

**IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA CABANG PT.MITRA  
PRATAMA MOBILINDO DI YOGYAKARTA BERDASARKAN  
PENDEKATAN BASS DAN AVOLIO**

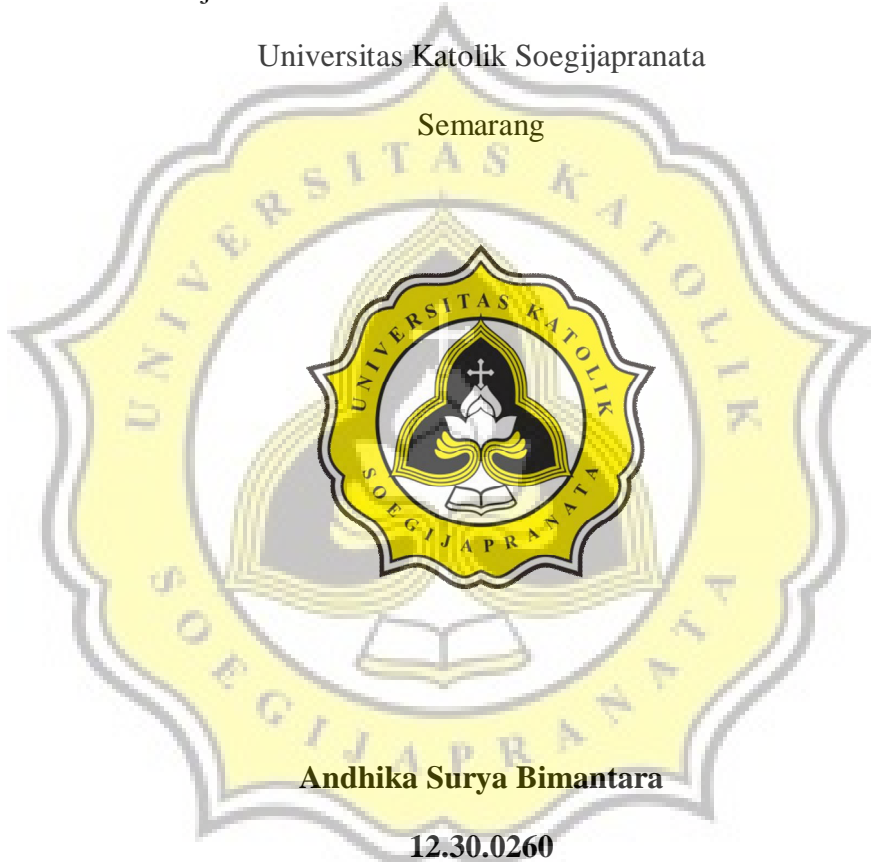
**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar

Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



**Andhika Surya Bimantara**

**12.30.0260**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG**

**2018**

## Doc vs Internet + Library

90.22% Originality	9.78% Similarity	662 Sources
--------------------	------------------	-------------

### Web sources: 397 sources found

1. <a href="https://lppmekubank.files.wordpress.com/2013/06/kepemimpinan-transformasional-dan-transaksiona...">https://lppmekubank.files.wordpress.com/2013/06/kepemimpinan-transformasional-dan-transaksiona...</a>	0.69%
2. <a href="https://amriconsulting.files.wordpress.com/2013/04/muhardi-dan-ridha-kepemimpinan-dan-kinerja-p...">https://amriconsulting.files.wordpress.com/2013/04/muhardi-dan-ridha-kepemimpinan-dan-kinerja-p...</a>	0.69%
3. <a href="http://digilib.unila.ac.id/7920/16/BAB%203.pdf">http://digilib.unila.ac.id/7920/16/BAB%203.pdf</a>	0.6%
4. <a href="http://download.portalgaruda.org/article.php?article=130440&amp;val=5209">http://download.portalgaruda.org/article.php?article=130440&amp;val=5209</a>	0.6%
5. <a href="https://www.springerprofessional.de/full-range-leadership/10199940">https://www.springerprofessional.de/full-range-leadership/10199940</a>	0.55%
6. <a href="http://gijash.com/GIJASH_Vol.1_Issue.1_March2017/GIJASH_HTML_Full%20Text.009.html">http://gijash.com/GIJASH_Vol.1_Issue.1_March2017/GIJASH_HTML_Full%20Text.009.html</a>	0.53%
7. <a href="https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10869-018-9538-9.pdf">https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10869-018-9538-9.pdf</a>	0.53%
8. <a href="https://core.ac.uk/download/pdf/11735965.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/11735965.pdf</a>	0.5%
9. <a href="http://jbsq.org/wp-content/uploads/2014/06/June_2014_9.pdf">http://jbsq.org/wp-content/uploads/2014/06/June_2014_9.pdf</a>	0.49%
10. <a href="http://digitalcommons.www.na-businesspress.com/JLAE/SauserWI_Web11_1_.pdf">http://digitalcommons.www.na-businesspress.com/JLAE/SauserWI_Web11_1_.pdf</a>	0.48%
11. <a href="https://www.hhs.gov/ash/advisory-committees/tickborne-disease/reports/pathogenesis-prevention-20...">https://www.hhs.gov/ash/advisory-committees/tickborne-disease/reports/pathogenesis-prevention-20...</a>	0.48%
12. <a href="http://tef.kpi.ua/files/identification.pdf">http://tef.kpi.ua/files/identification.pdf</a>	0.48%
13. <a href="http://www.na-businesspress.com/JLAE/SauserWI_Web11_1_.pdf">http://www.na-businesspress.com/JLAE/SauserWI_Web11_1_.pdf</a>	0.48%
14. <a href="http://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/issue1/ELJ_V11s1_Givens.pdf">http://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/issue1/ELJ_V11s1_Givens.pdf</a>	0.47%
15. <a href="http://www.citethisforme.com/topic-ideas/business-marketing/Organisational%20Leadership-55363...">http://www.citethisforme.com/topic-ideas/business-marketing/Organisational%20Leadership-55363...</a>	0.45%
16. <a href="http://etds.stu.edu.tw/etdservice/detail?n=12&amp;list=1%2525E3%252580%2525812%2525E3%2525...">http://etds.stu.edu.tw/etdservice/detail?n=12&amp;list=1%2525E3%252580%2525812%2525E3%2525...</a>	0.45%
17. <a href="http://docplayer.net/34078681-The-effects-of-managers-transformational-leadership-style-on-emplo...">http://docplayer.net/34078681-The-effects-of-managers-transformational-leadership-style-on-emplo...</a>	0.45%
18. <a href="http://docplayer.net/4675403-Situational-transformational-and-transactional-leadership-and-leader...">http://docplayer.net/4675403-Situational-transformational-and-transactional-leadership-and-leader...</a>	0.42%
19. <a href="http://www.imanagerpublications.com/viewarticles/30/699/JNURVol7Iss1">http://www.imanagerpublications.com/viewarticles/30/699/JNURVol7Iss1</a>	0.41%
20. <a href="http://eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350.pdf">http://eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350.pdf</a>	0.41%
21. <a href="https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/4160">https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/4160</a>	0.38%
22. <a href="http://open.siu.clib.siu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1078&amp;context=ojwed">http://open.siu.clib.siu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1078&amp;context=ojwed</a>	0.38%
23. <a href="https://www.slideshare.net/sabrinahjohdali/transformational-leadership-the-impact-on-organisatio...">https://www.slideshare.net/sabrinahjohdali/transformational-leadership-the-impact-on-organisatio...</a>	0.38%
24. <a href="http://docplayer.info/36453655-Analysis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja...">http://docplayer.info/36453655-Analysis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja...</a>	0.38%
25. <a href="http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5853/3/T1_232010034_Full%20text.pdf">http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5853/3/T1_232010034_Full%20text.pdf</a>	0.38%
26. <a href="http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206305277792?related-urls=yes&amp;legid=spjom%...">http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206305277792?related-urls=yes&amp;legid=spjom%...</a>	0.38%
27. <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=SI1413-82712015000300493&amp;lng=p&amp;cting...">http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=SI1413-82712015000300493&amp;lng=p&amp;cting...</a>	0.38%
28. <a href="http://eprints.umk.ac.id/1882/7/daftar_pustaka.pdf">http://eprints.umk.ac.id/1882/7/daftar_pustaka.pdf</a>	0.38%
29. <a href="https://vdocuments.site/documents/the-challenge-of-transactional-and-transformational-leadership-...">https://vdocuments.site/documents/the-challenge-of-transactional-and-transformational-leadership-...</a>	0.38%
30. <a href="http://docplayer.net/13514471-Leadership-styles-subordinates-satisfaction-with-the-leader-and-perC...">http://docplayer.net/13514471-Leadership-styles-subordinates-satisfaction-with-the-leader-and-perC...</a>	0.37%
31. <a href="http://docplayer.net/24970480-Development-of-a-model-of-situational-leadership-in-residential-care...">http://docplayer.net/24970480-Development-of-a-model-of-situational-leadership-in-residential-care...</a>	0.37%
32. <a href="https://www.slideshare.net/SidneyKlinker/master-thesis-63442611">https://www.slideshare.net/SidneyKlinker/master-thesis-63442611</a>	0.37%
33. <a href="http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/21.pdf">http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/21.pdf</a>	0.37%
34. <a href="https://writepass.com/journal/2012/12/the-importance-of-influential-leadership-style-for-the-well-be...">https://writepass.com/journal/2012/12/the-importance-of-influential-leadership-style-for-the-well-be...</a>	0.37%
35. <a href="http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=120992">http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=120992</a>	0.36%
36. <a href="https://id.123dok.com/document/6qm9pe5y-pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala-ruang-terhadap-...">https://id.123dok.com/document/6qm9pe5y-pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala-ruang-terhadap-...</a>	0.36%
37. <a href="https://www.slideshare.net/novelty3/influence-of-transformational-leadership-style-on-employee-job...">https://www.slideshare.net/novelty3/influence-of-transformational-leadership-style-on-employee-job...</a>	0.36%
38. <a href="https://www.ukessays.com/services/example-essays/business/leadership-theories.php">https://www.ukessays.com/services/example-essays/business/leadership-theories.php</a>	0.35%
39. <a href="http://leadershipopportunities.blogspot.com">http://leadershipopportunities.blogspot.com</a>	0.33%
40. <a href="https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-014-2170-3">https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-014-2170-3</a>	0.33%
41. <a href="http://file.scirp.org/Html/1-2330101_67219.htm">http://file.scirp.org/Html/1-2330101_67219.htm</a>	0.33%
42. <a href="http://zeleadership.com/leadership-transformationnel-bibliographie">http://zeleadership.com/leadership-transformationnel-bibliographie</a>	0.33%
43. <a href="https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/135">https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/135</a>	0.33%
44. <a href="https://www.wikiberal.org/wiki/Leadership_transformationnel_(Bibliographie)">https://www.wikiberal.org/wiki/Leadership_transformationnel_(Bibliographie)</a>	0.32%
45. <a href="https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/issue1/ELJ_V11s1_Givens.pdf">https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/issue1/ELJ_V11s1_Givens.pdf</a>	0.32%
46. <a href="http://lib.unnes.ac.id/21060/1/1401411500%2Ds.pdf">http://lib.unnes.ac.id/21060/1/1401411500%2Ds.pdf</a>	0.32%
47. <a href="https://www.scribd.com/document/78232054/Leadership">https://www.scribd.com/document/78232054/Leadership</a>	0.32%
48. <a href="http://docplayer.net/4675117-Transformational-leadership-the-impact-on-organizational-and-perso...">http://docplayer.net/4675117-Transformational-leadership-the-impact-on-organizational-and-perso...</a>	0.31%
49. <a href="http://docplayer.net/34863995-How-distinct-is-servant-leadership-theory-empirical-comparisons-w...">http://docplayer.net/34863995-How-distinct-is-servant-leadership-theory-empirical-comparisons-w...</a>	0.31%
50. <a href="https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-017-3486-6">https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-017-3486-6</a>	0.31%
51. <a href="https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-658-00646-4_3">https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-658-00646-4_3</a>	0.31%
52. <a href="https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-57940-9_29">https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-57940-9_29</a>	0.31%
53. <a href="https://amriconsulting.files.wordpress.com/2013/04/jurnal-1-stres-kerja-kinerja-guru-samsul-rizal.pdf">https://amriconsulting.files.wordpress.com/2013/04/jurnal-1-stres-kerja-kinerja-guru-samsul-rizal.pdf</a>	0.31%
54. <a href="https://www.toolshero.com/leadership/transactional-leadership">https://www.toolshero.com/leadership/transactional-leadership</a>	0.31%
55. <a href="http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/157/237">http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/157/237</a>	0.3%
56. <a href="https://id.123dok.com/document/wye4xm7z-pengaruh-kepuasan-kerja-komitmen-dan-budaya-organ...">https://id.123dok.com/document/wye4xm7z-pengaruh-kepuasan-kerja-komitmen-dan-budaya-organ...</a>	0.26%

 Similarity	 Citation
 Similarity from a Chosen source	 References
 Possible character replacement	

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Andhika Surya Bimantara

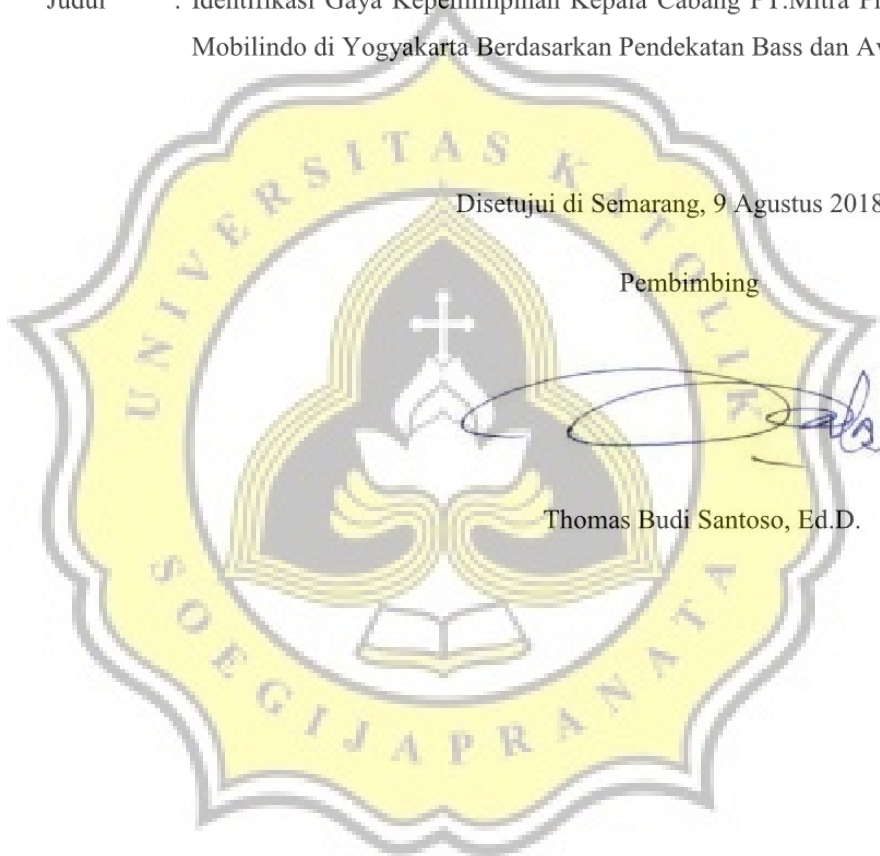
NIM : 12.30.0260

Judul : Identifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Cabang PT.Mitra Pratama  
Mobilindo di Yogyakarta Berdasarkan Pendekatan Bass dan Avolio

Disetujui di Semarang, 9 Agustus 2018

Pembimbing

  
Thomas Budi Santoso, Ed.D.



Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada:

skripsi dengan judul:

**IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA CABANG PT.MITRA  
PRATAMA MOBILINDO DI YOGYAKARTA BERDASARKAN  
PENDEKATAN BASS DAN AVOLIO**

Oleh:

**Andhika Surya Bimantara**

**12.30.0260**

Tim penguji

  
(DR. Agatha Ferijani, SE. MS- HRM)

  
( CH. Tri Hardjanti N, SE. Msi)

  
(Thomas Budi Santoso, ED.D)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

  
DR. OCTAVIANUS D. HARTOMO, SE., M.SI., AKT

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA CABANG PT.MITRA PRATAMA MOBILINDO DI YOGYAKARTA BERDASARKAN PENDEKATAN BASS DAN AVOLIO

Benar – benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah – olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijasah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 9 Agustus 2018

Yang menyatakan,



**Andhika Surya Bimantara**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis ucapkan karena skripsi dengan judul **“IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA CABANG PT.MITRA PRATAMA MOBILINDO DI YOGYAKARTA BERDASARKAN PENDEKATAN BASS DAN AVOLIO”** telah dapat penulis selesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang. Topik ini dipilih karena peneliti menemukan kelemahan pada objek penelitian yang harus dibenahi agar didapatkan suatu sistem operasional yang lebih baik lagi.

Penulis juga menyadari, bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penulisan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas ijinnya sehingga penulis dapat menggunakan fasilitas yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Bapak Thomas Budi Santoso, Ed.D selaku dosen pembimbing yang dengan penuh perhatian dan kesabaran berkenan meluangkan waktu untuk berdiskusi serta membimbing penulis.

3. Ibu DR. Agatha Ferijani, SE. MS-HRM dan Ibu CH. Tri Hardjanti N, SE. MSi selaku Tim penguji yang telah memberikan saran kepada peneliti atas penulisan skripsi.
4. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan.
5. Papa dan mama yang selalu memberikan semangat, kasih sayang, serta doa yang tulus.
6. Pacarku yang memberi support dan bantuan data dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabatku yang selalu menyemangatiku.
8. Teman – teman manajemen angkatan 2012 yang bersama – sama menyusun skripsi hingga akhirnya lulus.
9. Serta semua pihak yang sekiranya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan waktu dan pengetahuan yang penulis miliki. Sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan diterima oleh semua pihak.

Semarang, 9 Agustus 2018

Penulis

Andhika Surya Bimantara

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>8</b>
2.1 Kepemimpinan .....	8
2.2 Gaya Kepemimpinan .....	9
2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan <i>Non-Leadership</i> menurut Bass dan Avolio .....	13
2.4 Kerangka Pikir .....	19
2.5 Definisi Operasional .....	20



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian .....	22
3.2 Populasi dan Sampel.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.5 Alat Analisis Data .....	24
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
4.1 Gambaran Umum PT. Mitra Pratama Mobilindo.....	26
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Mitra Pratama Mobilindo .....	26
4.1.2 Visi dan Misi PT. Mitra Pratama Mobilindo.....	27
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Mitra Pratama Mobilindo.....	28
4.2 Karakteristik Responden.....	29
4.2.1 Jenis Kelamin Responden .....	29
4.2.2 Usia dan Lama Kerja.....	29
4.2.3 Pendidikan .....	30
4.3 Deskripsi Gaya Kepemimpinan menurut <i>Self Assessment</i> .....	31
4.3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	31
4.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	36
4.3.3 Deskripsi Gaya Kepemimpinan menurut <i>Self Assessment</i> .....	39
4.4 Deskripsi Gaya Kepemimpinan menurut <i>Subordinate</i> .....	39
4.4.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	39
4.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	44
4.4.3 Deskripsi Gaya Kepemimpinan menurut <i>Subordinate</i> .....	49
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>55</b>
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional.....	20
Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Usia dan Lama Kerja Karyawan .....	30
Tabel 4.3 Data Responden berdasarkan Pendidikan Karyawan.....	31
Tabel 4.4 Tanggapan Self Aseesment Mengenai Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	32
Tabel 4.5 Tanggapan Self Aseesment Mengenai Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	36
Tabel 4.6 Deskripsi Gaya Kepemimpinan menurut Self Assessment .....	39
Tabel 4.7 Tanggapan SubOrdinate Mengenai Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	40
Tabel 4.8 Tanggapan SubOrdinate Mengenai Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	45
Tabel 4.9 Deskripsi Gaya Kepemimpinan menurut <i>Subordinate</i> .....	49
Tabel 4.10 Hasil Perbandingan.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	19
-------------------------------------	----



## ABSTRAK

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan merasa dimengerti dan dihargai oleh pemimpinnya dan menjadi satu sumber motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi atau identifikasi gaya kepemimpinan PT. Mitra Pratama Mobilindo di Yogyakarta menurut persepsi pimpinan dan menurut persepsi karyawan.

Teknik analisis yang akan digunakan adalah metode analisis kualitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 1 orang manager dan 5 orang supervisor PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta yang dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan wawancara terstruktur dilakukan kepada 1 orang manager dan 5 orang supervisor PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta.

Berdasarkan persepsi manajer cabang secara *self assessment*, didapatkan hasil bahwa secara *self assessment* nilai gaya kepemimpinan transaksional dan *laissez-faire* lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan persepsi karyawan, didapatkan hasil bahwa secara *subordinate* nilai gaya kepemimpinan transaksional lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan manajer cabang PT. Mitra Pratama Mobilindo secara *self assessment* maupun secara *subordinate* memiliki gaya kepemimpinan transaksional.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, transaksional, transformasional