجزئية، والمهيمنة على معنويات الموظفين هذا البحث يستعمل المدخل الكمي بالاستعمال شرح البحث (eksplanatory) وهو اختبار فرضية بين المتغيرات المفترضة، و بعد ذلك يستخدم التحليل الإنحدار الخطى متعددة

من النتائج البيانات البحث حصل على أنّ التأثير المثالى، الدافع الإلهمى، التحفيز الفكرى، konsideresi الفردية يؤثّر معاً على المعنويات الموظفين، و في التأثير جزئياً حصل على أنّ التأثير المثالى يؤثّر جزئياً. و الدافع الإلهمى، التحفيز الفكرى، konsideresi الفردية لا يؤثّر جزئياً على المعنويات الموظفين. و المتغيرات التي يؤثّر مهيمـن على المعنويات الموظفين في الشركة التعاونية بيت المال و التمويل (UGT) ، Sidogiri، هو المتغير للتأثير المثالى (الكارزمية) مع أكثر القيمة 0,567 (56,7%).