

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI
PARA DOSEN DI UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi**



**OLEH
SYAFRIZALDI
NIM : 02.860.0053**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2006**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP
GAYA EPEMI PINAN DENGAN KOMITMEN
TERHADAP ORGANISASI PARA DOSEN DI
UNIVERSITAS MEDAN AREA - MEDAN

NA A MAHASISWA : SYAFRIZALDI
NIM : 02.860.0053
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

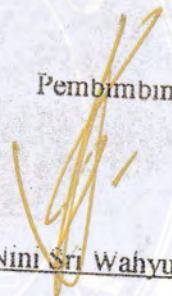


Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Istiana, S.Psi)

Pembimbing II



(Nini Sri Wahyuni, S.Psi)

Mengetahui

Ka. Bagian


Istiana, S.Psi

Dekan


(Drs. Mulia Siregar)

Tanggal Lulus
10 Oktober 2006

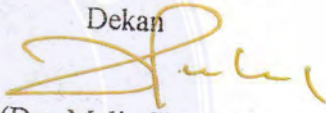
**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

10 Oktober 2006



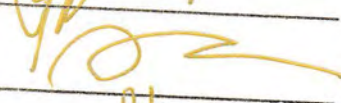

**MENGESAHKAN,
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA**

Dekan


**(Drs. Mulia Siregar)
TANDA TANGAN**

DEWAN PENGUJI

1. Drs. Mulia Siregar
2. Istiana, S.Psi
3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi
4. Sarinah, S.Psi
5. Farida Hanum Siregar, S.psi

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dan terimakasih yang tak terhingga penulis penatkan kehadiran ALLAH SWT, karena atas izin dan limpahan nikmat dan rahmat_Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, meskipun masih sangat sederhana. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyusun skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama dari berbagai pihak.

Melalui kesempatan yang berharga ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kedua orang tuaku Ayah dan Mami yang dengan penuh kasih sayang memberikan dorongan dan do'a hingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dan tak lupa pula kepada :

1. Bapak Drs. Mulia Siregar, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
2. Ibu Istiana, S.Psi. selaku Pembimbing satu yang tanpa jenuh dan letih memberikan pengarahan kepada penulis.
3. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi. selaku Pembimbing dua saya ucapkan terima kasih atas arahan yang telah diberikan dalam membimbing penulis menyusun skripsi ini.
4. Ibu Dra. Nefy Darmayanti, M.Sc.yang telah membimbing penulis dalam menganalisis data penelitian ini, dan Ibu Dra. Sri Supriyantini, M.Psi yang telah berbaik hati memberikan pinjaman bukun kepada penulis.
5. Penasehat Spitirual sekaligus sebagai teman bagi penulis yaitu Ibu Sarinah, S.Psi, Ibu Lodiana Ayu, S.Psi serta Ibu Suryani Hardjo S.Psi. terima kasih atas perhatian dan nasehatnya.

6. Seluruh staf dosen di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Saya ucapkan terima kasih atas ilmu yang telah diberikan
7. Seluruh staf Tata Usaha dan Staf Biro Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya ucapkan terima kasih atas kemudahan dan kelancara administrasi yang diberikan serta kesabarannya dalam melayani.
8. Terima kasih kepada Ibu Dra. Siti Mardiana, M.Sc dan Bapak Sirmas Munthe yang telah memberikan izin buat penulis dan memberikan data yang penulis butuhkan.
9. Kepada seluruh staf pengajar yang ada di Universitas Medan Area, yang turut membantu dan berpartisipasi saat pengambilan data penelitian.
10. Teman-teman dari berbagai fakultas di Universitas Medan Area; Afnel. Soram, Feri, Suyadi, dan Hamzah serta kepada adikku Yani, terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis dalam pengambilan data penelitian.
11. Kepada seluruh saudaraku di Keluarga Besar GASI – UMA, Ketua Umum; Evichenna Yuris, terima kasih atas motivasi yang diberikan, untuk abangda Indo Mora Siregar, S.Psi atas pemikirannya, abangda Said Salman atas kedermawanannya, Abangda Nuansa Rambe atas motivasi negatif-positifnya, terima kasih buat kalian semua.
12. Teman-teman BC '02; Rama, Jeni, Ulin, Jaka, Yeni, Dido, Nanda, Faisal, Andi, Arfin, Mita dan teman-teman yang lainnya. Saudara se_angkatanku; Nanang saudara setiaku yang tampan dan Teguh serta Janah serta Dila, Eka,

Lumo, Rita, saudara yang Manis, terima kasih buat Fatra yang setia menemani saudara setiaku serta dorongan semangatnya.

13. Kepada seluruh teman-teman satu kepengurusan BEM dengan penulis, terima kasih atas kerja samanya.
14. Kepada seluruh lembaga organisasi kampus yang telah membesarkan penulis; HMI, SATMA PP, IMAMUPSI, TEMASI, dll. serta teman-teman dari berbagai kampus di Indonesia yang pernah penulis kenal dan terlalu panjang jika penulis sebutkan satu persatu.
15. Kepada semua adik-adik stambuk yang pernah akrab di hati penulis, Widia, Ama, Bobi, Dita, Boy beserta teman-temannya Terima kasih atas semangatnya, sehingga penulis dapat tersenyum.
16. Kepada kaum hawa yang pernah singgah dan menghiasi hari dan hati penulis. Jangan pernah bosan memberikan senyuman. Empat puluh ribu kalori dapat dihasilkan dengan senyumanmu.

Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga ALLAH SWT memberikan limpahan nikmat dan rahmat yang setimpal dengan segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Amin Ya Robbal Alamin...

Medan, 10 Oktober 2006

SYAFRIZALDI

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Daftar isi	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	13
C. Manfaat Penelitian	13
1. Manfaat teoritis	14
2. Manfaat Praktis	14
BAB II Landasan Teori.....	15
A. Komitmen Terhadap Organisasi	15
1. Pengertian Komitmen	15
2. Strategi Komitmen	17
3. Aspek-aspek Komitmen	19
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	21

B. Persepsi	23
1. Pengertian Persepsi	23
2. Faktor-faktor Dalam Pembentukan Persepsi	26
C. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	28
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	28
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
3. Aspek-aspek Dari Kepemimpinan Transformasional	31
D. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	33
E. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Terhadap Organisasi.	34
F. Hipotesis	38
BAB III Metode Penelitian.....	39
A. Identifikasi Variable Penelitian	39
B. Defenisi Operasional	40
1. Komitmen Terhadap Organisasi	40
2. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	40
3. Masa Kerja.....	41
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
D. Metode Pengumpulan Data	42
1. Skala Komitmen Terhadap Organisasi	43

2. Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	44
E. Validitas dan Reliabilitas	45
1. Validitas Alat Ukur	45
2. Reliabilitas Alat Ukur	47
F. Analisis Data	48
BAB IV. Laporan Penelitian.....	50
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitan	50
1. Orientasi Kacah.....	50
2. Persiapan Penelitian.....	51
B. Pelaksanaan Penelitian.....	56
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	58
1. Uji Asumsi.....	59
2. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment.....	61
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	63
D. Pembahasan.....	65
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel :

1. Distribusi Butir Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Coba.....	51
2. Distribusi Butir Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba.....	53
3. Distribusi Butir Skala Komitmen Terhadap Organisasi Sebelum Uji Coba.....	54
4. Distribusi Butir Skala Komitmen Terhadap Organisasi Setelah Uji Coba.....	55
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	58
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	60
7. Rangkuman Perhitungan r Product Moment.....	61
8. Statistik Induk.....	61
9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

A. Hasil Uji Coba Skala.....	74
A-1. Hasil Uji Validitas Butir Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	75
A-2. Hasil Uji Validitas Butir Skala Komitmen Terhadap Organisasi.....	76
A-3. Data Butir-butir Valid Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	77
A-4. Data Butir-butir Valid Skala Komitmen Terhadap Organisasi.....	78
A-5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	79
A-6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Terhadap Organisasi.....	80
B. Data Induk Penelitian.....	81
C. Uji Asumsi.....	82
C-1 Uji Normalitas Sebaran.....	83
C-2 Uji Linieritas Hubungan.....	84
D. Analisis Dwivariat Korelasi Product Moment.....	85
E. Skala.....	86
E-1. Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	87
E-2. Skala Komitmen Terhadap Organisasi.....	89
F. Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, banyak terjadi masalah yang berhubungan dengan proses pencapaian tujuan yang telah dirumuskan oleh sebuah industri yang terorganisasi. Seiring terjadi bahwa antara harapan yang diharapkan organisasi perusahaan dalam hal peningkatan produksi baik berupa barang atau jasa mengalami ketidak sesuaian dengan kinerja yang ditampilkan individu yang bekerja pada organisasi perusahaan tersebut.

Dalam kerangka inilah pengembangan sumber daya manusia menjadi penting artinya bagi perusahaan, sebuah perusahaan harus dapat secara cepat merencanakan kegiatan yang akan dilakukan oleh para karyawannya, pengadaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaan, penempatan, pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan penambahan karyawan, dan lain-lainnya. Dengan demikian diharapkan perusahaan mempunyai tenaga yang terampil, mempunyai kinerja, produktifitas karyawan meningkat, selain itu diharapkan karyawan mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi, dan pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan dimensi perilaku yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan

dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Kesungguhan dalam memberikan kinerja yang baik pada organisasi sehingga akhirnya mencapai tujuan organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan organisasinya. Individu akan memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dapat dipastikan bahwa tidak ada satu pemimpin organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan organisasi sedang berusaha meningkatkan komitmen anggotanya terhadap organisasi, dan mengingat bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat langsung dan fokus dengan pekerjaan dan memiliki loyalitas serta sikap moral yang positif. Disamping itu akan muncul tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Komitmen juga dapat dilihat dari kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan, dimana dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan haruslah bersikap rajin dan cermat. Ini ditandai dengan frekuensi kehadiran yang cukup tinggi dari karyawan, dengan tidak sering mangkir dan absen untuk bekerja, karena hasil riset mengatakan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang memiliki rasa keterlibatan

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G Michael (2004) Applied Industrial/Organizational Psychology Fourth Edition. Ralford University, Thomson Wadrworth, 2001
- Azwar, S (1992) Reliabilitas dan Validitas Yogyakarta, penerbit Sigma Alpha.
- Azwar, S (1999) Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Bagus Riyono, Emi Zulaifah (2001) Psikologi Kepemimpinan. Unit Publikasi Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta 2001.
- Hadi, S (1987). Metodologi Research. Jilid II. Yogyakarta: Liberty.
- Hadi, S dan Pamardiningsih, Y (2000). Manual SPS (Seri Program Statistik) Paket MIDI. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Handriani, S (2004) Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Dengan stress Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Divisi Maintenance Service Centre Medan_ . Skpirsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Hanif Firman Amin Rais dan Kepemimpinan (panjimas). Dalam <http://www.isnet.org/achive.milis/msg00305.html>, dikunjungi September 2005
- H. Zainuddin Sri Kuntjoro, Komitmen Organisasi. Dalam <http://www.wanpontianak.net/newa...php?extend.83>, dikunjungi September 2005.
- Iksan Rutmini. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SLTP dan Korelasi dengan Manajemen Instruksional di Beberapa Sekolah di Yogyakarta. <http://www.depdiknas.go.id/jurnal/38/kepemimpinan%2transformasional.html>, dikunjungi September 2005.
- Ino Yuowono, MA, dkk. Psikologi Industri dan Organisasi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga 2005. Surabaya.
- Jarmanto, (1983). Kepemimpinan Sebagai Ilmu dan Seni. Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1983.

Karel L, Mandagie. Mencari Pemimpin-pemimpin. Dalam <http://www.preventconflict.org/portal/main/issudetail.php?a=8458>, dikunjungi September 2005.

Kartono, K (1991) Tipe-Tipe Kepemimpinan. Penerbit Liberty, Yogyakarta

Muchinsky, (2001). Psychology Applied To Work. Seven Edition. University of North Carolina and Greensburn. Thomson Wadsworth, 2001.

Nasution, S (2003). Metode Research (Penelitian Alamiah) Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Rivai V (1999) Faktor-faktor Yang mempengaruhi Efektifitas Belajar Mahasiswa. Dalam <http://www.depdiknas.go.id/jurnal/29/fakor.htm>. dikunjungi Juni 2006.

Suyanto, (2001) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam http://www.kompas.com?kompas_cetak/0103/23/dikbud/foruog.html, dikunjungi September 2005

Yulk Gery (2005) Leadership in Organization Edisi Kelima. State University of New York at Albany. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta 2005.

Yulius dan Agung (2001) Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin. Dalam Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Terbitan Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya. Yogyakarta, 2001.

FAKULTAS PSIKOLOGI**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas diberikan_Nya kesempatan kepada saya untuk bisa bertemu dengan Bapak/Ibu saat ini.

Maksud saya memberikan angket ini adalah mengajak Bapak/Ibu untuk berpartisipasi membantu saya dalam rangka penelitian skripsi, dengan cara mengisi angket yang saya lampirkan ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu Bapak/Ibu tidak perlu merasa khawatir akan jawaban yang Bapak/Ibu berikan. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata untuk tujuan ilmiah.

Partisipasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan sembangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan teori psikologi pada khususnya. Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas pengorbanan waktu dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan.

Hormat saya,

Syafrizaldi

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan benar dan sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu :

Nama (Inisial) : _____
 Jenis kelamin : _____
 Masa Kerja : _____
 Kepangkatan *) : (1) AA (Asisten Ahli)
 (2) L (Lektor)
 (3) LK (Lektor Kepala)
 (4) GB (Guru Besar)

NB : *) Lingkari salah satu di antaranya

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan kedalam dua buah angket dengan menggunakan cara yang sama. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan-pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

- SS = Bila merasa SANGAT SESUAI/SANGAT SETUJU pernyataan tersebut.
- S = Bila merasa SESUAI/SETUJU dengan pernyataan tersebut
- TS = Bila merasa TIDAK SESUAI/TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut
- STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI/SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut

Bapak/Ibu hanya boleh memilih salah satu dari alternative pilihan jawaban yang diberikan pada setiap pernyataan, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada tempat yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contohnya ;

- Saya suka menjadi anggota organisasi ini.

SS S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu memilih SANGAT SESUAI/SANGAT SETUJU dengan pernyataan tersebut.

SELAMAT BEKERJA

SKALA – A

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa terpengaruh dengan sikap yang ditampilkan oleh pimpinan				
2.	Saya merasa pimpinan sangat memperhatikan kebutuhan setiap dosen				
4.	Saya melihat bahwa dalam memberikan teguran atas kesalahan yang dilakukan pimpinan memperlihatkan tindakannya didepan yang lainnya				
5.	Saya merasa gelar pendidikan yang ada pada pimpinan merupakan hal yang biasa-biasa saja.				
6.	Saya merasa ingin menjadi seperti pimpinan saat memberikan arahan dengan kepercayaan diri yang baik				
7.	Saya merasa, dengan semangat yang ditunjukkan pimpinan membuat saya juga bersemangat dalam bekerja				
8.	Saya merasa dalam memberikan suatu penghargaan terhadap dosen pimpinan memberikannya sesuai kebutuhan setiap dosen				
9.	Saya melihat dalam memberikan penghargaan kepada dosen, pimpinan memberikannya sama kepada seluruh dosen				
10.	Saya melihat pimpinan dalam memberikan perhatian kepada setiap dosen dengan pendekatan yang sama				
12.	Saya merasa pimpinan kurang memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan setiap dosen				
13.	Saya melihat bahwa pimpinan mampu mengajak untuk mengatasi permasalahan yang terjadi				
14.	Menurut saya pimpinan bukan merupakan sosok yang				

	dapat meniptakan ide atau gagasan yang baik				
15.	Menurut saya pimpinan tidak dapat mendorong untuk membuat sesuatu yang lebih baik dengan ide yang dimiliki pimpinan				
16.	Saya melihat penampilan pimpinan yang menarik sehingga saya bangga memiliki pemimpin seperti itu				
17.	Saya merasa biasa-biasa saja dengan sikap yang ditampilkan pimpinan				
18.	Dalam menyampaikan gagasan, saya melihat pimpinan tidak berwibawa membawakan topik pembicaraannya.				
19.	Dalam upaya merealisasikan target yang akan dicapai, saya melihat pimpinan mampu mengajak untuk bekerja dengan sebaik-baiknya				
20.	Saya merasa dalam menuangkan konsep berpikirnya, pimpinan mampu mengajak saya berpikir kearah penyelesaian masalah dengan cara yang baru				
21.	Menurut saya pimpinan merupakan sosok yang dapat menciptakan ide atau gagasan yang baru				
22.	Dengan kemampuan menciptakan ide yang dimiliki, menurut saya pimpinan dapat mendorong untuk membuat sesuatu yang lebih baik				
23.	Saya melihat pimpinan tidak mampu mengajak untuk berpikir mengatasi permasalahan yang terjadi				
24.	Dalam menangani kesulitan yang dihadapi dosen, saya melihat pimpinan menyesuaikan masalah tersebut sesuai dengan keadaan masing-masing individu				
25.	Saya merasa dengan arahan yang diberikan pimpinan membuat saya merasa betah untuk bekerja.				
26.	Saya merasa bahwa pimpinan tidak dapat memberikan semangat bagi saya untuk mengekspresikan gagasan				

	serta pendapat yang saya miliki				
27.	Menurut saya pimpinan tidak bisa menggerakkan saya untuk menciptakan gagasan baru dengan arahan yang telah disampaikannya				
28.	Saya melihat bahwa pimpinan memberikan kebebasan bagi saya untuk menampilkan kemampuan, sehingga dapat merangsang munculnya ide-ide baru				
29.	Saya merasa pimpinan dapat menjadi perangsang bagi peningkatan kinerja				
30.	Saya merasa dengan arahan yang diberikan pimpinan tidak membuat saya merasa betah untuk bekerja				
31.	Saya merasa dengan konsep gagasan yang diutarakan pimpinan hanya membuat saya tidak dapat mengutarakan pendapat				
32.	Untuk memahami cara bekerja yang efektif, saya merasa pimpinan tidak mampu mengajak untuk ikut memahaminya				
33.	Saya merasa pimpinan dapat menjadi semangat bagi usaha yang sedang dilakukan saat ini				
34.	Saya merasa dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan memberikan dukungan yang sesuai dengan dosen yang bersangkutan				
35.	Saya tidak melihat pimpinan mengajak saya untuk bekerja sebaik-baiknya dalam upaya merealisasikan target yang akan dicapai				
36.	Saya melihat bahwa dalam meningkatkan mutu kinerja pimpinan memberikan pelatihan kepada dosen sesuai dengan kebutuhan dosen tersebut				
37.	Saya melihat bahwa dalam menuangkan konsep berpikirnya, pimpinan tidak mampu mengajak saya untuk berpikir kearah penyelesaian masalah dengan cara yang baru.				

38.	Saya merasa pimpinan tidak bisa menjadi perangsang bagi peningkatan kinerja				
39.	Saya merasa kagum akan gelar pendidikan yang telah didapat pimpinan				
40.	Saya merasa bahwa dukungan yang diberikan pimpinan kepada saya tidak sesuai dengan diri saya				
41.	Saya melihat pimpinan tidak mampu membaca apa yang dibutuhkan masing-masing dosen				
42.	Saya merasa dengan sikap yang ditampilkan pimpinan membuat dosen terpengaruh dengan sikapnya.				
43.	Dalam menyampaikan arahnya, saya melihat pimpinan kurang memiliki kepercayaan diri				
44.	Saya merasa pimpinan tidak bisa membedakan kebutuhan yang harus diperoleh individu dalam meningkatkan kinerja				
45.	Saya melihat, bahwa komunikasi yang dibangun pimpinan terlihat pasif dan biasa saja				
46.	Saya merasa tidak ada perbedaan bentuk motivasi yang diberikan kepada masing-masing dosen meskipun kebutuhannya berbeda-beda				
47.	Menurut saya pimpinan dapat mendorong untuk berpikir secara aktif dalam mengatasi masalah				
48.	Saya merasa dengan konsep gagasan yang dituangkan pimpinan membuat saya termotivasi untuk mengekspresikan pendapat				
49.	Saya merasa dengan penyampaian visi yang bagus dari pimpinan membuat saya bekerja melebihi target				
50.	Saya melihat bahwa pimpinan tidak dapat memberikan dorongan kepada saya untuk berpikir secara aktif dalam mengatasi masalah				
51.	Saya merasa pimpinan tidak dapat menjadi semangat				

	bagi usaha yang sedang dilakukan saat ini				
52.	Dalam memaparkan gagasannya, saya melihat pimpinan dapat menciptakan ide-ide baru yang membuat saya semangat mengerjakan pekerjaan				
53.	Saya merasa tidak ada semangat yang ditunjukkan pimpinan untuk saya supaya lebih bergairah dalam bekerja				
54.	Saya merasa dalam memberikan motivasi kepada setiap individu, pimpinan selalu menyesuainya dengan keadaan diri dosen				
55.	Saya merasa tidak puas dengan penampilan yang diperlihatkan pimpinan				
56.	Saya merasa dengan gaya bicara yang ditampilkan pimpinan membuat saya bosan				
57.	Saya merasa dalam memberikan motivasi pimpinan memperlakukan individu dengan pendekatan yang berbeda untuk masing-masing individu				
58.	Menurut saya pimpinan dapat meningkatkan kesadaran individu untuk sama-sama mengatasi permasalahan yang terjadi				
59.	Saya merasa kagum dengan gaya berbicara yang ditampilkan pimpinan				
60.	Dalam menyampaikan sesuatu, saya melihat pimpinan memiliki wibawa saat berbicara				
61.	Saya merasa tidak sesuai dengan motivasi yang diberikan pimpinan kepada saya, karena motivasi yang diberikan sama saja dengan dosen yang lain				
62.	Saya melihat gagasan yang baru tercipta dari pimpinan tidak memperlihatkan adanya perilaku yang dapat dijadikan contoh dari gagasan itu				
63.	Dalam memaparkan gagasannya, saya melihat				

	pimpinan tidak dapat membuat ide-ide baru yang membuat saya semangat bekerja				
64.	Saya melihat bahwa pimpinan tidak dapat memberikan kebebasan bagi dosen untuk menampilkan kemampuan, sehingga tidak mampu merangsang munculnya gagasan-gagasan baru				
65.	Saya merasa salut melihat pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan semua dosen				
66.	Untuk sebuah gagasan yang baru, saya melihat pimpinan memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan				
67.	Menurut saya pimpinan mampu untuk menggerakkan saya untuk menciptakan gagasan baru dengan arahan yang disampaikannya				
68.	Saya merasa pimpinan tidak mampu meningkatkan kesadaran individu untuk sama-sama mengatasi permasalahan yang terjadi				
69.	Saya merasa dengan sikap yang ditampilkan pimpinan tidak membuat saya simpatik terhadapnya				
70.	Dengan mendengarkan visi dan gagasanyang disampaikan pimpinan, saya merasa tidak bergairah untuk bekerja melebihi target				
71.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat memberikan semangat bagi saya untuk mengekspresikan gagasan serta pendapat yang saya miliki				
72.	Menurut saya pimpinan dapat mengajak untuk memahami cara bekerja yang efektif				



UNIVERSITAS MEDAN AREA

JALAN KOLAM NOMOR 1 MEDAN ESTATE TELEPON 7366878, 7366998, 7366781, 7364348, FAX. 7360168, MEDAN - 20223

SURAT KETERANGAN

Nomor : 2446 /B.III.1.f/2006

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

No	Nama	STB	Prog. Studi	Fakultas
1.	Syafrizaldi	02 860 0053	Ilmu Psikologi	Psikologi

telah selesai melaksanakan Pengambilan Data pada Universitas Medan Area.

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Fakultas Psikologi.

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 07 September 2006

A.n. Rektor

Pembantu Rektor II,



Siti Mardiana
Hj. Siti Mardiana, MSi

Arsip.