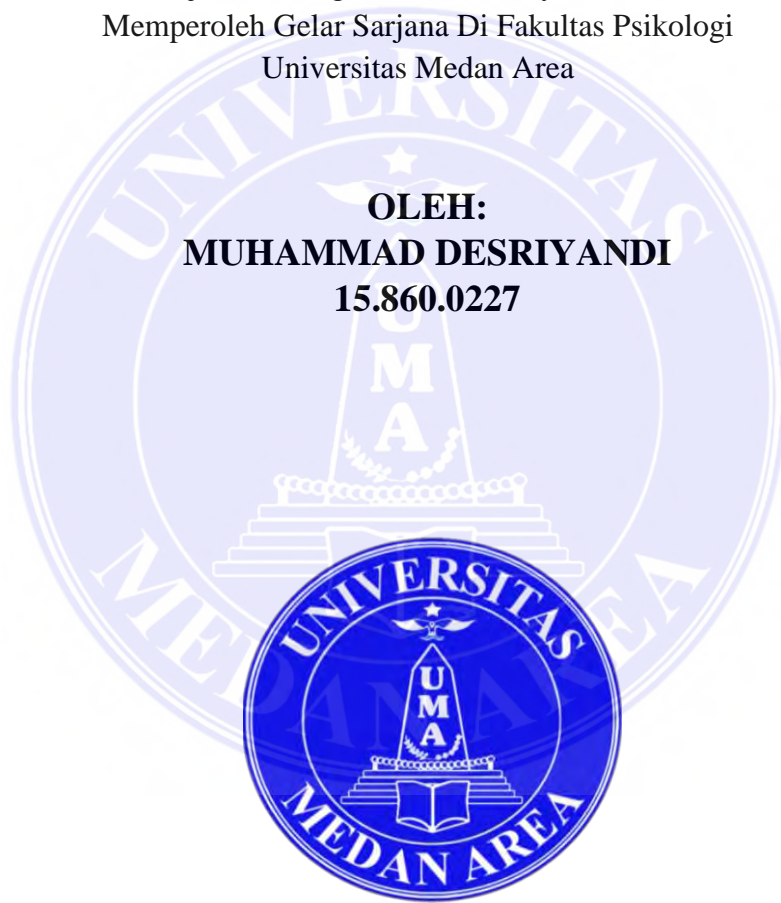


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN  
UPTD BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN (BBI)  
DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:  
MUHAMMAD DESRIYANDI  
15.860.0227**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

**HALAMAN PENGESAHAN**

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PADA PEGAWAI UPTD BALAI BENIH DAN  
BUDIDAYA IKAN (BBI) DINAS PERTANIAN DAN  
PERIKANAN KOTA MEDAN

NAMA : MUHAMMAD DESRIYANDI  
NPM : 158600227  
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Babby Hasmayni, S.Psi, MSi)

Ka. Bagian

Dekan



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus : 10 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

10 Oktober 2019



Dewan Penguji

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Babby Hasmayni, S.Psi, MSi
4. Azhar Azis, S.Psi, MA

Tanda Tangan

*[Handwritten signatures of the examiners]*

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang Saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang Saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang Saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2019



Muhammad Desriyandi

(158600227)

iii

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Desriyandi

NPM : 158600227

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah Saya yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD Balai Benih dan Budiya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 10 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Muhammad Desriyandi)

iv

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI UPTD BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN (BBI) DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

MUHAMMAD DESRIYANDI

158600227

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada pegawai balai benih dan budaya ikan kota Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan ekperiment ex post facto dengan jenis penelitian pengaruh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai balai benih dan budaya ikan kota Medan yang berjumlah 35 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian yang juga berjumlah 35 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Uji validitas menggunakan uji validitas isi yang dimana diperoleh koefisien butir skala gaya kepemimpinan transformasional yang valid bergerak dari  $r_{bt} = 0,306$  hingga  $r_{bt} = 0,644$  dan skala motivasi kerja bergerak dari  $r_{bt} = 0,316$  hingga  $r_{bt} = 0,631$  dengan taraf signifikan atau  $p > 0,300$ . Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,900 untuk skala gaya kepemimpinan transformasional dan 0,909 untuk skala motivasi kerja. Uji regresi butir total digunakan untuk menentukan pengaruh antara kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja diperoleh melalui perhitungan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada pegawai balai benih dan budaya ikan (BBI) kota Medan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, dimana dimana  $R^2 = 0,350$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$  artinya hipotesis yang diajukan diterima dengan asumsi, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi motivasi kerja. Adapun sumbangan efektif dari gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja sebesar 35%.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Balai Benih dan Budidaya Ikan

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES ON WORK MOTIVATION IN EMPLOYEE UPTD SEED HALLS AND FISH CULTIVATION AGRICULTURE SERVICES AND FISHERIES OF MEDAN CITY

MUHAMMAD DESRIYANDI

158600227

*This study aims to look at the effect of transformational leadership style on work motivation in employees seed hall and fish culture in Medan. The research approach used is the ex post facto experiment approach with the type of influence research. The population in this study were 35 employees of the seed hall and fish culture in Medan city. To determine the number of samples in this study using a total sampling technique, which is the entire population of the study sample which also amounted to 35 people. Data is collected using a scale of transformational leadership style and work motivation. Validity test uses content validity test in which the item obtained coefficient scale transformational leadership style valid moves from  $r_{bt} = 0,306$  to  $r_{bt} = 0,644$  and the scale of work motivation moves from  $r_{bt} = 0,316$  to  $r_{bt} = 0,631$  with a significant level or  $p > 0,300$ . The reliability test uses Cronbach's Alpha which produces a reliability index of 0.900 for the scale of transformational leadership style and 0.909 for the scale of work motivation. The total item regression test was used to determine the effects between the two variables namely the transformational leadership style and work motivation obtained through simple regression calculations. The results showed that there was a positive and significant effects between transformational leadership style and work motivation in seed hall employees and fish culture in Medan. This is based on the calculation results of simple linear regression analysis, where  $R^2 = 0.350$  with a significant  $p = 0,000 < 0.050$  means that the hypothesis hypothesis is accepted with assumptions, the higher the transformational leadership style, the higher the work motivation. The effective contribution of transformational leadership affects work motivation by 35%.*

**Key Word:** *Transformational Leadership, Work Motivation and Seed Halls And Fish Culture*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim..... ☺

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat islam ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpin Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Univeritas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakin Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Terima kasih banyak kepada Bapak Hasanuddin, M.Ag, Ph.D selaku ketua dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
7. Terima kasih banyak kepada Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi saya
8. Terima kasih banyak kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I sekaligus ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih banyak kepada Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, MSi selaku dosen pembimbing II, yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih banyak kepada Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik pada saat peneliti di kelas Malam yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing peneliti dalam penyusunan KRS.
11. Terima kasih banyak kepada Ibu Shirley Melita, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik pada saat peneliti di kelas Regular B2 yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing peneliti dalam penyusunan KRS.
12. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti.

13. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
14. Kepada Bapak R Gatot Pahlawan S.Pi selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
15. Kepada seluruh staf dan pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian dan telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
16. Yang istimewa untuk Ibundaku tersayang Sri Wijayanti dan Ayahandaku tercinta Suedi, terimakasih untuk segala hal yang telah kalian berikan. Untuk melahirkan dan membesarkanku, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepadaku, tidak lelah menghadapiku yang terkadang sering membuat kalian marah, untuk semua nasehat, segala doa dan dukungan moril dan materi yang tak terhitung jumlahnya untuk peneliti. Kalian adalah Orangtua nomor 1 diduniaku.
17. Yang istimewa untuk nenekku tersayang Marianun, yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Untuk abang, kakakku Dina Ramadani Jayaningrum, Dita Dwi Nanda dan Muhammad Dicky Sahputra yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
19. Terimakasih kepada kekasih ku tercinta Aida Arfah wanita yang hebat, motivator pribadi, sang calon pendamping masa depan yang tanpa henti

selalu memberikan dukungan dan semangat. Nasihat dan saran yang Ia berikan adalah hal yang menolong dan membuat saya tersadar untuk berusaha lebih baik dan bekerja lebih keras.

20. Untuk sahabatku Siti Ramadani, S.Psi, Tan Fiqih Ramadhan Nasution, S.Psi, Surya Darma, S.Psi, Imansyah Siregar, S.Psi dan Winda Anis J.R, S.Psi yang telah melalui banyak hal bersama, baik di dalam maupun di luar kampus. Banyak hal-hal dan cerita yang sudah kita lalui selama menyelesaikan tugas akhir ini yang tak akan bisa untuk peneliti lupakan.
21. Untuk para sahabat seperjuangan kelas Reguler B2 terutama Alfi, Eva, Defriansyah, Atika, Indah, Nova, Ardia, Cut, dan banyak lagi yang tidak bisa peneliti ucapkan satu persatu.
22. Untuk para sahabat seperjuangan kelas Malam terutama, Septi, Silva, pak Jr, Gadis, Mutiana, dan banyak lagi yang tidak bisa peneliti ucapkan satu persatu.
23. Untuk Si Merah yang menawan yang selalu menemani Saya baik suka maupun duka, dan membantu saya dalam mencari
24. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015, Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi. Terimakasih banyak.

Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 10 Oktober 2019

Peneliti

Muhammad Desriyandi

158600227

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Karyawan.....	10
1. Pengertian Karyawan .....	10
B. Motivasi Kerja .....	11
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2. Faktor – faktor Motivasi Kerja.....	13
3. Aspek – aspek Motivasi Kerja .....	18
4. Ciri – ciri Motivasi Kerja .....	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/21/19

.....  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

C. Kepemimpinan Transformasional .....	21
1. Pengetian Kepemimpinan Transformasional .....	21
2. Aspek – aspek Kepemimpinan Transformasional.....	23
3. Prinsip – prinsip Kepemimpinan Transformasional.....	26
4. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional .....	27
5. Dimensi Kepemimpinan Transformasional .....	31
D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan .....	34
E. Sikap Pimpinan dan Pegawai Sebelum dan Sesudah dilakukan Coaching pada Pimpinan.....	36
1. Sebelum Coaching di Lakukan .....	36
2. Setelah Coaching di Lakukan.....	37
F. Kerangka Konseptual.....	38
G. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Tempat Penelitian .....	39
B. Tipe Penelitian.....	39
C. Identifikasi Variabel Penelitian .....	39
D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
1. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	40
2. Motivasi Kerja .....	40
E. Populasi dan Sampel.....	41
1. Populasi .....	41
2. Sampel.....	41
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	41
F. Metode Pengumpulan Data .....	42
1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	43
2. Skala Motivasi Kerja .....	43
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	44
1. Validitas Alat Ukur.....	45
2. Reabilitas Alat Ukur .....	46

H. Prosedur Penelitian .....	47
1. Tahap Persiapan Penelitian.....	47
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian .....	47
I. Teknik Analisis Data.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Orientasi Kanca Penelitian .....	50
B. Persiapan Penelitian.....	51
1. Persiapan Administrasi .....	52
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	53
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	54
C. Pelaksanaan Penelitian.....	55
D. Analisi Data dan Hasil Penelitian .....	55
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	56
2. Uji Normalitas .....	57
3. Uji Linearitas .....	58
4. Hasil Perhitungan Regresi .....	59
5. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	60
E. Pembahasan .....	62
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
A. Simpulan.....	66
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1. Blue Print Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	43
Tabel 3.2. Blue Print Penyebaran Skala Motivasi Kerja.....	44
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	53
Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Validitas .....	56
Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Validitas .....	57
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	58
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	59
Tabel 4.7. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi.....	60
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik .....	62

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia adalah suatu negara kepulauan terbesar di Dunia, di mana Negara Indonesia terdiri dari 2,01 juta km<sup>2</sup> daratan, 3,25 juta km<sup>2</sup> lautan dan 2,55 juta km<sup>2</sup> Zona Ekonomi Eksklusif (zee). Dari data tersebut terbukti bahwa negara Indonesia memiliki luas lautan lebih besar di bandingkan dengan daratan sehingga kekayaan akan hasil laut Indonesia melimpah. Untuk menjaga kekayaan hasil laut tersebut pemerintah membentuk kementerian kelautan dan perikanan, sehingga hasil hasil laut tersebut dapat terus terjaga dan dipelihara sampai anak cucu kita. Untuk menjaga potensi yang sangat luar biasa kementerian sendiri membagi cakupan kerja berdasarkan provinsi dan daerah sehingga pemerintah tidak kesulitan dalam mencakup semua sumber daya yang ada di Indonesia.

Sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam menjaga sumberdaya dibuatlah dinas yang terletak di setiap provinsi yang membantu Kementerian Kelautan dan perikanan dalam menjaga sumber daya, baik yang ada di laut maupun yang ada di air tawar. Seperti dinas pertanian dan perikanan kota medan, yang dimana dinas pertanian dan perikanan ini membawahi Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI), salah satu Balai Benih dan budaya ikan tersebut ialah Balai Benih dan Budidaya ikan Medan Tuntungan. Yang dimana Balai Benih dan Budidaya Ikan Medan Tuntungan ini berdiri pada akhir tahun 2014, pada saat itu Balai Benih dan Budiya ikan ini memiliki karyawan yang sangat terbatas dengan lahan yang cukup luas, pada



tahun 2016 jumlah karyawan Balai Benih dan Budiyah Ikan di kota medan berjumlah 19 orang, namun dengan hal ini tampak masi belum memadai antara jumlah karyawan dengan luas lahan yang ada, dari tahun 2017 jumlah karyawan terus meningkat dan bertambah hingga sampai saat ini jumlah karyawan yang ada ialah 35 orang.

Menurut Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan merupakan sumber yang mengarahkan suatu organisasi, untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Pentingnya karyawan di dalam perusahaan sangat berpengaruh pada hasil produksi dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola perusahaan dengan baik agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal. Namun dengan meningkatnya jumlah karyawan, hal tersebut belum memenuhi apa yang diharapkan Pemerintah terhadap Balai Benih dan Budidaya Ikan Kota Medan, yang dimana Harapan pemerintah membangun UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan ini ialah untuk menunjang program kerja dinas pertanian dan perikanan dalam menghasilkan benih unggul yang bersertifikat yang dibutuhkan oleh masyarakat, serta meningkatkan pendapatan asli daerah.

Tidak hanya harapan dari pemerintah, masyarakat umum khususnya kelompok tani juga memiliki harapan terhadap Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) itu sendiri. Yang dimana harapan masyarakat terhadap Balai Benih dan Budidaya Ikan tersebut ialah Balai Benih dan Budidaya Ikan tersebut dapat memberikan bibit unggul ketika masyarakat membutuhkan bibit ikan tersebut untuk di kembangbiakan dan di olah menjadi

bahan pangan yang memiliki nilai jual. Harapan pemerintah tersebut juga berkaitan erat dengan Visi dan Misi Balai Benih dan Budidaya ikan tersebut. Yang dimana Visi UPTD Budidaya Balai Benih Ikan Kota Medan ialah mewujudkan Unit berpelayanan prima dalam pengembangan sistem usaha budidaya air tawar yang berdaya saing, berkelanjutan dan ramah lingkungan, dan misi memberi bantuan benih dengan tepat jumlah, tepat ukuran, tepat mutu dan tepat waktu, memberikan pelayanan dan bantuan teknis bidang perikanan budidaya secara profesional, serta mengembangkan pelayanan Informasi Teknis budidaya perikanan berbasis teknologi informasi.

Terkait belum terpenuhinya harapan pemerintah dan masyarakat tersebut. Hal ini disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pada karyawan. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya, begitu juga sebaliknya karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah akan menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan. Menurut Gibson (dalam Uno, 2006) memberikan pandangannya tentang motivasi, yang dimana motivasi adalah sebuah konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan.

Kondisi rendahnya motivasi kerja tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan dilapangan pada pelaksanaan Praktek kerja lapangan

yang dilakukan pada tanggal (11 oktober -16 November 2018) yang dimana masi banyak arah perilaku karyawan yang mengarah ke hal negatif yaitu melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti merokok di area produksi, bermain *handphone* (HP), dan tidak menggunakan sepatu bot area produksi yang dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kesehatan ikan.

Tidak hanya itu dari segi tingkat usaha karyawan masi banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan seperti tidak menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan meskipun waktu kerja sudah habis serta kurangnya inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja yang lain pada saat jam bekerja. Jika peneliti melihat dari tingkat kegigihan masi banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan disaat jam kerja, dan tidak memanfaatkan waktu luang untuk melakukan/mengerjakan kegiatan yang bermanfaat untuk balai.

Tidak hanya dari hasil observasi, kondisi tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti oleh salah satu pegawai.

*“dulu bang sebelum bapak sering turun langsung kelapangan gini bg kami lebih santai bang, yah kerja gak kerja lah bang dah gitupun kalau ada masalah dilapangan yaudah mbok elos aja bang gak peduli yang penting awak begaji bang, kayak biasanya tu bang bg R, bg D, bg DI klu dilapangan sering kali main PUBG sama tu bang di jam-jam kerja gini bg”*(G, Februari 2019).

Rendahnya motivasi kerja tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Menurut Achmad (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Yang dimana gaya kepemimpinan merupakan

suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan Robbins (2002).

Ketidak efektifan gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan delegatif. Kondisi tersebut diperkuat dengan hasil observasi dan analisis yang dilakukan di lapangan pada pelaksanaan Praktek kerja lapangan yang dilakukan pada tanggal (11 oktober -16 November 2018) yang dimana kepala balai tersebut hanya mendelegasikan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya arahan, kurangnya pemantauan terhadap pekerja, kurangnya ketegasan terhadap karyawan yang melanggar aturan, dan kurangnya memberikan dorongan terhadap karyawan sehingga motivasi yang dimiliki karyawan menurun. Dari observasi dan analisis tersebut maka dari itu peneliti berinisiatif melakukan coaching terhadap kepala balai dengan tujuan untuk merubah gaya kepemimpinan delegatif yang ia terapkan menjadi gaya kepemimpinan transformasional, setelah hal tersebut di sepakati dan diterapkan, peneliti tetap melakukan control terhadap kepala balai pada saat ia menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang sangat berperan penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Menurut Ricard (2002) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Yang dimana gaya kepemimpinan ini membangun kesadaran bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan. Tidak hanya menurut Ricard gaya kepemimpinan transformasional membangun motivasi juga dikemukakan oleh Bass, yang dimana menurut Bass (dalam Wutun, 2001) gaya

kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

setelah kurang lebih 7 bulan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cukup banyak motivasi kerja karyawan yang meningkat. Seperti mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, yang dimana karyawan sudah menggunakan sepatu bot di dalam area produksi, tidak merokok di area produksi, tidak menggunakan *handphone* (HP) pada saat jam kerja, selain hal tersebut karyawan juga sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia lakukan seperti menyelesaikan pekerjaan walaupun jam kerja sudah selesai, meletakkan alat-alat yang telah dipakai ketempat pengambilannya, serta tidak menunda-nunda pekerjaan dan memanfaatkan waktu luang untuk membersihkan ember tempat ikan membersihkan tangguk (Jaring ikan) setelah digunakan. Hal tersebut juga didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu pegawai setelah pimpinan mengubah gaya kepemimpinan delegatif menjadi transformasional di balai benih dan budidaya ikan

*“memangkan bang belakangan ini bapak agak berbeda bang biasanya kalau apel gak ada dikitpun yang disampaikannya, ni sekarang tiap apel ada aja yang di bicarakannya. kadang dia bahas tentang aturan aturan, terus dia kayak lebih peduli bang ama masalah masalah kami dilapangan bang, mau dia pas apel ditanyaknya pegawai satu satu bg apa masalah mu gitu bang. Jadi aku pun bang lebih semangat lagi bang kerja bang, telat masuk kerjapun dah gak pernah bang, karna kulihat bapak dah peduli bg , enggak kayak dulu bang dikantor aja dia bg apel pun jarang-jarang bang, kalau jadi Pembina itupun gak ada yang disampaikannya bg. Kadang pun bang awak gondoknya bg dia Cuma bisa nyuruh nyuruh aja bang tanpa mikirkan kondisi kami dilapangan bang , maklumlah bg awak bukan orang perikanan bg manalah awak tau tau bang kalo gak diajarinnya bg” (LP, Februari 2019).*

Dari kutipan wawancara dan analisis di atas, masalah yang dihadapi UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) tersebut adalah masalah motivasi kerja yang rendah yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Untuk itulah peneliti ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, yang dimana gaya kepemimpinan sebelumnya ialah gaya kepemimpinan delegatif menjadi transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan UPTD Balai Benih Dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan.

### **B. Identifikasi Masalah**

pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi, membantu karyawan dalam penepatan tujuan, memotivasi karyawan, dan membimbing mereka ke arah pencapaian tujuan tersebut, sehingga memungkinkan karyawan untuk menjadi efektif dan termotivasi. Kepemimpinan akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Tetapi lain halnya fenomena yang terjadi dengan kepemimpinan yang terdapat pada UPTD Balai Benih Dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan.

Pemimpin hanya mendelegasikan beberapa karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan, sehingga banyak karyawan yang masih melanggar aturan yang telah ditentukan perusahaan seperti tidak menggunakan sepatu bot di dalam ruangan produksi, merokok di ruangan produksi, bermain *handphone* (HP), kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan pada saat jam bekerja seperti menunda-nunda pekerjaan disaat jam kerja,

kurangnya kreatifitas pada karyawan, dan kurangnya kepercayaan diri pada karyawan ketika bertatap muka oleh masyarakat yang berkunjung ke tempat kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini menekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja khususnya pada karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Medan Tuntungan. Yang di mana peneliti akan meneliti karyawan sebanyak 35 orang yang didalamnya terdapat 31 karyawan honorer dan 4 (empat) Pegawai Negeri Sipil (PNS).

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan: Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) kota Medan

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Medan Tuntungan.

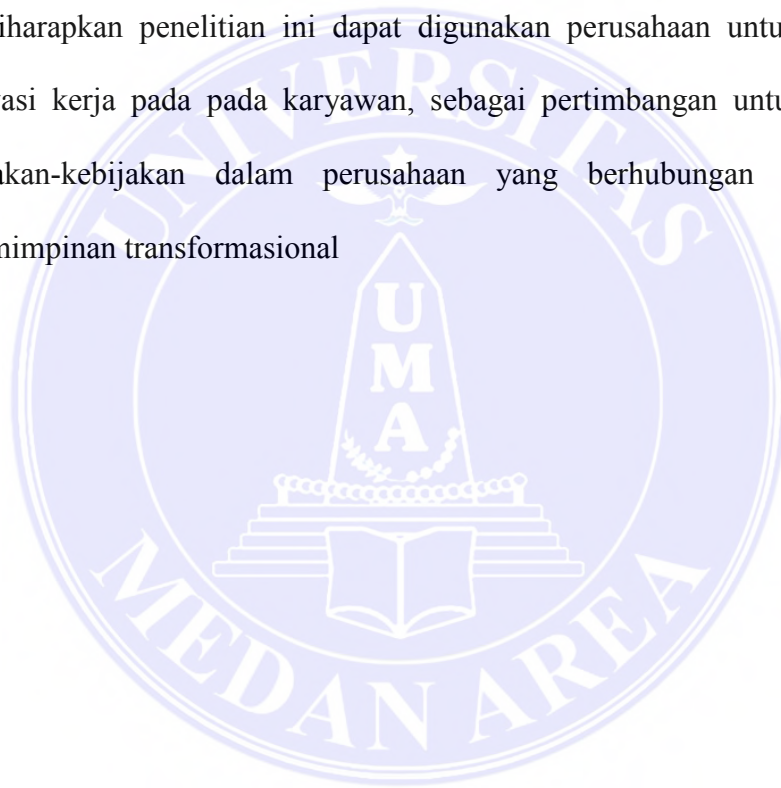
## F. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi secara umum khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja.

### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan, sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan-kebijakan dalam perusahaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional





## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, Menurut Subri (dalam Manulang, 2002)

Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi Garg & Rastogi (dalam Busro 2018)

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (dalam Manulang, 2002).

Berdasarkan uraian teori di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan adalah penduduk dalam usia kerja yang menjual jasa atau memproduksi barang dan jasa yang melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Sebelum peneliti menjelaskan pengertian motivasi kerja, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan secara singkat pengertian dari kata motivasi itu sendiri. Menurut Pamela & Oloko (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (dalam Miftahun, 2010) Motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi kerja adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (dalam Miftahun,2010). Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke

tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (dalam Munandar,2001).

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang, karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya (dalam Dubrin,2009). Motivasi kerja dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi kerja adalah pertimbangan yang penting bagi pimpinan karena motivasi, Bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan sangat memengaruhi kinerja individu Griffin (dalam Dubrin 2009)

Dalam pengertian umum, Motivasi kerja dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu, Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan

lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Anoraga (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (dalam marliani, 2015) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut Gibson (dalam Uno, 2006) memberikan pandangannya tentang motivasi, yang dimana motivasi adalah sebuah konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah reaksi yang timbul dalam diri individu karena adanya rangsangan dari luar, yang dimana rangsangan tersebut merupakan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

## **2. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Fredick Hezberg, dkk (dalam Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

a. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b. Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (dalam Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

a. Supervise

Menurut Siagian (dalam Wirawan, 2013) supervise adalah tingkat atau kualitas kewajaran supervise yang dirasakan oleh tenaga kerja.

b. Hubungan interpersonal

Menurut Siagian (dalam Wirawan, 2013) hubungan interpersonal adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

c. Kondisi kerja fisik

Menurut Siagian (dalam Wirawan, 2013) Kondisi kerja fisik adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

d. Gaji

Menurut Siagian (dalam Wirawan, 2013) gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

e. Kebijakan dan praktik perusahaan

Menurut Siagian (dalam Wirawan, 2013) kebijakan dan praktik perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Siagian (dalam Wirawan, 2013) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,

- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Erni (2018) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain

- a. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan social seperti orangtua dan teman.

- b. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

- c. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya didentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

- d. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pmpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita-Cita atau aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

f. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

g. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologi pegawai sangat memengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pemimpin organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

h. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat maupun mendorong.

i. Unsur- Unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.



j. Pimpinan

Pimpinan adalah salah satu faktor yang memengaruhi motivasi pegawai, yang dimana pimpinan harus bisa memikirkan bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: Keluarga dan kebudayaan, Konsep Diri, Jenis kelamin, Pengakuan dan Prestasi, Cita-Cita atau aspirasi, Kemampuan Belajar, Kondisi Pegawai, Kondisi Lingkungan, Unsur- Unsur Dinamis dalam Pekerjaan dan Pimpinan.

### 3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga

membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2014) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja:

a. Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Di dalam bekerja ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat karyawan jalankan baik tepat maupun tidak.

b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Tingkat usaha karyawan dengan motivasi yang mendesak akan mendorong karyawan untuk berupaya keras atau bekerja keras untuk mencapai motivasinya.

c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

Winardi (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik

c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*).

#### 4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep & Tanjung (dalam Reksohadiprodjo, 2008), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, ciri-ciri motivasi kerja adalah:

1. Bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan. Senang dalam bekerja, yaitu sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat ia senang untuk mengerjakannya.
2. Merasa berharga, dimana seseorang akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.

3. Bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.
4. Sedikit pengawasan, yaitu kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Beberapa penjelasan ahli diatas ciri-ciri pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ialah bekerja sesuai standar/sesuai SOP yang telah ditentukan, merasa berharga dalam menjalankan pekerjaan yang dikerjakan, bekerja keras, dan sedikit pengawasan.

### **C. Kepemimpinan Transformasional**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Sebelum menjelaskan pengertian tentang pengertian kepemimpinan transformasional, terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan secara singkat pengertian dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias David Keith (dalam Dubrin,2009). Menurut Munandar (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2002) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Salah satu pendekatan terbaru dan populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi fokus banyak penelitian sejak awal tahun 1980an, adalah sebuah pendekatan transformasional. Kepemimpinan

transformatif adalah sebuah bagian dari paradigma “kepemimpinan baru” yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan.

Bass dan Riggio (dalam Wutun, 2001) menyatakan bahwa popularitas kepemimpinan transformatif, yang memenuhi kebutuhan kerja di masa sekarang, yang ingin diinspirasi dan diperdayakan agar berhasil di masa-masa yang tidak pasti. Intinya, banyak akademis mempelajari kepemimpinan transformatif, dan hal itu mendominasi inti penelitian kepemimpinan.

Menurut Wutun (2001) konsep kepemimpinan transformatif dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain.

Bass (dalam Wutun, 2001) menyatakan bahwa pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Kepemimpinan transformatif menurut Bass (dalam Wutun, 2001) cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Yammarino dan Bass (dalam Wutun, 2001) juga menyatakan bahwa pemimpin transformatif mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh

perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna, keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu, Yulk (dalam Dubrin, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya

## 2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional

Interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Menurut Bass (dalam Wutun, 2001) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek perilaku, adalah:

### a. *Attributed Charisma*

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada karyawan bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai dan menjadi contoh bagi para karyawan.

b. *Inspirational Leadership*

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi kepada para karyawan, antara lain dengan menentukan standar-standar yang dibutuhkan bagi perusahaan, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin.

c. *Intellectual Stimulation*

Karyawan merasa bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang besar pada sikap karyawan untuk masa depan yang mampu mengambil inisiatif untuk memberi pelayanan yang memuaskan pada konsumen dalam situasi yang berbeda-beda.

d. *Individualized Consideration*

Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan dari karyawan atas apa yang terjadi pada perusahaan.



#### e. *Idealized Influence*

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan transformasional meliputi: *Attributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individualized consideration, dan idealized influence.*

### 3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rees (dalam Erni 2018) menyatakan, ada tujuh prinsip kepemimpinan transformasional yang meliputi:

#### a. Simplifikasi

Keberhasilan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan Bersama.

#### b. Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, seharusnya dia dapat

mengoptimalkan, memotivasi, dan memberi energi kepada setiap pengikutnya.

c. Memfasilitasi

Merupakan kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok ataupun individu. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.

d. Inovasi

Kemampuan yang secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilaman diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.

e. Mobilitas

Pengeralahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat didalamnya dalam mencapai visi dan tujuan.

f. Kesiagaan

Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

g. Komitmen

Berkaitan dengan komitmen untuk selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tuntas. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Berdasarkan pendapat ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional ialah simplifikasi, motivasi memfasilitasi, inovasi, mobilitas, kesiagaan dan komitmen.

#### **4. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah karakteristik yang melekat. Menurut Bass dan Avolio (dalam erni 2018) menyatakan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu

##### **a. Menunjukkan pengaruh ideal**

Pemimpin merupakan figur yang ideal sehingga ia menjadi model bagi pengikutnya. Para pengikut akan mengagumi, menghormati, dan memiliki kepercayaan kepada pimpinan. Perilaku kepemimpinan transformasional akan tampak dari perilaku pimpinan yang selalu memberikan pengembangan kepada pegawai karena jika pegawai maju makai ia pun akan maju. Secara khusus, hal tersebut tampak dari perilaku:

- 1) Rasa hormat untuk dipercaya
- 2) Kepercayaan kepada yang lain
- 3) Menyampaikan rasa pengetian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya
- 4) Menampilkan standar moral yang tinggi
- 5) Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya
- 6) Menjadi model pada pengikutnya

b. Memunculkan motivasi inspirasional

Pemimpin transformasional harus mampu memotivasi dan memberikan inspirasi bagi pengikutnya untuk mencapai visi dan tujuan Bersama. Ia harus mampu memberikan makna dan tantangan yang mengedepankan antusiasme dan optimism. Secara khusus hal tersebut tampak pada:

- 1) Kemampuan memotivasi
- 2) Memberi inspirasi melalui visi yang jelas
- 3) Kepercayaan diri yang baik
- 4) Meningkatkan optimis
- 5) Semangat kelompok
- 6) Antusias.

c. Memberikan stimulus intelektual

Pemimpin transformasional harus mampu memberikan rangsangan dan stimuli yang berkesinambungan bagi para pengikutnya sehingga mereka mampu berpikir dan bekerja dengan penuh kreativitas. secara khusus, hal tersebut tampak pada:

- 1) Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikutnya menjadi inovatif
- 2) Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi
- 3) Membuat kembali kerangka permasalahan
- 4) Mendekati pengikut dengan cara baru.\

d. Memperlakukan pengikut dengan perhatian kepada individu

Pemimpin transformasional merupakan pelatih atau mentor yang mampu menciptakan iklim pembelajaran yang berkesinambungan bagi para pengikutnya. Pemimpin transformasional akan menghabiskan waktu untuk memberikan pengajaran dan pembinaan bagi para pengikutnya secara lebih personal. Secara khusus, hal tersebut tampak pada:

- 1) Memberikan perhatian secara personal kepada semua individu
- 2) Membuat individu merasa dihargai
- 3) Mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangannya.

Menurut Luthans (dalam Erni, 2018) aspek kepemimpinan transformasional terdiri dari sejumlah hal yang terkait dengan:

a. Karisma

Pemimpin mampu mentransformasi visi dan misi, memunculkan rasa bangga serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi.

b. Inspirasi

Pemimpin mengomunikasikan harapannya, menggunakan symbol – symbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi.

c. Stimuli Intelektual

Pemimpin menunjukkan kemampuan intelegensi, rasional, serta penyelesaian masalah dengan bijak dan penuh pertimbangan.

d. Perhatian secara individual

Berkaitan dengan perhatian pemimpin secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi sehingga pemimpin mampu memahami pikiran dari tiap – tiap orang yang ada di organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional ialah Menunjukkan pengaruh ideal, Memunculkan motivasi inspirasional, Memberikan stimulus intelektual dan Memperlakukan pengikut dengan perhatian kepada individu.

## 5. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Leithwood (dalam Erni 2018) memperkenalkan paradigma delapan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Mengidentifikasi dan mengartikulasikan visi

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi dan mengartikulasikan visi, menyajikan peluang-peluang baru dalam mengembangkan organisasi. Ia mendorong lahirnya gagasan bagi masa depan organisasi.

2. Mendorong penerimaan tujuan Bersama

Pemimpinan transformasional berperilaku kooperatif dengan mempromosikan kerjasama dan elaborasi penting antara pimpinan dan pegawai sehingga mampu mendorong penerimaan tujuan Bersama dengan lebih bertanggung jawab.

### 3. Memberikan dukungan secara personal

Pemimpin transformasional menunjukkan penghormatan secara individual kepada pegawai yang ada didalam organisasi. Ia pun merasakan dan memahami kebutuhan pegawai yang ada didalam organisasi dengan baik.

### 4. Stimulasi intelektual

Pemimpin transformasional mampu memberikan stimulasi intelektual. Ia mendorong pegawai untuk mempertanyakan kembali dan menguji keberkualitasan pekerjaan mereka sekaligus memberikan masukan yang komprehensif untuk memperbaiki pekerjaan pegawai, jika pekerjaan tersebut dirasakan bekum mampu dijalankan dengan baik.

### 5. Memberikan model yang sesuai

Pemimpin transformasional mampu menyediakan model kepemimpinan yang sesuai dengan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai yang ada di dalam organisasi. Ia mampu memberikan keteladanan bagi pegawai untuk berperilaku baik serta mendorong perilaku terbaik yang dilakukan oleh pemimpin dapat ditiru dengan baik pula.

### 6. Ekspektasi kenerja yang tinggi

Pemimpin transformasional memiliki ekspektasi yang tinggi dalam mengemban pekerjaan. Ia mampu menunjukkan keberkualitasan pekerjaan, keunggulan pekerjaan, sekaligus kinerja yang tinggi sehingga dijadikan pedoman bagi pegawai. Tentu saja hal tersebut diiringin dengan reward dan punishment yang memadai.

#### 7. Memperkuat budaya organisasi

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memperkuat budaya organisasi yang ada, jika budaya tersebut memang memberikan banyak kemajuan untuk organisasi. Perilaku yang menunjukkan, bahwa ia mengharapkan agar staf mampu berpartisipasi, diberikan kewenangan, serta memiliki tanggung jawab untuk mengembannya. Pemimpin tersebut mampu membangun pola dan system komunikasi yang partisipatif dan tanpa hambatan.

#### 8. Membangun hubungan kolaboratif.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk membangun struktur yang kolaboratif. Perilaku kepemimpinan yang menunjukkan kesediaan pemimpin untuk berbagi dalam tanggung jawab, kekuasaan, dan pengambilan keputusan yang meliputi opini pegawai ketika membuat keputusan tentang apa yang terbaik bagi organisasi, selain itu, pemimpin memastikan bahwa kelompok kerja yang dibangun di organisasi mampu bekerja dengan efektif dalam penyelesaian masalah, memberikan otonomi bagi pegawai dalam pengambilan keputusan, dan memastikan kondisi kerja yang terbangun adalah kondisi kerja yang partisipatif.

Berdasarkan pendapat ahli diatas bahwa dimensi kepemimpinan transformasional ialah Mengidentifikasi dan mengartikulasikan visi, Mendorong penerimaan tujuan Bersama, Memberikan dukungan secara personal, Stimulasi intelektual, Memberikan model yang sesuai, Ekspektasi kinerja yang tinggi, Memperkuat budaya organisasi, dan Membangun hubungan kolaboratif.



#### **D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai**

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola perusahaan dengan baik agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal. Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi.

Tetapi untuk memiliki karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*, karyawan tersebut haruslah memiliki seorang pemimpin. Yang dimana pemimpin tersebut harus memiliki strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sehingga dengan adanya pemimpin tersebut karyawan akan memiliki arah dan tujuannya dalam bekerja, karena pada hakikatnya kepemimpinan yang efektif akan menimbulkan motivasi kerja karyawan. Apabila motivasi kerja sudah timbul dalam diri karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan lebih baik sesuai dengan tujuan karyawan. menurut Bass (dalam Wutun, 2001) pemimpin cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan, dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, maka hal ini tidak lepas dari tipe atau gaya kepemimpinan seorang

pemimpin. Yang dimana tipe kepemimpinan tersebut adalah pola perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba untuk memengaruhi orang lain (Karyawan)

Dalam penelitian sebelumnya yang menyangkut dengan variable peneliti, bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan Motivasi kerja karyawan, yang dimana semakin kuat gaya kepemimpinan demokratis, semakin tinggi juga motivasi kerja karyawan (dalam Yewiaty, 2016) meskipun tidak sama, gaya kepemimpinan demokratis juga meningkatkan motivasi kerja karyawan hal ini disebabkan hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku serta keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi yang dimana hal tersebut akan membangun kreatifitas dan kepercayaan diri karyawan untuk memberikan saran serta berbicara dimuka umum. Selain itu dalam penelitian sebelumnya (dalam Putri, 2017) bahwa terdapat hubungan yang negative antara gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi kerja, yang dimana semakin kuat gaya kepemimpinan otoriter, maka semakin rendah motivasi kerja karyawan dan sebaliknya semakin lemah gaya kepemimpinan otoriter, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Menurut Adhie (2017) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 33,22%. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variable yaitu gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), dalam menentukan variasi kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 62,18%. Yang dimana variable kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh sebesar 33,22% dan merupakan variable yang paling

dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan variable motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional akan semakin meningkat kinerja karyawan.

### **E. Sikap Pimpinan dan Pegawai Sebelum dan Sesudah dilakukan Coaching pada Pimpinan**

Pada Sub bab ini peneliti akan menceritakan sikap pimpinan dan pegawai sebelum dan sesudah peneliti melakukan *Coaching* pada pimpinan

#### **1. Sebelum Coaching di Lakukan**

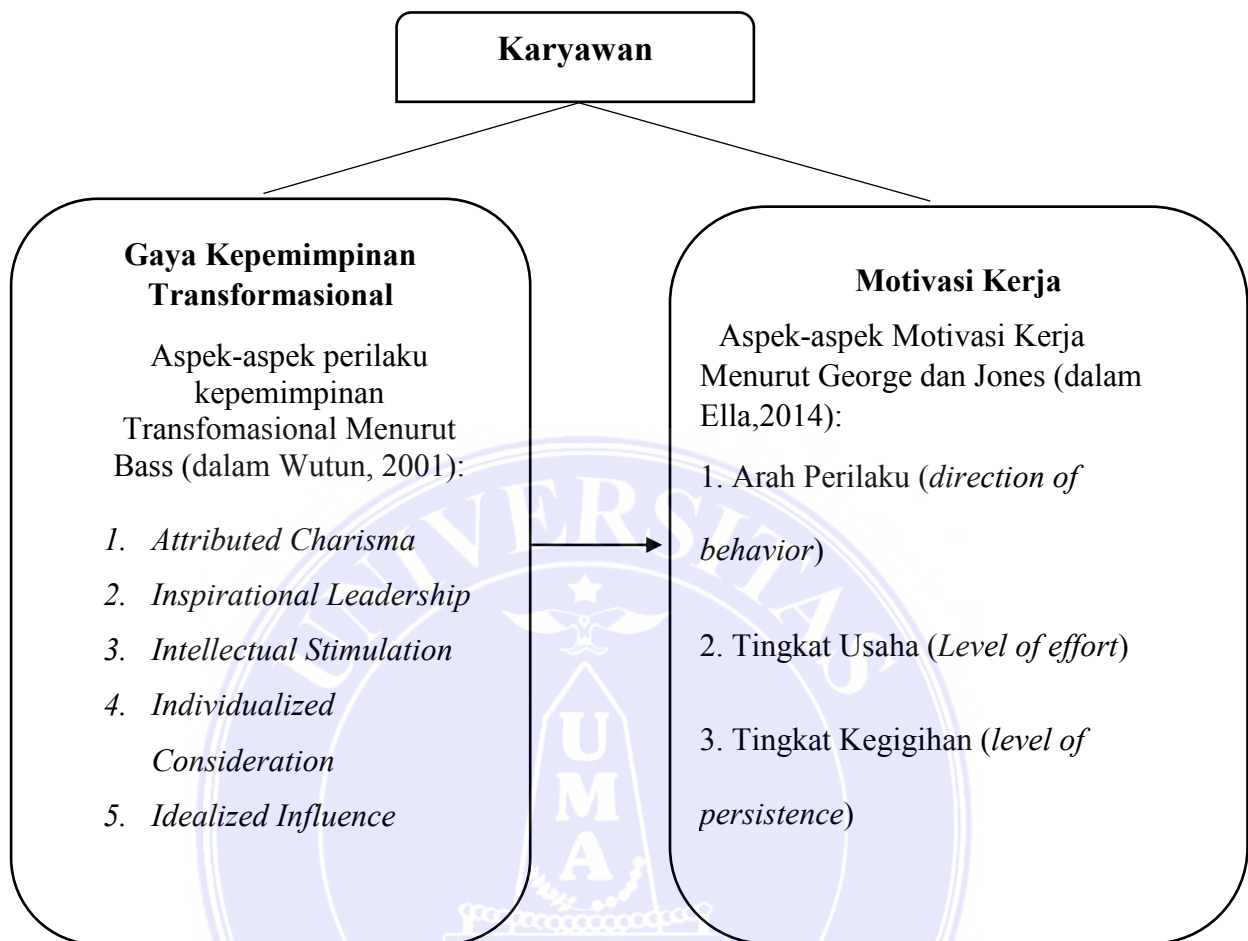
Sebelum peneliti melakukan coaching terhadap pimpinan, peneliti melihat Gaya kepemimpinan kepala Balai Benih dan budidaya Ikan (BBI) ialah gaya kepemimpinan Delegatif, hal tersebut dinyatakan berdasarkan obesrvasi peneliti pada pelaksanaan Praktek kerja lapangan yang dilakukan pada tanggal (11 oktober -16 November 2018) yang dimana pimpinan dominan bekerja di dalam ruangan, pimpinan jarang sekali turun ke lapangan, jarang memberi arahan pada bawahan, keputusan dalam menyusun rencana kegiatan kerja di serahkan kepada bawahan, kurangnya pemantauan terhadap pekerja, kurangnya ketegasan terhadap karyawan yang melanggar aturan, dan kurangnya memberikan dorongan terhadap karyawan sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan rendah. motivasi kerja pada karyawan rendah dibuktikan masi adanya arah perilaku karyawan yang mengarah ke hal negatif yaitu melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti merokok di area produksi, bermain *handphone* (HP) pada saat jam bekerja, dan tidak menggunakan sepatu bot area produksi yang dimana hal terebut dapat berpengaruh terhadap kesehatan ikan. Tidak hanya itu dari segi tingkat usaha masi banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah

ditetapkan seperti tidak menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan meskipun waktu kerja sudah habis serta kurangnya inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja yang lain pada saat jam bekerja. Jika peneliti melihat dari tingkat kegigihan masi banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan disaat jam kerja, dan tidak memanfaatkan waktu luang untuk melakukan/mengerjakan kegiatan yang bermanfaat untuk balai.

## 2. Setelah *Coaching* di Lakukan

Setelah di lakukannya coaching terhadap pimpinan, hingga penerapan gaya kepemimpinan Transformasional telah di lakukan seorang pimpinan balai, pimpinan sudah lebih mendahulukan kepentingan karyawan dan pekerjaan dari pada kepentingan pribadinya, pimpinan juga mampu menjadi inspirasi bagi karyawan seperti lebih giat bekerja, hadir sebelum jam pekerjaan dimulai, saling berbagi ilmu dan memberi pandangan dalam kehidupan mengenai dunai kerja dan saat ini ia memegang jabatan sebagai ketua organisasi ISPIKANI (Ikatan Sarjana Perikanan Indonesia) Untul wilayah Sumatera Utara . Hal ini berdampak jelas kepada motivasi kerja karyawan, yang dimana saat ini sudah banyak karyawan mentaati peraturan yang telat ditetapkan perusahaan, seperti karyawan sudah menggunakan sepatu bot di dalam area produksi, tidak merokok di area produksi, tidak menggunakan *handphone* (HP) pada saat jam kerja, selain hal tersebut karyawan juga sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia lakukan seperti menyelesaikan pekerjaan walaupun jam kerja sudah selesai, meletakan alat-alat yang telah dipakai ketempat pengambilannya, serta tidak menunda-nunda pekerjaan dan memanfaatkan waktu luang untuk membersihkan ember tempat ikan membersihkan tangguk (Jaring ikan) setelah digunakan.

## F. Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Mempengaruhi

## G. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesa bahwa: ada pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Dengan asumsi semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan di uraikan tujuh hal yang meliputi tempat penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

#### A. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu instansi pemerintah Kota Medan yang dimana berlokasi di Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Medan Tuntungan, dalam naungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

#### B. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksperimen *ex post facto* dengan jenis penelitian kausal. Metode penelitian *ex post facto* merupakan penelitian di mana rangkaian variable-variabel bebas telah terjadi, ketika peneliti mulai melakukan pengamatan terhadap variable terikat. Menurut Sugiyono (2017) “desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi)”.

#### C. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variable penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data

yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat : Motivasi Kerja (Y)
2. Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

#### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan - persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan data gaya kepemimpinan transformasional, digunakanlah skala untuk yang dibuat peneliti berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional dari Bass (dalam Wutun,2001) meliputi: *Attributed charisma*, *inspirational leadership*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*, dan *idealized influence*.

##### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah reaksi yang timbul dalam diri individu karena adanya rangsangan dari luar, yang dimana rangsangan tersebut merupakan kebutuhan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Untuk mengukur motivasi kerja peneliti mengukurnya berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (dalam Ella,2014) yang dimana aspek-aspek tersebut ialah Arah Perilaku (*direction of behavior*), Tingkat Usaha (*Level of effort*) , dan

Tingkat Kegigihan (*level of persistence*) yang dimana motivasi kerja ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dibuktikan dengan adanya faktor kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasi akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh karyawan Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang berjumlah sebanyak 35 orang.

### **2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang berjumlah sebanyak 35 orang.

### **3. Teknik Pengambilan sampel**

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel.



Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh karyawan Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan menjadi sampel peneliti

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variable yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua macam skala, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala motivasi kerja. Menurut Azwar (2015), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan

kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.

- Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua (2) macam skala, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala motivasi kerja.

### 1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun gaya kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, Menurut Bass (dalam Wutun, 2001) yang dimana aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional tersebut terbagi atas 5 hal yaitu *Attributed Charisma*, *Inspirational Leadership*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Idealized Influence*.

**Tabel. 3.1. Blue Print Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Aitem		$\Sigma$
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Attributed Charisma</i>	1,2	4,5	4
2.	<i>Inspirational Leadership</i>	3,7,8	6,10,11	6
3.	<i>Intellectual Stimulation</i>	9,13,14,15	12,16,17,18	8
4.	<i>Individualized Consideration</i>	19,20,21,25	22,23,24,28	8
5.	<i>Idealized Influence</i>	26,27,31	29,30,32	6
	Jumlah	16	16	32

### 2. Skala Motivasi Kerja

Adapun Skala motivasi kerja disusun berdasarkan Aspek Motivasi Kerja Menurut George dan Jones (dalam Ella,2014) yang dimana aspek – aspek tersebut

ialah Arah Perilaku (*direction of behavior*), Tingkat Usaha (*Level of effort*), dan Tingkat Kegigihan (*level of persistence*).

**Tabel. 3.2. Blue Print Penyebaran Skala Motivasi Kerja**

No.	Motivasi Kerja	Aitem		$\Sigma$
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Arah Perilaku	1,2,3,7,8	4,5,6,10,11	10
2.	Tingkat Usaha	9,13,14,15,19	12,16,17,18,22	10
3.	Tingkat Kegigihan	20,21,25,26,27	23,24,28,29,30	10
	Jumlah	15	15	30

Kedua skala, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala motivasi kerja disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favourable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

### G. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi

sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

### 1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses

telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung  $>$  r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung  $<$  r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, di mana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar,

2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

## H. Prosedur Penelitian

### 1. Tahap Persiapan Penelitian (pra\_lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

#### a. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

#### b. Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

#### c. Menghubungi pihak perusahaan.

Setelah peneliti mendapatkan perusahaan yang dapat menerima dan karyawan yang cukup maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.

### 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan

#### a. Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

b. Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c. Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

## I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini berjenis penelitian eksperimen *ex post facto*, yang dimana analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi, yang tujuan analisis data regresi ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Sugiono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui

variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat (motivasi kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional). Analisis regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2002). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Santoso, 2002). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear.
- c. Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pada pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja, dapat dilihat dari koefisien  $r_{xy} = 0,591$  p *deviation from linierity*  $> 0,05$ . Maka dapat diartikan semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi motivasi kerja dan sebaliknya semakin kurang efektif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah motivasi kerja.
2. Sumbangan yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional sebesar  $R^2 = 0,350$ . Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi/berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 35%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 65% pengaruh dari faktor lain motivasi kerja. Faktor- faktor lain tersebut antara lain adalah keluarga dan budaya, konsep diri, jenis kelamin,

pengakuan prestasi, aspirasi, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan unsur- unsur dinamis dalam pekerjaan.

3. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 30 butir pernyataan untuk mengungkap gaya kepemimpinan transformasional adalah 75 dengan mean empiric gaya kepemimpinan transformasional sebesar 97,51.
4. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 30 butir pernyataan untuk mengungkapkan motivasi kerja adalah 75 dengan mean empiric motivasi kerja sebesar 97,17.

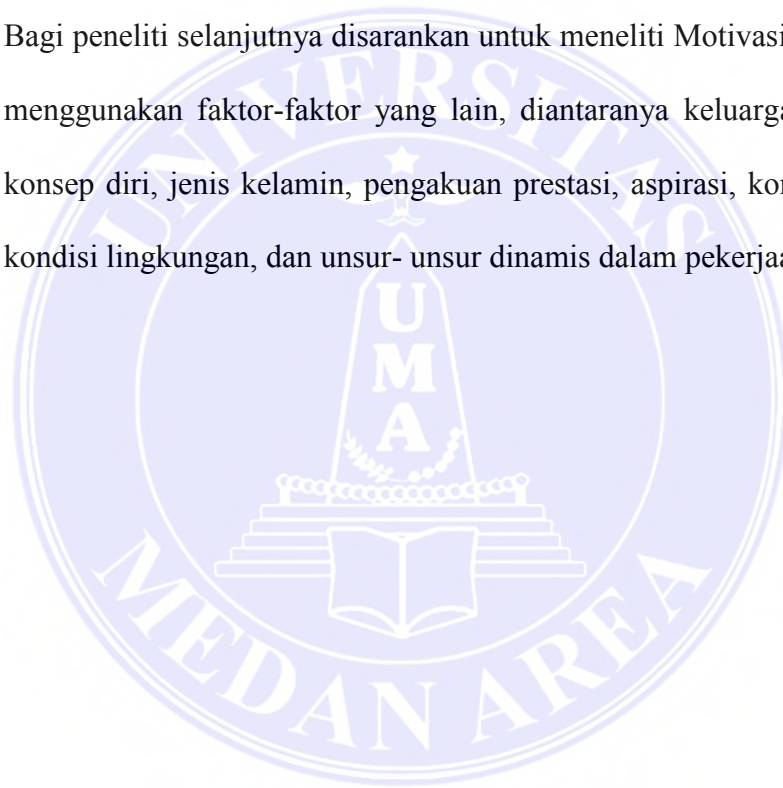
## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan, agar mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah berjalan. Dengan melakukan control kerja/turun langsung kelapangan dan terus memberikan pengarahan kepada bawahan Sehingga menghasilkan dampak positif dan mempertahankan motivasi kerja pada pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan.
2. Bagi Karyawan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan, agar tetap mentaati aturan yang telah ditentukan, tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan, dan tetap mendengarkan arahan dari pimpinan balai.
3. Bagi Lembaga Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan Terkhusus Medan Tuntungan Untuk

mempertahankan Prospek kerja yang baik, baik dalam hal kerja sama tim, hubungan komunikasi yang baik, administrasi yang tertata serta motivasi kerja yang tinggi. Yang dimana hal tersebut dapat membuat Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan Terkhusus Medan Tuntungan dapat menjadi Balai percontohan untuk Balai-balai yang lain, baik percontohan di kota Medan, Pulau Sumatera bahkan Nasional.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti Motivasi Kerja dengan menggunakan faktor-faktor yang lain, diantaranya keluarga dan budaya, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan prestasi, aspirasi, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan



## DAFTAR PUSTAKA

- A.S, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Adhie. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan."
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. 2015. *Penyusun Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Dubrin, Andrew J. 2009. *Leadership*. Jakarta: Prenada.
- Ella. 2014. *Sagala Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manulang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Miftahun, Sugiyanto. 2010. "Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja." *Jurnal Psikologi* Volume 37, No. 1, 94 - 109.
- Putri. 2017. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Motivasi Kerja."  
Reksohadiprodjo, Sukanto, and Hani Handoko. 1982. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE .
- Reksohadiprodjo. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Richard M, Steers. 2005. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. 2002. *Prilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso. 2002. *SPSS Versi Mengelola Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Sugiono. 2017. *Metapel Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryabrata. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- T, Erni. 2018. *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi*. Jakarta: Refika Aditama.
- Uno, Hamzah. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Wutun, R.P. 2001. *Persepsi Karyawan Tentang Prilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasional-Transaksional*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Yeniwyat. 2016. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja."



**LAMPIRAN – A**  
Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional  
Dan Motivasi Kerja

## I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut dengan benar sesuai dengan keadaan diri anda :

1. Nama Inisial :
2. Jenis Kelamin :

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan berupa angket. Anda diminta untuk memilih salah satu pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan tersebut adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan tersebut.

### Keterangan :

**SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**S** : Bila merasa **SETUJU/SESUAI** dengan pernyataan tersebut.

**TS** : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**STS** : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

### CONTOH:

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya taat terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan	<b>X</b>			

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Kepala Balai saya dihormati orang lain diluar pekerjaan				
2.	Kepala Balai merupakan symbol kesuksesan dan prestasi				
3.	Kepala Balai tidak suka terlambat masuk kerja				
4.	Diluar pekerjaan tidak ada seorangpun yang kenal dan menghormati Kepala Balai saya				
5.	Kepala Balai tidak merupakan symbol kesuksesan dan prestasi				
6.	Kepala Balai suka terlambat masuk kerja				
7.	Semangat kerja Kepala Balai memotivasi kami				
8.	Kepala Balai membuat saya berfikir secara matang, sebelum mengambil tindakan				
9.	Kepala Balai saya menawarkan cara pandang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja				
10.	Saya tidak terpengaruh dengan semangat kerja Kepala Balai				
11.	Kepala Balai suka membuat saya segera mengambil keputusan dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan				
12.	Kepala Balai saya tidak peduli akan permasalahan yang terjadi di tempat kerja				
13.	Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, Kepala Balai mencoba membantu saya menyelesaikannya				
14.	Dalam penyelesaian pekerjaan, saya				



	melakukan apa yang telah Kepala Balai sarankan				
15.	Kepala Balai saya memastikan bawahannya berpikir secara matang sebelum bertindak dalam menghadapi masalah pekerjaan				
16.	Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, Kepala Balai saya tidak peduli akan masalah pekerjaan saya				
17.	Dalam penyelesaian pekerjaan, saya tidak mau mendengar saran dari Kepala Balai saya				
18.	Kepala Balai saya tidak peduli bagaimana pola pikir bawahannya dalam bertindak menghadapi masalah pekerjaan				
19.	Kepala Balai mendukung saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan				
20.	Kepala Balai, mempercayai setiap pekerjaan yang saya lakukan				
21.	Untuk orang-orang baru, Kepala Balai senang memberikan bantuan dan dukungan				
22.	Kepala Balai tidak mendukung saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan				
23.	Kepala Balai, tidak percaya akan pekerjaan yang saya lakukan				
24.	Kepala Balai memerintahkan saya untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada orang baru				
25.	Kepala Balai saya mempunyai rasa hormat kepada bawahannya				
26.	Kepala Balai menerima pendapat kami tanpa				

	membedakan jenis kelamin				
27.	Kepala Balai saya berhati-hati dalam mengambil keputusan				
28.	Kepala Balai saya tidak mempunyai rasa hormat kepada bawahannya				
29.	Kepala Balai tidak menerima satupun pendapat bawahannya				
30.	Kepala Balai saya ceroboh dalam mengambil keputusan				
31	Kepala Balai kami suka berbagi ilmu yang ia miliki kepada kami				
32	Kepala Balai kami tidak suka berbagi ilmu dalam bekerja kepada kami				

**-TERIMA KASIH-**

## I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut dengan benar sesuai dengan keadaan diri anda :

1. Nama Inisial :
2. Jenis Kelamin :

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan berupa angket. Anda diminta untuk memilih salah satu pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan tersebut adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan tersebut.

### Keterangan :

**SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**S** : Bila merasa **SETUJU/SESUAI** dengan pernyataan tersebut.

**TS** : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**STS** : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

### CONTOH:

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya taat terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan	X			

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya taat terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan				
2.	Saya tidak pernah bolos kerja walaupun tidak ada Kepala Balai				
3.	tanpa diperintah, Saya suka membersihkan lingkungan pekerjaan saya				
4.	Saya tidak peduli aturan yang telah ditetapkan				
5.	Saya suka bolos kerja jika tidak ada Kepala Balai				
6.	Saya tidak peduli dengan kebersihan lingkungan pekerjaan saya				
7.	Gotong royong kebersihan adalah hal positif bagi saya				
8.	Saya senang jika Kepala Balai mengajak kami menjaga kebersihan di Balai				
9.	Tanpa diperintah, saya berinisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik				
10.	Saya malas jika diadakan gotong royong kebersihan di Balai				
11.	Saya tidak peduli jika Kepala Balai mengajak kami menjaga kebersihan di Balai				
12.	Walaupun ada Kepala Balai Saya tidak peduli jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan				
13.	Saya suka mengerjakan pekerjaan saya dengan baik				
14.	Saya mampu mengeluarkan ide-ide cemerlang, ketika saya dihadapkan pada masalah pekerjaan				

15.	Jika ditegur Kepala Balai, saya semakin semangat dalam bekerja				
16.	Saya tidak suka mengerjakan pekerjaan saya dengan baik				
17.	Saya tidak mampu mengeluarkan ide-ide cemerlang, ketika saya dihadapkan pada masalah pekerjaan				
18.	Ketika saya ditegur Kepala Balai, saya jadi malas untuk bekerja				
19.	Saya semangat jika bekerja dengan team				
20.	Saya tidak suka menunda-nunda suatu pekerjaan				
21.	Jika saya gagal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya akan berusaha lebih baik lagi				
22.	Bekerja dengan team, membuat saya menjadi malas				
23.	Saya suka menunda-nunda suatu pekerjaan,				
24.	Saya tidak peduli jika saya gagal menyelesaikan suatu pekerjaan				
25.	Pekerjaan yang diberikan Kepala Balai adalah tanggung jawab saya				
26.	Kegagalan dalam melakukan pekerjaan, adalah pembelajaran bagi saya				
27.	Jika saya tidak tau dalam mengerjakan sesuatu, saya akan mencari tau kepada rekan kerja saya				
28.	Pekerjaan yang diberikan Kepala Balai bukanlah tanggung jawab saya				
29.	Kegagalan dalam melakukan pekerjaan, adalah musibah bagi saya				
30.	Ketika saya tidak tau dalam mengerjakan				

	sesuatu, saya lebih memilih diam				
--	----------------------------------	--	--	--	--

**-TERIMA KASIH-**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

xxvi  
Document Accepted 10/21/19

Access from [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)



**LAMPIRAN – B**

Data Skoring Gaya Kepemimpinan Transformasional  
dan Motivasi Kerja

Data Motivasi Kerja																															
Sbjk	Aitem																														Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	104
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	90
3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	103
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	112
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	91
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	84
8	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	101
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	95
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	96
11	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	94
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	97
14	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
15	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	90
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	86
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
19	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88
21	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	85
22	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	78
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
24	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	86
25	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	93
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	95
27	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	104
28	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
29	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	80
30	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
32	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	100
33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	100
34	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	85
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	112



Data Kepemimpinan Transformatif																															
Sbjk	Aitem																														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	89
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	101
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	92
7	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	99
8	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	92
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
11	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
12	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	102
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	87
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
18	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
19	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	92
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	86
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	91
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	98
25	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	99
26	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
30	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	105
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	92
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
35	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	92



**LAMPIRAN – C**  
**Validitas dan Reliabilitas**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
-----

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accessed 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

## Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
VAR00031 VAR00032
/SCALE('Kepemimpinan Transformasional') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Reliability

Notes	
Output Created	30-JUN-2019 22:39:05
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 35 Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Missing Value Handling	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('Kepemimpinan Transformasional') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet0]

## Scale: Kepemimpinan Transformasional

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	32

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,00	,243	35
VAR00002	3,17	,382	35
VAR00003	3,14	,355	35
VAR00004	3,20	,473	35
VAR00005	3,00	,243	35
VAR00006	3,11	,404	35
VAR00007	2,97	,296	35
VAR00008	3,09	,507	35
VAR00009	3,14	,648	35
VAR00010	2,86	,494	35
VAR00011	2,69	,676	35
VAR00012	2,83	,453	35
VAR00013	3,26	,505	35
VAR00014	3,26	,505	35
VAR00015	3,23	,490	35
VAR00016	3,14	,355	35
VAR00017	3,09	,507	35
VAR00018	3,09	,507	35
VAR00019	3,14	,430	35
VAR00020	2,40	,651	35
VAR00021	3,06	,539	35
VAR00022	3,03	,169	35
VAR00023	3,09	,284	35
VAR00024	3,03	,296	35
VAR00025	3,06	,416	35
VAR00026	3,09	,445	35
VAR00027	3,23	,426	35
VAR00028	3,03	,514	35
VAR00029	3,06	,482	35
VAR00030	3,23	,490	35
VAR00031	3,23	,490	35
VAR00032	3,26	,443	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95,17	49,970	,600	,897
VAR00002	95,00	49,647	,426	,898
VAR00003	95,03	49,499	,493	,897
VAR00004	94,97	48,323	,539	,896
VAR00005	95,17	50,970	,306	,899
VAR00006	95,06	49,467	,433	,898
VAR00007	95,20	49,341	,640	,896
VAR00008	95,09	48,022	,542	,896
VAR00009	95,03	47,264	,494	,897
VAR00010	95,31	49,869	,383	,900
VAR00011	95,49	47,787	,411	,899
VAR00012	95,34	50,055	,385	,900
VAR00013	94,91	47,492	,623	,894
VAR00014	94,91	47,492	,623	,894
VAR00015	94,94	48,291	,522	,896
VAR00016	95,03	50,499	,390	,900
VAR00017	95,09	48,257	,507	,896
VAR00018	95,09	48,139	,525	,896
VAR00019	95,03	49,558	,387	,898
<b>VAR00020</b>	<b>95,77</b>	<b>51,064</b>	<b>,065</b>	<b>,907</b>
VAR00021	95,11	47,987	,510	,896
VAR00022	95,14	50,538	,633	,898
VAR00023	95,09	49,434	,644	,896
VAR00024	95,14	50,361	,391	,898
VAR00025	95,11	49,104	,482	,897
VAR00026	95,09	48,257	,587	,895
VAR00027	94,94	49,173	,457	,897
VAR00028	95,14	48,244	,502	,896
VAR00029	95,11	47,928	,589	,895
VAR00030	94,94	48,291	,522	,896
VAR00031	94,94	48,291	,522	,896
<b>VAR00032</b>	<b>94,91</b>	<b>50,669</b>	<b>,194</b>	<b>,902</b>

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98,17	52,087	7,217	32

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('Motivasi Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

Notes		01-JUL-2019 00:01:25
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('Motivasi Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		35
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,03

[DataSet0]

## Scale: Motivasi Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	30

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,09	,373	35
VAR00002	3,17	,382	35
VAR00003	3,20	,406	35
VAR00004	3,23	,490	35
VAR00005	2,97	,382	35
VAR00006	3,09	,507	35
VAR00007	3,11	,631	35
VAR00008	2,89	,530	35
VAR00009	2,71	,750	35
VAR00010	3,34	,482	35
VAR00011	3,31	,530	35
VAR00012	3,14	,550	35
VAR00013	3,14	,550	35
VAR00014	3,20	,473	35
VAR00015	3,14	,601	35
VAR00016	3,11	,323	35
VAR00017	3,17	,382	35
VAR00018	3,11	,404	35
VAR00019	3,11	,471	35
VAR00020	3,14	,430	35
VAR00021	3,26	,505	35
VAR00022	3,00	,686	35
VAR00023	3,06	,591	35
VAR00024	3,09	,562	35
VAR00025	3,00	,642	35
VAR00026	2,91	,612	35
VAR00027	3,14	,550	35
VAR00028	3,03	,664	35
VAR00029	3,31	,631	35
VAR00030	3,03	,568	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90,14	66,185	,644	,905
VAR00002	90,06	67,703	,380	,908
VAR00003	90,03	67,087	,449	,907
VAR00004	90,00	65,588	,556	,905
VAR00005	90,26	67,079	,481	,907
VAR00006	90,14	64,832	,631	,904
VAR00007	90,11	64,810	,495	,906
VAR00008	90,34	66,291	,425	,907
VAR00009	90,51	62,375	,616	,904
VAR00010	89,89	65,810	,537	,906
VAR00011	89,91	66,316	,422	,907
VAR00012	90,09	65,434	,506	,906
VAR00013	90,09	65,081	,547	,905
VAR00014	90,03	65,617	,574	,905
VAR00015	90,09	64,081	,602	,904
VAR00016	90,11	66,928	,607	,906
VAR00017	90,06	66,291	,611	,905
VAR00018	90,11	66,281	,577	,905
VAR00019	90,11	66,810	,417	,907
VAR00020	90,09	67,022	,431	,907
VAR00021	89,97	67,029	,357	,908
VAR00022	90,23	66,240	,316	,910
VAR00023	90,17	66,558	,345	,909
VAR00024	90,14	65,832	,449	,907
VAR00025	90,23	64,299	,537	,905
VAR00026	90,31	65,222	,470	,907
VAR00027	90,09	65,434	,506	,906
VAR00028	90,20	64,047	,542	,905
VAR00029	89,91	66,081	,367	,909
VAR00030	90,20	66,871	,328	,909

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93,23	70,240	8,381	30





**LAMPIRAN – D**

Uji Normalitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
-----

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document xxxvii  
10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

## Uji Normalitas

DATASET ACTIVATE DataSet1.  
 DATASET CLOSE DataSet2.  
 NPAR TESTS  
 /K-S(NORMAL)=x y  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING ANALYSIS.

### NPar Tests

Notes	
Output Created	01-JUL-2019 00:07:41
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 35 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,00 Number of Cases Allowed <sup>a</sup> 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepemimpinan Transformasional	35	97,51	7,437	86	119
Motivasi Kerja	35	97,17	8,111	80	112

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
N		35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	97,51	97,17
	Std. Deviation	7,437	8,111
	Absolute	,142	,091
Most Extreme Differences	Positive	,142	,091
	Negative	-,097	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,841	,538
Asymp. Sig. (2-tailed)		,479	,935

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN – E**

Uji Linearitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

## Uji Linearitas

```
MEANS TABLES=y BY x
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

### Means

Notes	
Output Created	01-JUL-2019 00:10:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 35 File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet1]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Kepemimpinan Transformasional	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

**Report**

Motivasi Kerja

Kepemimpinan Transformasional	Mean	N	Std. Deviation
86	85,00	1	.
87	89,00	1	.
88	95,00	1	.
89	86,00	1	.
90	92,67	3	4,726
91	98,00	2	1,414
92	96,50	4	10,724
93	80,00	1	.
97	90,00	1	.
98	93,50	4	6,758
99	94,33	3	1,528
100	104,67	3	2,082
101	102,00	2	2,828
102	105,00	1	.
105	104,33	3	5,132
107	104,00	1	.
109	112,00	1	.
110	107,00	1	.
119	100,00	1	.
Total	97,17	35	8,111

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	1634,305	18	90,795	2,410	,042
Motivasi Kerja * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	782,223	1	782,223	20,767	,000
			852,081	17	50,122	1,331	,286
	Within Groups		602,667	16	37,667		
	Total		2236,971	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Kepemimpinan Transformasional	,591	,350	,855	,731



**LAMPIRAN – F**  
**Analisi Hipotesis Regresi**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
-----

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Access on 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



## Uji Hipotesis Regresi

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x
/SCATTERPLOT=(y,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
    
```

### Regression

Notes		01-JUL-2019 00:12:27
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x /SCATTERPLOT=(y,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).                     </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:01,78
	Elapsed Time	00:00:01,16
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for	912 bytes
	Residual Plots	

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	97,17	8,111	35
Kepemimpinan Transformasional	97,51	7,437	35

**Correlations**

		Motivasi Kerja	Kepemimpinan Transformasional
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1,000	,591
	Kepemimpinan Transformasional	,591	1,000
	Transformasional		
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja	.	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,000	.
	Transformasional		
N	Motivasi Kerja	35	35
	Kepemimpinan Transformasional	35	35
	Transformasional		

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,591 <sup>a</sup>	,350	,330	6,640	2,028

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782,223	1	782,223	17,744	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1454,748	33	44,083		
	Total	2236,971	34			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,283	14,971		2,290	,029
	Kepemimpinan Transformatif	,645	,153	,591	4,212	,000

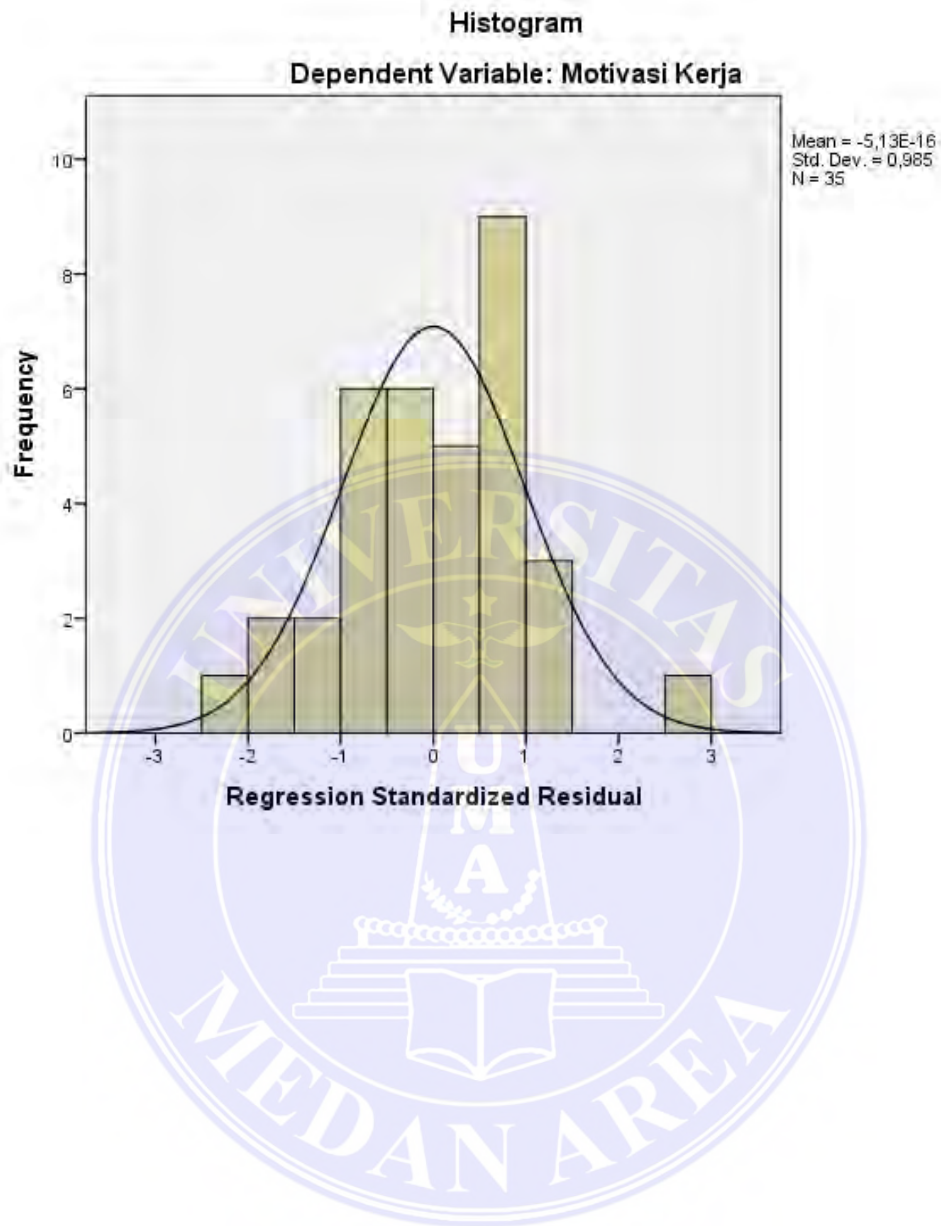
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	89,75	111,03	97,17	4,797	35
Residual	-14,260	18,385	,000	6,541	35
Std. Predicted Value	-1,548	2,889	,000	1,000	35
Std. Residual	-2,148	2,769	,000	,985	35

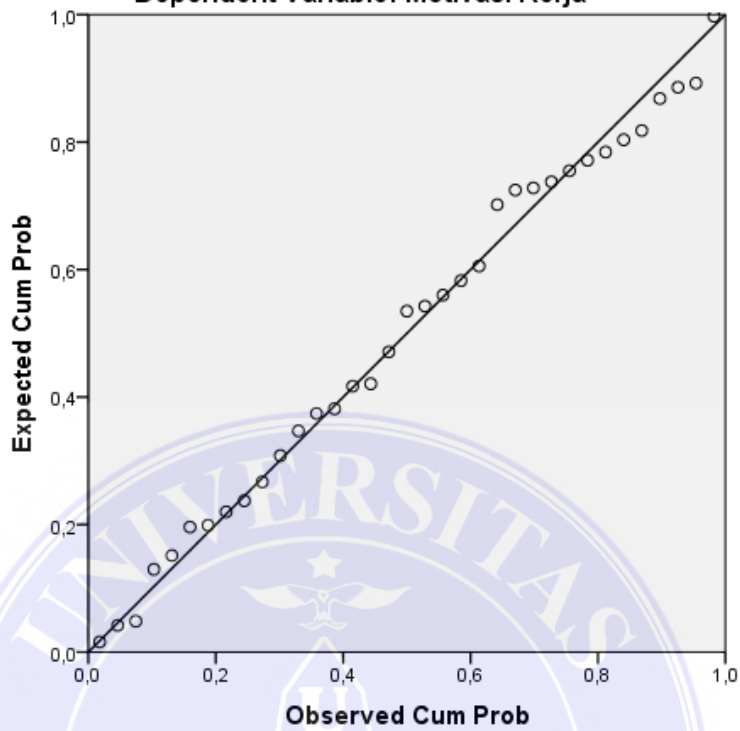
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

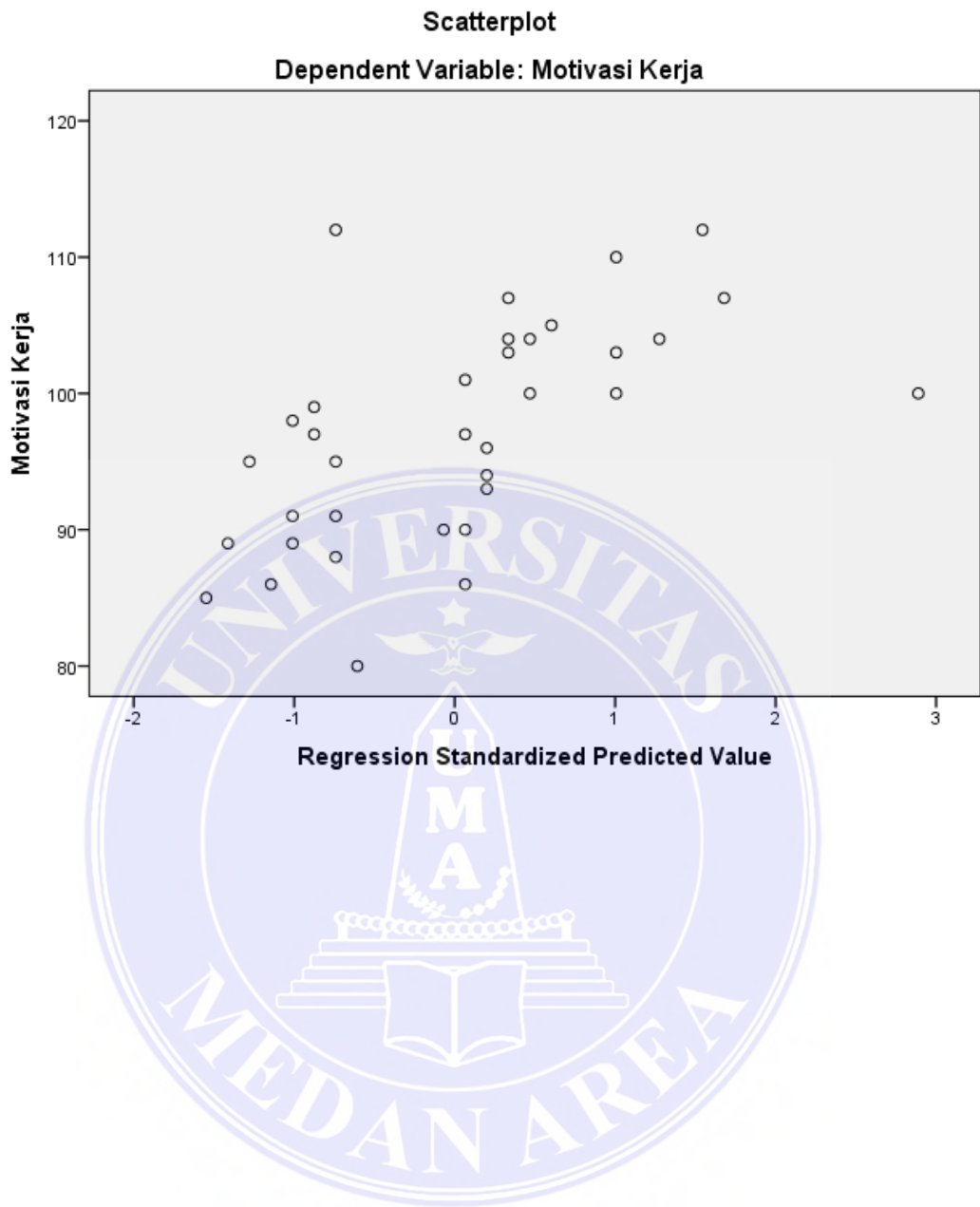
## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Kerja







**LAMPIRAN – G**  
**Surat Keterangan Penelitian**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1444/FPSI/01.10/VI/2019

Medan, 18 Juni 2019

Lampiran :-

Hal : Pengambilan Data

Yth, Kepala UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI)  
Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Desriyandi  
NPM : 15 860 0227  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan Jl. Bunga Ganyong Kel. Baru Ladang Bambu, Medan Tuntungan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih..



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Harah Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN  
UPT BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN**

Jln. Bunga Ganyong Kelurahan Baru Ladang Bambu, Medan Tuntungan - 20138  
Tersertifikasi CPIB Nomor:0546.0415.A1.B0-FormCPIB 15 dan 0547.0415.A1.B0-FormCPIB 15  
Medan

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/203

Saya Yang Bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : R. GATOT PAHLAWAN,S.Pi  
NIP : 19791005 2005 02 1 008  
JABATAN : Kepala UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan  
Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Dengan ini menerangkan bahwa yang bernama dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD DESRIYANDI  
NPM : 158600227  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
INSTANSI : Universitas Medan Area

Adalah benar telah menyelesaikan penelitian di UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan"** selama 13 hari terhitung sejak tanggal 21 Juni 2019 s/d 04 Juli 2019.

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 05 Juli 2019

KEPALA UPTD BALAI BENIH  
DAN BUDIDAYA IKAN  
DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN  
KOTA MEDAN

