

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
TRANSAKSIONAL DAN *Laissez-faire* PADA KONFLIK DI TEMPAT  
KERJA  
(Studi Pada Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten)**



**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret**

**Disusun oleh :**

**Kun Suta Prabawa**

**F1212041**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

*commit to user*

2015

## ABSTRAK

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
TRANSAKSIONAL DAN LAISSEZ-FAIRE PADA KONFLIK DI TEMPAT  
KERJA.****(Studi Pada Karyawan PT. Aqua TirtaInvestama Klaten)****KUN SUTA PRABAWA****NIM : F1212041**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan *Laissez-Faire* pada Konflik di Tempat Kerja. Adapun dimensi gaya Transformasional antara lain : *Inspirational Motivation*, *Idealized Influence*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration*, kemudian dimensi gaya Transaksional adalah *Contingent Reward*, *Management by Exception-Active*, *Management by exception-Passive* serta gaya *Laissez Faire* yang merupakan variable independent, sedangkan variable dependent terdiri dari *Cognitive Conflict* dan *Relational Conflict*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten. Sampel pada penelitian ini adalah 120 karyawan. Desain penelitian menggunakan metode sensus/sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan alat analisa menggunakan *multiple regression*.

Berdasarkan analisa *multiple regression* diketahui bahwa *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *laissez-faire* berpengaruh signifikan pada *cognitive* dan *relational conflict*, kemudian *inspirational motivation*, *contingent reward*, *management by exception active* dan *passive* tidak berpengaruh pada *cognitive* dan *relational conflict*.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut maka diajukan saran-saran sebagai berikut: Disarankan bagi atasan yang menunjukkan gaya *idealized influence* untuk lebih memberikan contoh yang baik dalam bekerja, kemudian bagi atasan yang menunjukkan gaya *intellectual stimulation* untuk menciptakan ide-ide baru dan gagasan yang bagus bagi perusahaan, serta untuk atasan yang menunjukkan gaya *laissez-faire* untuk lebih meningkatkan kepercayaan dalam pekerjaan kepada karyawan.

**Keyword :Transformasional, Transaksional, *Laissez-Faire* dan Konflik di Tempat Kerja**

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL, TRANSACTIONAL, AND LAISSEZ-FAIRE LEADERSHIP STYLE ON THE WORKPLACE CONFLICT.  
(Studies on Employees PT. Aqua Tirta Investama Klaten)**

**KUN SUTA PRABAWA**

**NIM : F1212041**

*This study discusses the effect of Transformasional, Transactional and Laissez-Faire leadership style on the workplace conflict. The dimensions of Transformasional include : Inspirational Motivation, Idealized Influence, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. And then dimensions of Transactional include: Contingent Reward, Management by exception-Active, Management by Exception-Passive as well as the style of Laissez-Faire which is the independent variable. While the dependent variable consist of Cognitive Conflict and Relational Conflict.*

*The population in this study were all employees of PT. Aqua Tirta Investama Klaten. Samples in this study was 120 employees. Design research using census method/sampling saturated. Data collection methods used in this study through questionnaires and tools using multiple regression analysis.*

*Based on multiple regression analysis known that the idealized influence, intellectual stimulation, and laissez-faire significant on cognitive dan relational conflict, then inspirational motivation, contingent reward, management by exception active dan passive had no significant on cognitive and relational conflict.*

*Based on these findings, the findings put forward suggestions as follows : it is advisable for leaders to be more idealized influence style shows a good example in the work, then the leaders who show intellectual stimulation force to create new ideas and good ideas for the company, as well as to leaders who show laissez-faire to further enhance confidence in the work of employees.*

**Keyword :Transformational, Transaksional, *Laissez-Faire* dan Workplace Conflict.**



**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul :

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, DAN *LAISSSEZ-  
FAIRE* PADA KONFLIK DI TEMPAT KERJA”**

**(Studi Pada Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten)**

Surakarta, April 2015

Disetujui dan diterima oleh dosen pembimbing



Sinto Sunaryo SE, M.Si

---

NIP. 197503062000122001

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSASKSIONAL, DAN  
LAISSEZ-FAIRE PADA KONFLIK DI TEMPAT KERJA****(Studi pada Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten)**

Atas nama : Kun Suta Prabawa (F1212041)

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh tim penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Sebelas Maret guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

Surakarta, Mei 2015

Tim Penquji Skripsi

- |  |                    |  |
|--|--------------------|--|
| 1. Dr. Salamah Wahyuni, SU<br>NIP. 1950011811978032001   | Sebagai Ketua      | (  )  |
| 2. Sinto Sunaryo, SE, M.Si<br>NIP. 197503062000122001    | Sebagai Pembimbing | (  ) |
| 3. Yeni Fajariyanti, SE, M.Si<br>NIP. 197401122000122004 | Sebagai Anggota    | (  ) |

Disahkan oleh

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Huhik Sri Runing Sawtri M.Si

NIP. 195904031986012001



**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret:

Nama : KUN SUTA PRABAWA  
NIM. : F1212041  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan *Laissez-Faire* Pada Konflik Di Tempat Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Klaten)

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa Skripsi yang saya buat ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil jiplakan/salinan/saduran dari karya orang lain.

Apabila ternyata dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penarikan Ijazah dan penjabutan gelar sarjananya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surakarta, Mei 2015

hasiswa  
  
Kun Suta Prabawa  
NIM. F1212041

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan kepada:

- ♥ Ibu dan Babe, atas kasih sayang yang tulus, kesabaran yang tiada batas, dan pengertian yang tidak akan lekang oleh waktu, terima kasih untuk semuanya selama nafas ini masih berhembus.
- ♥ Keluarga dan orang-orang di sekitarku yang menyayangi aku, terima kasih untuk semangat dan wejangan hingga aku bisa sampai pada titik ini.
- ♥ Teman-teman dan sahabat yang selalu mendukungku, susah senang selalu bersama.
- ♥ PT. Aqua Tirta Investama Klaten
- ♥ Almamaterku



## Motto

“Kawula mung saderma, mobah-mosik kersaning Hyang-Sukmo”

(K.R.T Sukamto Nagoro)



“Dalam ia menuju kelaut, Sungai setia kepada sumbernya”

(Ir. Soekarno)

“Hidup barulah hidup sejati jika hidup itu mempunyai arah, isi, dan mimpi, tidak lupa harus tetap tenang, tetap kalem, dan tetap kuasai”

(Kun Suta Prabawa)

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji hanya bagi sumber dari segala sumber ALLAH SWT atas segala limpahan rahmat dan kemudahan-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TRANSAKSIONAL, DAN LAISSEZ-FAIRE PADA KONFLIK DI TEMPAT KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. AQUA TIRTA INVESTAMA KLATEN)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itulah penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Sinto Sunaryo,S.E.,M.Si selaku pembimbing skripsi atas saran dan kesabarannya yang telah bersedia membimbing penulis. Hanya balasan dari Allah-lah yang terbaik.
2. Dr. Wisnu Untoro, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Dr. Hunik Sri Runing, M.Si dan Wiyono, MM selaku Ketua jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.

4. Bapak-Ibu dosen serta seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
5. Nuraisyah Rusmalia Dewi SE., yang selalu sabar, selalu support dan mendukung serta jadi penyemangat terdepan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini, terima kasih Bee-Bee Bumblebee, kamu idolaku.
6. Teman seperjalanan: Eka, Joni, Heri, Budi, Debyo, dan Aksi Remaja Club, terima kasih kalian semua.
7. Teman-teman S1 manajemen Non-Reguler 2012, Kalian luar biasa gaessss.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi keutuhan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, April 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAKSI.....	ii
ABSTRACT.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Pustaka .....	9
1. Kepemimpinan .....	9
2. Konflik Kerja.....	21
B. Kerangka Pemikiran.....	28
C. Perumusan Hipotesis.....	29
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	34
B. Populasi Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	35
D. Sumber Data.....	41
E. Metode Pengumpulan Data.....	42

F. Teknik Analisis Data.....	42
G. Teknik Pengujian Hipotesis .....	44

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	46
1. Gambaran Perusahaan .....	46
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	47
3. Nilai-nilai Perusahaan.....	47
4. Struktur Organisasi.....	48
B. Analisis Deskriptif.....	52
1. Karakteristik Responden.....	52
2. Tanggapan Responden.....	54
C. Analisis Data .....	69
1. Uji Validitas.....	69
2. Uji Reliabilitas.....	74
D. Uji Hipotesis.....	76
1. Uji <i>Multiple Regression</i> pada <i>Cognitive Conflict</i> .....	76
2. Uji <i>Multiple Regression</i> pada <i>Relational Conflict</i> .....	79
E. Pembahasan.....	82

#### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	88
B. Keterbatasan.....	89
C. Saran .....	90
1. Saran Akademis .....	90
2. Saran Praktis.....	91

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### TABEL

IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur .....	53
IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
IV.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
IV.5 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Idealized Influence</i> .....	55
IV.6 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Inspirational Motivation</i> .....	56
IV.7 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Intellectual Stimulation</i> .....	58
IV.8 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Individualized Consideration</i> .....	59
IV.9 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Contingent Reward</i> .....	61
IV.10 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Management by Exception-Active</i> .....	62
IV.11 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Management by Exception-Passive</i> ....	64
IV.12 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Laissez-Faire</i> .....	65
IV.13 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Cognitive Conflict</i> .....	67
IV.14 Deskripsi Tanggapan Responden Pada <i>Relational Conflict</i> .....	68
IV.15 <i>KMO and Bartlett's Test</i> .....	70
IV.16 Hasil Uji Validitas .....	71
IV.17 Hasil Uji Validitas Revisi .....	73
IV.18 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
IV.19 Hasil <i>Multiple Regression</i> pada <i>Cognitive Conflict</i> .....	76
IV.20 Hasil <i>Multiple Regression</i> pada <i>Relational Conflict</i> .....	79



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar

II.1 *Full Range of Leadership Model* ..... 16

II.2 Kerangka Pemikiran..... 28

IV.1 Struktur Organisasi PT. Aqua Tirta Investama Klaten ..... 48

