

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PT. BANK MANDIRI
CABANG MAMPANG PRAPATAN**

SKRIPSI

Oleh

Liberto J Nainggolan

1831150049



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2022**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PT. BANK MANDIRI
CABANG MAMPANG PRAPATAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia

Oleh

Liberto J Nainggolan

1831150049



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2022**



Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Liberto J Nainggolan
Nim : 1831150049
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang berjudul "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK MANDIRI CABANG MAMPANG PRAPATAN" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi skripsi saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka skripsi ini dianggap batal.

Jakarta, 10 Agustus 2022



(Liberto J Nainggolan)



**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PT. BANK MANDIRI CABANG
MAMPANG PRAPATAN**

Oleh :

Nama : Liberto J Nainggolan
NIM : 1831150049
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Akhir guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu/ pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia,

Jakarta, 10 Agustus 2022

Pembimbing I

(Nenny Anggraini, S.E., M.Psi)

NIDN : 0329075802

Pembimbing II

(Desideria Regina, S.E., M.M)

NIDN : 0306126101

Menyetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(Frangky Yosua Sitorus, S.E., M.M.,
A.K.A. CA.)

NIDN : 0323026904

Dekan

(Jonny Siagian, S.E., M.M.A.)

NIDN : 0301086104



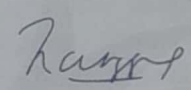
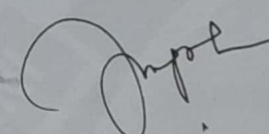
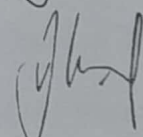
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

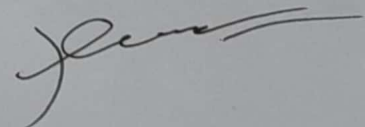
Pada Tanggal 10 – 08 – 2022 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk memenuhi Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

Nama : Liberto J Nainggolan
NIM : 1831150049
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul “HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PT. BANK MANDIRI CABANG MAMPANG PRAPATAN” oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Nenny Anggraini, S.E., M.Psi	,Sebagai Ketua	
2. Dr. Suzanna Josephine Tobing, S.E.M.S	,Sebagai Anggota	
3. Christina Natalina, S.E., M.M	,Sebagai Anggota	

Jakarta, 10 Agustus 2022



Liberto J Nainggolan



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Liberto J Nainggolan
Nim : 1831150049
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul : Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri cabang mampang prapatan

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Dibuat di Jakarta

Pada tanggal 10 Agustus 2022

Yang menyatakan



Liberto J Nainggolan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada sang pencipta Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Begitu banyak kesulitan-kesulitan yang dialami oleh penulis dalam menyusun skripsi ini, akan tetapi dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak semua kesulitan tersebut dapat diatasi dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani, M.A., CRMP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
2. Bapak Jhonny Siagian, S.E., MMA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
3. Ibu Nenny Anggraini, S.E. M.Psi, selaku dosen pembimbing materi yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini terutama dalam bidang materi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Desideria Regina SE., MM, selaku pembimbing teknis yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulisan teknis dalam menyusun skripsi ini.
5. Seluruh dosen yang telah mendidik dan memberikan berbagai ilmu dan pengetahuan sebagai bekal penulis dimasa yang akan datang.
6. Kepada Ayah dan Ibu serta semua keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil yang sangat diperlukan oleh penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan

Walapun penulis telah menerima banyak bantuan dan dukungan, namun penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih banyak kekurangan, karena keterbatasan dan kemampuan penulis, Oleh karena itu, segala kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.1 Rumusan Masalah.....	4
1.2 Tujuan Penelitian	5
1.3 Manfaat Penelitian	5
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	5
BAB II.....	6
URAIAN TEORI.....	6
2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	6
2.2 Teori Kepemimpinan	7
2.2.1 Fungsi Kepemimpinan.....	8
2.2.2 Peran kepemimpinan.....	8
2.2.3 Syarat-syarat Kepemimpinan.....	9
2.2.4 Karakter kepemimpinan.....	9
2.2.5 Tipe dan Model Kepemimpinan	10
2.2.6 Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.2.7 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.2.8 kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya.....	14
2.2.9 Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional.....	14
2.3 komunikasi (X2)	15
2.3.1 Komunikasi Organisasi.....	18
2.4 Kinerja (Y).....	20
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	24
2.4.2 Pengertian penilaian kinerja.....	24
2.4.3 Metode Penilaian Kinerja	25
2.4.4 Kesalahan penilaian kinerja	26
2.4.5 Karakteristik Kinerja Pegawai	26

2.4.6 Tujuan penilaian kinerja	27
2.4.7 Manfaat penilaian kinerja	27
2.5 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.6 Hubungan Antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	29
2.7 Kajian Terdahulu	29
2.8 Kerangka teoritis.....	37
2.9 Hipotesa	37
BAB III	38
METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan penelitian	38
3.2 Defenisi Oprasional dan Pengukuran Variabel.....	38
a. kepemimpinan Transformasional (X1)	39
b. Komunikasi (X2)	40
c. Kinerja (Y)	41
3.3 Identifikasi variabel	42
3.4 Indikator variabel.....	42
3.5.2 Populasi dan sampel.....	43
a) Populasi.....	44
b) Sampel	44
3.5.3 Jenis penelitian.....	45
3.5.4 Jenis dan sumber data	45
3.6 Metode pengumpulan data.....	46
3.7 Teknik analisis	47
3.7.1 Metode pengolahan data	47
3.8 pengujian instrument.....	49
3.8.1 Uji Validitas	49
3.8.2 Uji Reliabilitas	50
3.9 Pengujian Hipotesis	51
Tabel 3.8	53
Interpretasi Koefisien korelasi Nilai r	53
BAB IV	55
ANALISI DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum.....	55
Tabel IV-3.....	56
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelaminm	56
Tabel IV-4.....	57
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57

Tabel IV-5.....	57
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.1 Analisa Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja	58
Kepemimpinan Transformasional (X1)	58
Tabel IV-6.....	58
Tabel IV-7.....	59
Tabel IV-14.....	66
Tabel IV-18.....	69
4.1.2 komunikasi (X2)	72
Tabel IV-22.....	75
Tabel IV-23.....	76
Tabel IV-27.....	80
4.1.3 kinerja karyawan.....	81
Tabel IV-31.....	84
Tabel IV- 40.....	91
4.2 Pengujian Instrumen.....	93
4.2.1 Uji Validitas.....	94
Tabel IV- 42.....	95
Tabel IV-43.....	96
4.2.2 Uji Reliabilitas	97
Tabel IV-44.....	98
4.3 Pengujian Hipotesis	98
4.3.1 Koefisien Korelasi	98
Tabel IV-45.....	98
4.1.1 Uji Hipotesis Parsial (t).....	100
Tabel IV-46.....	100
BAB V	102
KESIMPULAN DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	103

ABSTRAK

Dalam menjaga kestabilan kerja dalam menjalankan sebuah perusahaan. Jadi, pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mengetahui apa fungsi dan tugasnya di dalam menjalankan perusahaan agar perusahaan yang dipimpin bisa berkembang, peran pemimpin bisa mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Karena beberapa waktu belakangan ini ada fenomena penurunan kinerja karyawan di beberapa perusahaan dan seringnya terjadi turnover di perusahaan oleh sebab itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung kepada pemimpin, apakah seorang pemimpin dapat menggerakkan semua sumberdaya manusia, sumberdaya alam, sarana, dana, dan waktu yang ada secara efektif dan efisien dalam menjalankan proses manajemen. Oleh karena itu komunikasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila komunikasi membantu dalam kelancaran berjalannya strategi organisasi. Jika karyawan memiliki komunikasi yang baik di tempat kerjanya, dia tidak lagi memperlakukan tempat kerjanya sebagai tempat mencari rejeki semata. Karyawan akan memperlakukan tempat kerjanya seperti rumah atau keluarga yang turut dia miliki dan dia merasa turut bertanggungjawab untuk membawa perusahaan tersebut berkembang. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka, dengan cara survey yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, yang dimasukkan untuk memperoleh data yang objektif faktor variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja, untuk memperkuat kebenaran data yang diperoleh dari lapangan. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki hubungan atau korelasi secara signifikan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,883. Hal tersebut terdapat pada tingkat signifikansi kepemimpinan Transformasional sebesar 0,001 lebih kecil dari α 0,05 atau 0,001 0,05. Hubungan Kepemimpinan Transformasional yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu, inspirasi dan kharisma serta menciptakan suasana kerjasama yang baik bagi karyawan. Sebaiknya pihak manajemen PT. Bank Mandiri cabang Mampang Prapatan tetap memperhatikan karakter pemimpin yang dipilih dalam menjalankan roda perusahaan serta mempertahankan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memiliki kharisma dalam memimpin serta mampu menciptakan suasana kinerja yang baik bagi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan juga halnya dengan Komunikasi supaya diteruskan dan ditingkatkan komunikasi yang sudah berjalan saat ini sehingga peningkatan kinerja karyawan akan terus meningkat.

Kata Kunci : kepemimpinan Transformasional, komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

In maintaining work stability in running a company. So, leaders in a company must know what their functions and duties are in running the company so that the company they lead can develop, the role of leaders can affect morale, job satisfaction, work quality, and especially the level of achievement of an organization. Because in recent times there has been a phenomenon of decreasing employee performance in several companies and frequent turnover in the company, therefore the company's success in achieving the goals to be achieved depends on the leader, whether a leader can mobilize all human resources, natural resources, facilities, funds, and time available effectively and efficiently in carrying out the management process. Therefore communication can be the main instrument of competitive advantage, ie if communication helps in the smooth running of the organization's strategy. If employees have good communication at work, he no longer treats the place work as a place to earn money. The employee will treat his workplace like a home or family that he also owns and he feels partly responsible for bringing the company to development. This research was carried out with a quantitative approach, namely an approach using data analysis in the form of numeric or numbers, by means of a survey, namely research that takes a number of sample from the population by distributing questionnaires as the main data collection tool. which is entered to obtain objective data variable factors, namely transformational leadership style and communication that affect performance, to strengthen the truth of the data obtained from the field. Transformational Leadership Variable (X1) has a significant positive relationship or correlation to employee performance (Y) of 0.883. This is found at the Transformational leadership significance level of 0.001 which is smaller than 0.05 or 0.001 0.05. The most significant relationship of Transformational Leadership to employee performance is, inspiration and charisma as well as creating a good cooperative atmosphere for employees. We recommend that the management of PT. Bank Mandiri Mampang Prapatan branch continues to pay attention to the character of the leaders chosen in running the company's wheels and maintain leaders who are able to inspire and have charisma in leading and are able to create a good performance atmosphere for employees to improve employee performance as well as communication so that communication can be continued and improved. has been running at this time so that the improvement of employee performance will continue to increase

keywords : Transformational leadership, communication, Performance.