

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI**

RSUD. Dr. PIRNGADI MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :

GUNTUR ALAMSYAH

14.860.0040



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RSUD. DR. PIRNGADI MEDAN

NAMA MAHASISWA : GUNTUR ALAMSYAH

NPM : 14.860.0040

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Hasanuddin, P.hD

Pembimbing II

Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian



Faida Hanuni Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan



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

Tanggal Lulus: 23 Agustus 2018

Dipertahankan di Depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (SI) Psikologi

Pada Tanggal
23 Agustus 2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan



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

Dewan Penguji

1. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Hasanuddin, P.hD
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

LEMBAR 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 Agustus 2018



Guntur Alamsyah

14.860.0040

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

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Guntur Alamsyah
NPM : 14.860.0040
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royal-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Produktivitas Kerja Pegawai RSUD. Dr. Pimgadi Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, 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 : Medan

Pada Tanggal : 23 Agustus 2018

Peneliti



(Guntur Alamsyah)

ABSTRACT

The Correlation Of Transformational Leadership With Employee's Work Productivity in Dr. Pirngadi Hospital Medan, Indonesia

GUNTUR ALAMSYAH

NPM: 14.860.0040

This research is to see The Correlation Of Transformational Leadership With Employee's Work Productivity in Dr. Pirngadi Hospital Medan, Indonesia. The samples in this research are 75 employees in the administration in Dr. Pirngadi Hospital Medan, Indonesia. Based on the information from the theoretical basis, the hypothesis provided in this research is that there is a correlation in transformational leadership among employee's work productivity in Dr. Pirngadi Hospital Medan, Indonesia. With the assumption that the higher the transformational leadership, the higher the work productivities of employees, and the lower the transformational leadership, the lower the work productivities of employees. This research uses a transformational leadership scale that contains 4 aspects; Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration. And uses a work productivity scale that contains 4 aspects; Motivation, Attitude, work environment and management. The data collection is used with likert scale. To test the hypothesis that has been provided, the researcher uses product moment analysis correlation technique. Based on the data analysis, results show that there is a correlations of transformational leadership with employee's work productivity in Dr. Pirngadi Hospital Medan, Indonesia. This result is shown by looking at the value or coefficient correlates $r_{xy} = 0.814$ with the significance $p = 0.000 < 0,050$. Therefore the hypothesis provided in this research shows that there is a correlation of transformational leadership with employee's work productivity in Dr. Pirngadi Hospital Medan, Indonesia is accepted.

Keyword: *Transformational Leadership, Work Productivity, employees.*

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RSUD. Dr. PIRNGADI MEDAN

GUNTUR ALAMSYAH

NPM: 14.860.0040

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai bagian administrasi di RSUD. Dr. Pirngadi Medan. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan. Dengan asumsi semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dan semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan skala kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 4 aspek yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*. Dan juga menggunakan skala produktivitas kerja yang terdiri dari 4 aspek yaitu Motivasi, Sikap, Lingkungan Kerja, Manajemen. Pengumpulan data menggunakan skala *Likert*. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien hubungan sebesar $r_{xy} = 0.814$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan, diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja, dan Pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari nikmatnya adalah keberhasilan penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RSUD. Dr. PIRNGADI MEDAN”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih, terutama kepada orangtua tercinta (OK. Haris Fadhillah dan Liana, A.MK) yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini telah saya susun secara optimal serta mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini. Terlepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya.

Penelitian ini tidaklah akan sempurna jika tidak ada nasihat, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
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 Universitas Medan Area. Serta selaku ketua penguji dalam Sidang Ujian Skripsi yang berbaik hati memberikan saran kepada peneliti.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hasanudin, P.hD selaku dosen pembimbing I (satu) serta sebagai Kepala Jurusan Psikologi Pendidikan yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) serta sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji serta sebagai Kepala Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
8. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd selaku dosen serta sebagai Ketua Penguji Sidang Ujian Skripsi mewakili Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd yang pada saat tersebut berhalangan hadir.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.

10. Kepada Direktur RSUD. Dr. Pirngadi Medan yaitu Bapak Dr. Suryadi Panjaitan, M.Kes, Sp.PD, FINASIM, serta para staf dan pegawai terkhusus pada bagian Pusat Penelitian dan Pengembangan, Kepegawaian, serta bagian Administrasi yang telah memberikan arahan dan membantu kelancaran penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi sempurnanya tulisan ini. Semoga penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca.



Medan, 23 Agustus 2018

Peneliti

Guntur Alamsyah

14.860.0040

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN	i
LEMBARAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBARAN PERNYATAAN	iii
LEMBARAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
<i>ABSTRACT</i>	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Pegawai	15
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	15
2. Unsur-unsur Pegawai Negeri Sipil.....	16
3. Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil.....	19
B. Produktivitas Kerja	21
1. Pengertian Produktivitas	21
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	24
3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja.....	28
4. Pengukuran Produktivitas Kerja	32
C. Kepemimpinan	33
1. Pengertian Kepemimpinan.....	33
2. Gaya Kepemimpinan.....	35
D. Kepemimpinan Transformasional	41
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	41
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional	43

3. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional.....	45
E. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja Pegawai.....	47
F. Landasan Konseptual.....	50
G. Hipotesis.....	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	52
A. Tipe Penelitian.....	52
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	52
C. Definisi Operasional.....	53
1. Kepemimpinan Transformasional.....	53
2. Produktivitas Kerja Pegawai.....	54
D. Subjek Penelitian.....	54
1. Populasi.....	54
2. Sampel.....	54
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	55
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
1. Validitas Alat Ukur.....	57
2. Realibilitas Alat Ukur.....	59
F. Teknik Analisis Data.....	60
1. Uji Normalitas.....	60
2. Uji Homogenitas.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	62
B. Persiapan Penelitian.....	63
1. Persiapan Administrasi.....	63
2. Persiapan Alat Ukur.....	64
C. Pelaksanaan Penelitian.....	69
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	70
1. Uji Asumsi.....	70
2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	74
E. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP.....	83
A. Simpulan.....	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1

Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Coba 65

Tabel 2

Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Produktivitas Kerja Sebelum Uji Coba 66

Tabel 3

Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba 68

Tabel 4

Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Produktivitas Kerja Setelah Uji Coba 69

Tabel 5

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran 71

Tabel 6

Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan 72

Tabel 7

Rangkuman Perhitungn Analisis *r Product Moment* 73

Tabel 8

Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik 75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Skala Penelitian.....	91
-----------------------	----

LAMPIRAN A-1

Skala Kepemimpinan Trasformasional.....	92
---	----

LAMPIRAN A-2

Skala Produktivitas Kerja.....	97
--------------------------------	----

LAMPIRAN B

Hasil Data Mentah.....	102
------------------------	-----

LAMPIRAN B-1

Data <i>Try Out</i> Kepemimpinan Transformasional.....	103
--	-----

LAMPIRAN B-2

Data <i>Try Out</i> Produktivitas Kerja.....	106
--	-----

LAMPIRAN C

Data Penelitian.....	109
----------------------	-----

LAMPIRAN C-1

Data Penelitian Kepemimpinan Transformasional.....	110
--	-----

LAMPIRAN C-2

Data Penelitian Produktivitas Kerja.....	116
--	-----

LAMPIRAN D

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala.....	121
---	-----

LAMPIRAN D-1

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional.....	122
--	-----

LAMPIRAN D-2

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja.....	129
---	-----

LAMPIRAN E

Hasil Uji Asumsi Dan Hipotesis.....	136
-------------------------------------	-----

LAMPIRAN F

Hasil Uji Normalitas.....	140
---------------------------	-----

LAMPIRAN G	
Hasil Uji Linieritas.....	144
LAMPIRAN H	
Surat Izin Penelitian	152
Surat Selesai Penelitian.....	153



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan antar perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa membuat banyak perusahaan menyiapkan berbagai strategi dengan peningkatan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada konsumen. RSUD Dr. Pirngadi Medan merupakan salah satu rumah sakit dibawah naungan pemerintahan daerah kota medan yang memiliki akreditasi A.

Kualitas pelayanan jasa yang ditawarkan memiliki dampak terhadap persepsi konsumen dan kepercayaan konsumen terhadap suatu perusahaan tersebut. Adanya standarisasi yang diterapkan di rumah sakit yang menunjang kualitas pegawai dalam bekerja dan berdampak pada produktivitas pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan yang sedang mengalami perkembangan diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja pegawai semaksimal mungkin.

Pada RSUD. Dr. Pirngadi Medan terdapat produktivitas kerja pegawai aparatur sipil negara yang dapat dirasakan manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun kepentingan para pegawai. Karena target manajemen dalam mencapai kinerja yang tinggi harus dikembangkan dalam setiap level organisasi. Dalam hal ini, standar kinerja ditetapkan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dari para pegawai dan mendorong keinginan untuk melakukan sesuatu bagi perusahaan.

Hal ini didukung oleh pendapat Prokopenko (dalam Joharsyah, 2013) yang menyatakan bahwa keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu bagi perusahaan sangat tergantung dari kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas sebelumnya, maka para atasan harus mampu membuat tugas-tugas untuk pegawai atau bawahannya menjadi menarik, menantang, dan akan atau dapat merasakan manfaatnya bagi pegawai itu sendiri.

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem (Anoraga dan Sayuti, 2005). Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman

pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem (Anoraga dan Sayuti, 2005).

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai yang bekerja . Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas kerja. Produktivitas kerja disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa, dan kedua karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Siagian, 2009).

Menurut Sedarmayanti (2011) produktivitas adalah sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Dessler (dalam Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, sumber daya manusia memiliki peran baru, diantaranya pendorong produktivitas, membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelanggan yang unggul, membangun komitmen pegawai, semakin pentingnya sumber daya manusia dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam kehidupan dan keberlangsungan perusahaan.

Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini untuk mencapai perbaikan dari hasil kerjanya (Sutrisno, 2011). Sikap yang selalu memiliki pandangan kehidupan harus lebih baik dihari esok, akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Seseorang yang menghadapi pekerjaan lebih bersemangat tanpa ada hal yang membebani, mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik dan menyelesaikan tugas-tugasnya lebih maksimal sesuai dengan yang diinginkan perusahaan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sedangkan seseorang yang lebih suka menunda-nunda pekerjaannya, tidak bersemangat dan bahkan tidak menyelesaikan tugas-tugasnya akan menghasilkan produktivitas yang rendah.

Orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

Setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta menghadapi perubahan lingkungan yang terkadang sulit untuk diprediksi. Hal ini menuntut setiap organisasi mampu melakukan penyesuaian guna mengikuti tuntutan perubahan lingkungannya. Perubahan di dalam organisasi tidak hanya didukung oleh komponen organisasi seperti kebijakan dan prosedur, misi dan strategi, iklim kerja, budaya organisasi, praktik manajemen serta struktur organisasi, melainkan juga harus didukung oleh faktor kepemimpinan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, terlihat bahwa para pegawai bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan standar yang cukup tinggi tetapi para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dari fenomena yang dilihat oleh peneliti, pimpinan yang memimpin di RSUD. Dr. Pirngadi Medan terlihat aktif mengontrol kinerja bawahannya dengan memperhatikan pekerjaan secara detail serta menyalurkan semangat yang positif untuk pekerjaan bawahannya. Walaupun pekerjaan yang diberikan cukup banyak, akan tetapi para pegawai tidak merasa terbebani oleh pekerjaan itu dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kehadiran pimpinan baru di lingkungan kerja RSUD. Dr. Pirngadi Medan memberikan nuansa baru bagi para pegawainya. Terlihat dengan rentang waktu \pm 7 (tujuh) bulan, pimpinan mampu meningkatkan produktivitas pegawainya dengan baik. Berdasarkan dari kutipan wawancara peneliti dengan salah satu pegawai yang bekerja di RSUD. Dr. Pirngadi Medan pada tanggal 7 Mei 2018 yang mengatakan bahwa:

“Pada saat ini pimpinan kami menginginkan kami bekerja lebih produktif untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk rumah sakit. Terlebih lagi beliau telah memberhentikan beberapa pegawai kontrak yang awalnya dapat membantu pekerjaan kami. Dengan berhentinya beberapa pegawai kontrak memberikan kami pekerjaan yang cukup banyak, hanya saja beliau memberikan kami motivasi agar memiliki prestasi dalam bekerja sehingga kami selalu terus berupaya untuk meningkatkan kinerja kami agar mendapatkan prestasi kerja yang baik. Walaupun pekerjaan lebih banyak akan tetapi kami termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Diwaktu yang lalu pada saat pimpinan yang lama kami masih bisa santai dalam bekerja, akan tetapi pada pimpinan yang baru menuntut kami untuk menyelesaikan tugas secara mandiri sehingga waktu kerja kami benar-benar terpakai untuk bekerja. Pimpinan saat ini sangat memperhatikan pekerjaan kami, sehingga kami tidak bisa bersantai dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Dari hasil wawancara antara peneliti dengan salah satu pegawai di lingkungan kerja RSUD. Dr. Pirngadi Medan, peneliti mendapatkan informasi bahwa pimpinan yang memimpin di RSUD. Dr. Pirngadi Medan menginginkan pegawainya dapat menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri serta meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara memberikan motivasi yang kuat dalam bekerja, dalam pengamatan peneliti mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di RSUD. Dr. Pirngadi Medan memenuhi kriteria dari kepemimpinan transformasional yang mendorong para pegawai untuk saling memberikan semangat dan menjadi contoh pada rekan kerja dalam bekerja. Hal ini didasarkan karakteristik yang ada pada pimpinan yang baru turut secara detail memperhatikan pekerjaan bawahannya serta memberikan motivasi yang positif agar para bawahan dapat bekerja secara produktif serta mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa peran kepemimpinan turut memberikan sumbangan yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini turut dirasakan oleh para pegawai yang bekerja di wilayah

kerja RSUD. Dr. Pirngadi Medan yang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya serta memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Pimpinan perusahaan berperan aktif serta bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi dengan baik. Pemberian motivasi yang kuat dapat mendorong kemampuan para pekerja untuk bekerja secara produktif agar menunjang percepatan pergerakan tujuan perusahaan. Pimpinan menjadi model yang dapat menginspirasi para bawahan dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan di wilayah kerja RSUD Dr. Pirngadi Medan serta mampu mendongkrak kinerja para pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam mempercepat tercapainya tujuan dari organisasi.

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Hal penting lain dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi adalah melalui motivasi.

Motivasi adalah proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian tujuan. Menurut teori Maslow, bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan (kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan, kebutuhan akan memiliki dan rasa cinta, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri) yang melekat pada diri

manusia. Keseluruhan faktor yang Maslow harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan guna memperoleh kinerja yang optimal.

Wexley (dalam Yukl, 2010) mengatakan Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi bawahannya, tetapi ia juga mampu menjamin bahwa bawahannya mencapai pelaksanaan kerjanya yang baik. Kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dan mendorong bawahannya untuk dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai pengaruh dan kontribusi terhadap keterlibatan kerja pegawai dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya dikatakan, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang baik tidak menunjukkan prestasi kerja yang baik oleh karena faktor kepemimpinan yang buruk atau tidak tepat.

Yukl (2010) menyatakan bahwa pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Robbins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat besar dalam mempengaruhi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin seperti ini umumnya merupakan seorang yang sangat vokal, humble, extrovert dan bersifat persuasif sehingga timbul rasa percaya diri dalam diri pegawai karena dari sisi mental sudah terbiasa menghadapi pemimpin yang memberikan energi positif.

Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan harus dapat menggugah perasaan pengikut dengan kesadaran sendiri untuk menumbuhkan komitmen dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas kewajibannya. Kepemimpinan transformasional berupaya membangun semangat bawahan atau pengikutnya (*inspiring followers*) untuk *committed* dalam menciptakan visi bersama dan tujuan bersama suatu organisasi ataupun unit kerja.

Kepemimpinan transformasional bersifat “mengubah”, yaitu mengubah budaya dan strategi organisasi menjadi lebih sehat dan memiliki interaksi yang baik dengan lingkungan. Kepemimpinan transformasional dibutuhkan oleh pemerintahan daerah untuk mengarahkan organisasi agar berkinerja optimal dan berbuat atau berpenampilan baik.

Kepemimpinan transformasional memiliki berbagai macam definisi bila dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda, ditambah lagi dengan perubahan zaman yang mengarah ke globalisasi dimana fleksibilitas seorang pemimpin dibutuhkan untuk bisa mengayomi dan memahami berbagai macam karakteristik orang di bawahnya. Hal ini menunjukkan betapa besar pengaruh kepemimpinan

transformasional dalam membawa organisasinya mencapai visi organisasi dan tentu saja ada variabel – variabel lain yang mendukung, seperti keterlibatan kerja.

Setiap pemimpin akan selalu menghadapi tantangan dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan, menjadi perantara kebutuhan konstituen dari internal maupun eksternal organisasi, serta bertanggung jawab untuk menetapkan etika atau norma yang menuntut perilaku setiap orang dalam organisasi. Peran pemimpin yang sedemikian strategis mendorong banyak ahli mencoba menganalisis berbagai aspek untuk menemukan sifat dan bentuk kepemimpinan yang diharapkan, terutama yang mampu menggerakkan seluruh potensi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hal ini sangat memungkinkan karena pemimpin seharusnya memiliki kemampuan teknis; keterampilan konseptual atau berpikir strategik; *track record* yang baik terutama dalam penyelesaian tugas; *people skills* yang meliputi kemampuan berkomunikasi, memotivasi dan mendelegasikan; rasa atau kemampuan mengenali bakat terpendam; kemampuan menilai dan membuat keputusan sulit dalam rentang waktu yang sangat singkat dengan data terbatas; serta karakter, kualitas yang menentukan mengenai siapa dirinya.

Kemampuan memerankan seluruh esensi sifat kepemimpinan tersebut pada akhirnya akan bermuara kepada perbaikan kinerja organisasi. Mengingat pentingnya faktor kepemimpinan bagi kesuksesan suatu organisasi, banyak pakar yang mencoba memberikan beragam teori terkait dengan kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan menjadi sorotan masyarakat pada saat ini terkhusus pada karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Hubungan antara seorang atasan dan bawahan sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan dalam menilai kemampuan atasannya dalam memimpin. Berhubungan dengan permasalahan diatas yang banyak terjadi di setiap perusahaan mengenai kepemimpinan transformasional yang mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka peneliti berkeinginan untuk mengungkap permasalahan secara mendalam mengenai “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja Pegawai di RSUD. Dr. Pirngadi Medan”

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Produktivitas Kerja Pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan. Anoraga (2001) menjelaskan produktivitas kerja merupakan fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam hal ini, apabila individu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, ditambah dengan keterampilannya dalam bekerja, maka hal ini akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Lebih lanjut Harsiwi (dalam Nababan, 2016) mengatakan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan suatu hasil kinerja dari seorang pegawai. Hasil kerja pegawai ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Proses kerja dari pegawai ini merupakan kinerja dari pegawai.

Seperti hal yang telah disebutkan sebelumnya bahwa pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Hal ini disebabkan adanya dorongan motivasi yang kuat dari pimpinan kepada para pegawai untuk memberikan kinerja terbaik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Yani (dalam Nababan, 2016), kemampuan manajemen yang baik serta mampu memberikan dorongan motivasi yang kuat mampu memberikan sumbangan yang cukup besar dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan motivasi yang kuat kepada karyawan tercermin dari gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan akhir-akhir ini banyak dikaji dalam ilmu psikologi salah satunya adalah kepemimpinan transformasional, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh keluarga ilmuwan atau praktisi yang mengatakan bahwa tipe gaya kepemimpinan yang ideal dan didambakan adalah kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan transformasional memenuhi kebutuhan kelompok anggota kerja suatu organisasi dimasa sekarang yang ingin diinspirasi dan diberdayakan agar menjadi berhasil.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam kaitannya memberikan pengaruh yang positif dalam mencapai produktivitas kerja pegawai dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja Pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan”.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah mengenai optimalisasi kerja pegawai di bagian administrasi RSUD. Dr. Pirngadi Medan. Kajian pada penelitian ini menekankan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja pegawai dengan populasi pegawai bagian administrasi RSUD. Dr. Pirngadi Medan sebanyak 195 orang pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Produktivitas Kerja Pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan?”.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Rumusan Masalah yang dikemukakan diatas, ,maka peneliti bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Produktivitas Kerja Pegawai RSUD Dr. Pirngadi Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ilmu pengetahuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktisi

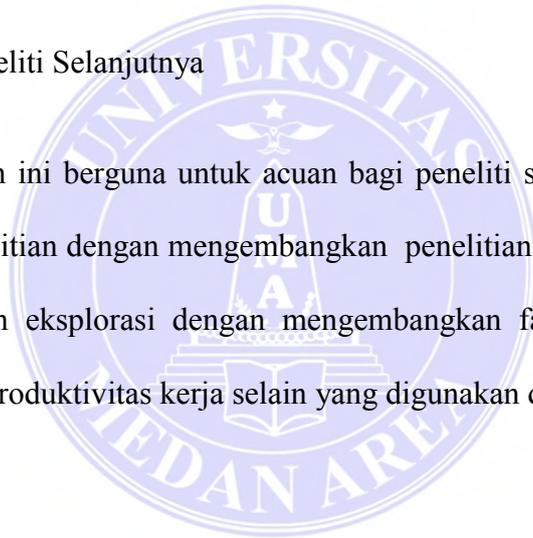
Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan pedoman bagi beberapa pihak yang memang membutuhkan seperti:

a. Bagi Instansi

Bagi Instansi RSUD. Dr. Pirngadi Medan, diharapkan dapat menjadi sarana umpan balik pelaksanaan kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas para pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna untuk acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain yang digunakan dalam penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pegawai merupakan orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih di identikkan pada pekerjaan yang bersifat nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor menurut Khakrim (dalam Agnetha, 2005). Selanjutnya menurut Hasibuan (2013) pegawai adalah orang yang berkarya atau bekerja berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

Sedangkan menurut Munandar (2014) pegawai adalah tenaga kerja manusia yang jasmaniah maupun rohaniah baik mental dan pikiran yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi, baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta maupun lembaga-lembaga pemerintahan.

Pegawai adalah aset, yang merupakan penggerak utama setiap organisasi dan tanpa mereka organisasi atau perusahaan tidak akan ada artinya karena pegawai merupakan investasi bukan pengeluaran, pegawai merupakan pribadi yang tinggi, jauh lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya dan pegawai adalah orang-orang profesional yang tidak mudah digantikan, karena

menggantikan seseorang tenaga profesional akan sangat merugikan baik dari segi finansial, waktu dan energy (dalam Hasibuan, 2013).

Aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. (UU No 4 Tahun 2014).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai aparatur sipil negara adalah seseorang yang bekerja, baik sebagai pegawai tetap ataupun tidak berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang telah ditetapkan.

2. Unsur-unsur Pegawai Negeri Sipil

Adapun unsur-unsur dari pegawai negeri, yaitu sebagai berikut:

1. Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundangan yang mengatur tentang syarat-syarat yang dituntut bagi setiap (calon) Pegawai Negeri untuk dapat diangkat oleh pejabat yang berwenang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000, yang meliputi:

- a. Warga Negara Indonesia. Pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.

- b. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan minimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku.
 - c. Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
 - d. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dalam sesuatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta.
 - e. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri Sipil.
 - f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi.
 - g. Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan yang berwajib).
 - h. Berbadan sehat (berdasarkan keterangan dokter).
 - i. Sehat jasmani dan rohani.
 - j. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah.
 - k. Syarat lainnya yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya kewenangan untuk mengangkat Pegawai Negeri berada ditangan presiden sebagai kepala eksekutif,

namun untuk (sampai) tingkat kedudukan (pangkat) tertentu, presiden dapat mendegelasikan kewenangan kepada pejabat lain dilingkungannya masing-masing. Kewenangan pengangkatan dan pendegelasan tersebut diatur dalam Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 09 Tahun 2003.

3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri.

Pegawai negeri yang diangkat dapat diserahi tugas, baik berupa tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara lainnya. Ada perbedaan tugas negeri dan negara lainnya. Dimaksudkan dengan tugas dalam jabatan negeri apabila yang dimaksudkan diberi jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk didalamnya adalah jabatan dalam kesekretariatan lembaga negara serta kepaniteraan di pengadilan- pengadilan, sedangkan tugas negara lainnya adalah jabatan diluar bidang eksekutif seperti hakim-hakim pengadilan negeri dan pengadilan tinggi. Di sini terlihat bahwa pejabat yudikatif di level pengadilan negeri dan tinggi adalah pegawai negeri, sedangkan hakim agung dan mahkamah (agung dan konstitusi) adalah pejabat negara.

4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gaji adalah balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Negeri yang bersangkutan. Sebagai imbal jasa dari pemerintah kepada pegawai yang telah mengabdikan dirinya untuk melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu diberikan gaji yang layak baginya. Dengan ada gaji yang layak secara relatif akan menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, sebab pegawai negeri tidak

lagi dibebani dengan pemikiran akan masa depan yang layak dan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sehingga bisa bekerja dengan professional sesuai dengan sesuai dengan tuntunan kerjanya.

Pengaturan mengenai gaji PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 1997 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 07 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah Sembilan kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007. Selain pemberian gaji pokok, pegawai negeri juga diberikan kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa. Kenaikan gaji istimewa hanya dapat diberikan kepada PNS yang telah nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungan kerjanya. Maksud dari pemberian kenaikan gaji istimewa adalah mendorong PNS untuk bekerja lebih baik. Kenaikan gaji istimewa hanya berlaku dalam pangkat yang dijabat oleh PNS yang bersangkutan pada saat pemberian kenaikan gaji istimewa itu, atau dengan perkataan lain, apabila PNS yang bersangkutan telah naik pangkat kenaikan gaji berkalanya ditetapkan sebagaimana biasa.

3. Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil

Mengenai jenis PNS didasarkan pada Pasal 2 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil,
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun disini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan PNS adalah pegawai negeri bukan Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan penjabaran diatas, PNS merupakan bagian dari pegawai negeri yang merupakan aparatur negara. Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (2) Pegawai Negeri dibagi menjadi:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Kesekretariat Lembaga Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksudkan dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

Di samping pegawai negeri sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 2 ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalam penggajiannya.

Dari ketentuan diatas dapat kita pahami bahwa Pegawai Negeri Sipil di RSUD. Dr. Pirngadi Medan termasuk pada Pegawai Sipil Daerah yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Tohardi (dalam Sutrisno, 2011) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Ravianto (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Individu yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Sutrisno, 2011).

Dari pendapat ahli diatas dapat kita pahami bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang terdorong menjadi dinamis, kreatif, dan inovatif dalam meningkatkan mutu pekerjaan dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Anoraga (2001) menjelaskan produktivitas kerja merupakan fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam hal ini, apabila individu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, ditambah dengan keterampilannya dalam bekerja, maka hal ini akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Aigner (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Produktivitas merupakan sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat

mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik (sinungan dalam Armita, 2010).

Sedangkan menurut Hallet (dalam Sedarmayani, 2009) produktivitas kerja adalah suatu upaya secara fisik maupun rohani untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Penjelasan tersebut juga didukung laporan Dewan Produktivitas Nasional 1983 (dalam Sedarmayati, 2011) yang menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “Mutu kehidupan pekerjaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Dari pendapat ahli diatas dapat kita pahami bahwa produktivitas merupakan suatu upaya baik secara fisik maupun rohani dalam mengembangkan kemampuan bekerja dalam memproduksi hasil yang berkualitas dan bermutu sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan (Sedarmayati, 2011).

Lebih lanjut Harsiwi (dalam Nababan, 2016) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hasil kinerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan.

Jadi dapat dipahami bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental pada individu yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan yang akan datang harus lebih baik dari hari sekarang dan mendorong seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerjanya dan mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan didalam dirinya untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri eksternal individu yang melakukan serangkaian kegiatan produksi.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Kerja Daerah ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja:

1. Sikap Kerja

Sikap kerja tercerminkan dari kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*Shiff Work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim.

2. Tingkat Ketrampilan yang Ditentukan oleh Pendidikan

Latihan dalam manajmen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.

3. Hubungan Antara Tenaga Kerja dan Pimpinan

Hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality Control Circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.

4. Manajemen Produktivitas

Manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

5. Efisiensi Tenaga Kerja

Efisiensi tenaga kerja dapat diperoleh dari perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

6. Kewiraswastaan yang Tercermin dalam Pengambilan Resiko

Kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha (Sedarmayanti, 2011).

Dari pendapat Sedarmayanti pada balai pengembangan produktivitas kerja daerah dapat kita pahami bahwa ada 6 (enam) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya ialah sikap kerja, tingkat keterampilan yang ditentukan oleh penelitian, hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko.

Menurut Sukarna (1993), ada 4 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan dan bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

2. Upah Kerja

Sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam dunia industri.

3. Disiplin Kerja

Kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

4. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tatalaku seseorang dalam usaha mendewasakan diri melalui pengajaran dan pelatihan, proses, cara perbuatan mendidik. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Dari pendapat Sukarna dapat kita pahami bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, upah kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan

pemenuhan hal tersebut karyawan mampu bekerja secara produktif pada suatu perusahaan.

Menurut Anoraga (2001) ada 3 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka, yaitu:

1. Pekerjaan yang Menarik

Seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada orang yang mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

2. Keamanan dan Perlindungan dalam Pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan berarti pemberian perlindungan tubuh, ataupun memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka tidak adalagi perasaan was-was dan ragu-ragu dalam bekerja.

3. Lingkungan dan Suasana Kerja yang Baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Dari pendapat Anoraga dapat kita pahami bahwa pekerjaan yang menarik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian ketertarikan suatu pekerjaan, keamanan dan iklim pekerjaan dapat membuat karyawan bekerja secara produktif.

Menurut Ravianto (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong karyawan bertindak produktif.
2. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik.
3. Disiplin kerja yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.
4. Sikap dan etika kerja yaitu menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengarahkan kemampuan.
5. Motivasi yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, keterampilan dalam bekerja, disiplin kerja, sikap dan etika dalam bekerja, serta adanya motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Lestari T, T Erlin (dalam Sedarmayani, 2001), Aspek-aspek Produktivitas Pekerja diukur dari:

1. Kemauan Kerja

Kemauan kerja dapat dilihat dari kesadaran para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat dilihat dari kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat kepedulian perusahaan kepada pekerja seperti adanya tanda peringatan dan tanda bahaya yang berfungsi sehingga karyawan menjadi lebih diperhatikan yang berefek pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi dapat dilihat dari adanya balas jasa yang sesuai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Jaminan Sosial

Jaminan sosial dapat memotivasi produktivitas pekerja, karena pekerja merasa lebih diperhatikan keselamatan dan kesehatannya ketika bekerja.

6. Hubungan Kerja

Hubungna kerja dapat dilihat dari hubungan situasi kerja yang harmonis baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

Dari pendapat Lestari T, T Erlin (dalam Sedarmayani, 2001) dapat dipahami bahwa ada 6 (eman) aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Yani (dalam Nababan, 2016), aspek-aspek produktivitas kerja adalah:

1. Pegawai/tenaga Kerja

Pegawai atau tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi kerja. Kualitas pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- a. Motivasi

Motivasi dapat bersifat internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu sedangkan motivasi eksternal merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu seperti apa yang diinginkan. Namun dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai lebih ditekankan pada motivasi internal dimana masing-masing individu mendorong dirinya sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

- b. Sikap

Secara umum sikap dibedakan menjadi dua, yaitu sikap positif dan sikap negative. Sikap seseorang akan tercermin dari prestasi kerjanya. Sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan lebih besar untuk berusaha agar apa yang dikerjakan berhasil dan untuk bertanggungjawab terhadap apa ditugaskan kepadanya. Sementara itu sikap negative ditunjukkan dengan adanya sikap yang pasif, dimana hanya mengerjakan seperti apa yang

diperintahkan, menyukai pengarahan dan apabila memungkinkan menghindari tanggung jawab.

2. Tempat Kerja

Penyebab tinggi rendahnya produktivitas yang berasal dari tempat kerja ada dua yaitu: lingkungan kerja dan manajemen.

a. Lingkungan Kerja

Organisasi kerja/instansi bertanggung jawab untuk mengupayakan suatu lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu: lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar mandi, sarana olah raga serta fasilitas ibadah. Lingkungan non fisik yaitu rasa perkawanan antara pegawai, hubungan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun dengan pegawai akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

b. Manajemen

Kemampuan manajerial seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan para pegawai untuk mencapai tujuan, dengan kemampuan manajemen pemimpin yang efektif tujuan instansi lebih mudah tercapai. Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa aspek-aspek produktivitas kerja yaitu: Kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, hubungan kerja, pegawai/tenaga kerja, dan tempat kerja.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) metode pengukuran yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau di tetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuna karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Sinungan (dalam Hasibuan, 2005) secara umum berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit perorangan tugas, seksi, proses dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil pemahaman bahwa pengukuran produktivitas ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi, pemimpin (*leader*) berarti bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, mengarahkan pikiran-pendapat dan tindakan orang lain dikemukakan oleh Djohan (dalam Bambang, 2004). Sedangkan defenisi kepemimpinan menurut John Pfiffner (dalam Bambang, 2004) adalah seni untuk mengkoordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal senanda juga dikemukakan oleh Kondalkar (2007) kepemimpinan merupakan proses

mempengaruhi orang untuk berusaha, rela, semangat dan antusias terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Green Berg dan Baron (dalam Wirawan, 2014) kepemimpinan adalah sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian kelompok atau organisasi, hal ini didukung oleh pendapat Ivancevich (dalam Bambang 2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan dua orang atau lebih dimana yang satu mempengaruhi yang lain untuk tercapainya tujuan bersama. Menurut Robbins (2010) bahwa kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, sehingga kepemimpinan merupakan bagian manajemen dan sebagai inti dari manajemen dalam organisasi yang menyangkut hubungan antar manusia.

Kartono dan Kartini (2005) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama, Hasibuan (2005) juga menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa defenisi yang dikemukakan di atas maka peneliti mengambil pemahaman bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki dan mempergunakan kekuasaan dan wewenangnya untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2009) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem

sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli,

terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.

Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut :

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang

diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

James Mc Gregor Burns (dalam Northouse, 2016) mengembangkan teori kepemimpinan transformasional dan transaksional, kedua gaya kepemimpinan ini mempengaruhi kinerja melalui motivasi.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional yaitu perilaku pemimpin dan bawahannya dapat saling meningkatkan motivasi dan moral kerja anggota. Dimana terdiri dari empat dimensi yaitu:

- a. *Idealized Influence* (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral).
- b. *Inspirational Motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi).
- c. *Intellectual Stimulation* (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan).
- d. *Individualized Consideration* (kemampuan menghargai dan memperhatikan).

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional yaitu perilaku pemimpin memotivasi bawahan dengan persuasi minat masing-masing bawahan dengan proses pertukaran nilai. Perilaku transaksi berfokus pada proses penyelesaian tugas dengan mutu yang baik, yang terkait dengan imbalan yang diinginkan.

Dari penjelasan tentang bermacam-macam gaya kepemimpinan, maka dalam penelitian ini, peneliti fokus ke gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan transformasional lebih mengarah ke pengembangan anggota dengan salah satu cara memberikan motivasi kepada bawahan, sehingga kepemimpinan transformasional sesuai dengan masalah yang hendak diteliti, dan gaya kepemimpinan transformasional dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

D. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Jika kita mengamati gaya kepemimpinan di zaman yang modren saat ini kita akan Kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan (dalam Bass, 2006). Pimpinan yang memiliki gaya transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut dapat dicapai.

Para pakar transformational leadership (Bass & Avolio, 1994) berargumen bahwa kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dibanding kepemimpinan transaksional dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai performa yang lebih baik. Argumen ini banyak didukung oleh sejumlah temuan-temuan penelitian seperti Dumdum, Lowe & Avolio (dalam Bass & Avolio, 1994).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan untuk meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka (Burns, 1978).

Selanjutnya, Bass & Avolio, (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang murni adalah, kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Pemimpin transformasional lebih mampu dan lebih sensitif merasakan lingkungannya, dan untuk selanjutnya membentuk dan mendiseminasi sasaran sasaran strategis yang mampu menangkap perhatian serta minat para bawahannya (Bass & Avolio, 1994).

Para pengikut kepemimpinan transformasional memperlihatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap misi organisasi, kesediaan untuk bekerja lebih keras, kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pimpinan (Avolio, 1994). Seluruh efek kepemimpinan transformasional diharapkan akan menciptakan

kondisi yang lebih baik bagi pemahaman serta visi, misi, dan sasaran-sasaran, serta tingkat penerimaan bawahan yang lebih baik (Bass & Avolio, 1994).

Berdasarkan uraian diatas mengenai persepsi kepemimpinan transformasi, dapat diambil pemahaman bahwasannya, cara pandang karyawan terhadap suatu bentuk kepemimpinan yang lebih berfokus pada bagaimana sosok pemimpin mampu mendorong seseorang untuk dapat berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai performa yang lebih baik. Pemimpin transformasional juga membangun loyalitas dan ikatan emosioanl pengikutnya atas dasar kepentingan dan sistem nilai ideal yang diyakini untuk kepentingan jangka panjang.

2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (dalam Munandar, 2014) menyatakan bahwa terdapat aspek-aspek kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pengaruh yang ideal (*Idealizen Influence*) atau charisma

Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Dengan kata lain pemimpin biasanya mendahulukan kepentingan perusahaan dan orang lain dari kepentingan diri sendiri.

2. Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi. Pemimpin transformasional juga memberikan dorongan dan makna mengenai kebutuhan apa yang harus diselesaikan.

3. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif untuk menyelesaikan masalah organisasi yang dihadapi. Hal itu mendorong pegawai untuk memikirkan hal-hal secara mandiri dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berhati-hati.

4. Penghambat Individual (*Individualized Consideration*)

Pemimpin memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Sedangkan menurut Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2014), terdapat beberapa aspek-aspek yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Mempunyai visi, tujuan, motivasi, keinginan, harapan, dan tujuan yang menyatu dengan yang diimpikan pengikut.

2. Memiliki motivasi, kekuasaan, keterampilan untuk merealisasikan visi yang lebih tinggi daripada pengikut, akan tetapi berusaha mengangkat dan memotivasi pengikut agar sama tinggi.
3. Menstimulasi dan mentransformasi para pengikut untuk setingkat dengan pemimpin.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan transformasional adalah pengaruh yang ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual dan penghambat individual.

3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Tichy dan Devanna (dalam Northhouse, 2016) mengemukakan beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. Mengidentifikasi diri sebagai agen perubahan

Seorang pemimpin dalam hal ini dapat mengartikulasikan dirinya sebagai agen perubahan untuk konsep diri bawahan.

- b. Individu pemberani

Dalam hal ini pemimpin mampu mengambil resiko penuh hati-hati dan berani menghadapi tantangan. Dalam perilaku keberanian menghadapi tantangan dan keberanian ada komponen intelektual dan emosional.

- c. Percaya pada orang lain

Pemimpin transformasional menggunakan prinsip-prinsip motivasi, emosi, kesakitan, kepercayaan, dan loyalitas.

Pemimpin memberikan humor, simbolisme, imbalan, ataupun hukuman dalam memimpin.

d. Menarik nilai

Kepemimpinan transformasional mampu menguraikan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi serta menunjukkan perilaku yang sesuai dengan posisinya.

e. Belajar sepanjang hayat

Pemimpin transformasional mampu berbicara mengenai kesalahan-kesalahan yang mereka lakukan. Akan tetapi, pemimpin transformasional tak memandang kegagalan tersebut sebagai suatu kegagalan, melainkan sebagai pengalaman untuk belajar.

f. Mampu berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.

Hal ini berarti mampu menghadapi dan meringkai masalah dalam dunia yang kompleks dan berubah.

g. Visioner

Para pemimpin dalam hal ini dapat bermimpi, mampu memberikan impian dan citra sehingga orang memiliki ketertarikan untuk berbagi dengan mereka.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepemimpinan transformasional adalah seorang yang dapat menjadi agen perubahan, berani, percaya, menarik nilai, selalu belajar, mampu berurusan dengan kompleksitas dan visioner.

E. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut penelitian Towers & Perrins (dalam Northhouse, 2016), yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi untuk dapat mencapai keterlibatan kerja yang tinggi maka sebuah organisasi harus mempunyai kepemimpinan yang efektif yang dapat menutup jarak dengan model kepemimpinan yang tradisional. Hal ini dikarenakan keterlibatan bukan merupakan suatu keadaan yang alami tetapi suatu keadaan yang dibuat atau diciptakan.

Kanexa (dalam Yukl, 2010) menyimpulkan bahwa ada empat prinsip dasar yang mempengaruhi keterlibatan, yaitu (1) Pemimpin yang memberikan inspirasi keyakinan terhadap masa depan, (2) Manajemen yang menghargai karyawan, (3) Pekerjaan yang menyenangkan dan (4) Bagian top management yang memperlihatkan tanggungjawab nyata kepada karyawan. Hasil penelitian banyak membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi bawahan adalah kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian yang dikemukakan Lowe et.al. (Yukl, 2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif. Hingga saat ini gaya kepemimpinan transformasional masih terus dikaji dan dianggap sebagai sebuah alat yang dapat memberikan pengaruh dalam perubahan organisasi, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan bawahan. Perubahan-perubahan tersebut berdampak pada upaya bawahan karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi sehingga membuat

bawahan mempertinggi motivasi untuk melakukan upaya ekstra dalam mencapai hasil kerja optimal (Bass dan Avolio, 1994).

Kepemimpinan transformasional membuat bawahan berupaya lebih keras dan dapat bekerja dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujiasih (dalam Annisa, 2017) terhadap pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi upaya ekstra pegawai dalam memunculkan ide-ide kreatif, mengembangkan kemampuan, dan meningkatkan pemberian pelayanan kesehatan.

Kepemimpinan transformasional memiliki keunggulan, dengan memberikan pengaruh tambahan, yaitu dengan memperluas dan meningkatkan tujuan para bawahan dan membuat bawahan merasa percaya diri untuk melakukan sesuatu melebihi harapan sebelumnya, maupun berdasarkan kesepakatan eksplisit dan implisit (Avolio, 1994). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, kinerja, loyalitas karyawan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan penurunan tingkat turnover (Robbins, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Stordeur (dalam O'leary, 2001) mengungkap adanya korelasi positif antara keempat elemen kepemimpinan transformasional yaitu: kharisma, motivasi inspirasional, perhatian secara individu, dan stimulasi intelektual dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa jika pelaksanaan kepemimpinan transformasional semakin baik maka kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat. Selain itu, gaya

kepemimpinan transformasional terbukti juga mampu meningkatkan extra effort bawahan untuk menampilkan kinerja optimalnya.

Hasil penelitian Mujasih (dalam Annisa 2017) mengemukakan bahwa perilaku pemimpin transformasional dapat mempertinggi motivasi bawahan untuk melakukan extra effort untuk mencapai kinerja lebih dari biasanya. Bycio, Hacket dan Allen (dalam Northhouse, 2016) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional membuat bawahan berupaya lebih keras dan dapat bekerja dengan baik.

Hay (dalam Munandar, 2014) mengemukakan bahwa seorang pemimpin transformasional akan berusaha memotivasi, membangkitkan semangat dan minat para bawahan dan tetap meyakinkan akan tujuan dan misi organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan individu yang berguna untuk organisasi. Pemimpin transformasional berusaha meyakinkan bawahan bahwa untuk bersama-sama menciptakan produktivitas tinggi, usaha keras, komitmen dan kapasitas yang tinggi. Oleh sebab itu, karyawan yang engaged, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan (Bakker & Leiter, 2010).

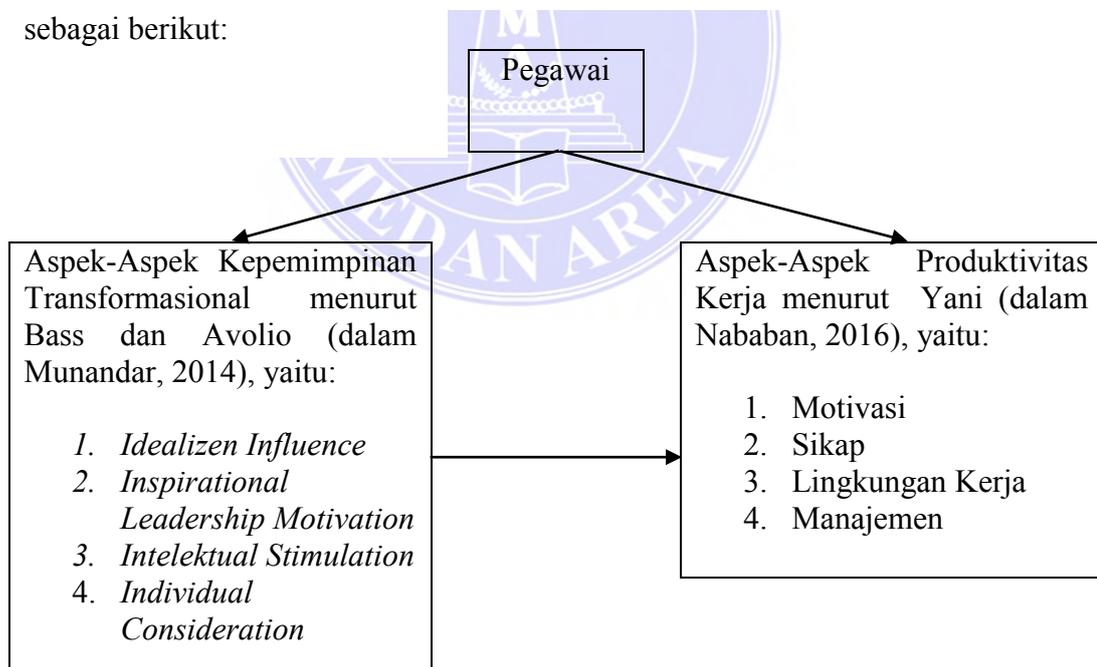
Kepemimpinan transformasional membuat bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pengaruh yang diberikan dalam gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada loyalitas karyawan dan pengaruh loyalitas yang diberikan oleh kepemimpinan

transformatif terhadap bawahannya akan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain (Bakker & Leiter, 2010).

Kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Maka dari itu peranan pemimpin sangatlah vital dalam menunjang produktivitas karyawan.

F. Landasan Konseptual

Untuk memberikan jawaban terhadap pendekatan masalah yang menyatakan hubungan antar variabel, maka penulis memberikan Kerangka Pikir sebagai berikut:



G. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori diatas , maka peneliti mengajukan hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan produktivitas kerja. Dengan asumsi semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya apabila semakin rendah kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah pula produktivitas kerja pegawai.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada setiap penelitian, penggunaan metode penelitian sangat penting dan sangat menentukan bagaimana keberhasilan penelitian yang akan dilakukan. Pada bab ini akan diuraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur dan analisis data hasil penelitian.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan prosedur kuantitatif korelasional dan dianalisis menggunakan statistik SPSS 21.0. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) bahwa metode penelitian kuantitatif umumnya memiliki analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja Pegawai RSUD. Dr. Pirngadi Medan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional. Variabel bebas disimbolkan dengan (X).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel terikat disimbolkan dengan (Y).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan untuk meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka.

Para pengikut pimpinan transformasional memperlihatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap misi organisasi, kesediaan untuk bekerja lebih keras, kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pimpinan. Seluruh efek kepemimpinan transformasional diharapkan akan menciptakan kondisi yang lebih baik bagi pemahaman serta visi, misi, dan sasaran-sasaran, serta tingkat penerimaan bawahan yang lebih baik..

Dengan Asumsi semakin tinggi skor pada laporan produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi hubungan kepemimpinan transformasional. Sebaliknya, semakin rendah skor pada laporan produktivitas kerja karyawan maka semakin rendah hubungan kepemimpinan transformasional.

2. Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Alat ukur pada produktivitas kerja pegawai berupa skala, setelah diuji maka data akan didistribusikan, semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala ini maka produktivitas karyawan tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka produktivitas kerja pegawai rendah.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian administrasi RSUD. Dr. Pirngadi Medan sebanyak 195 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari suatu populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2014). Mengingat ada banyaknya jumlah populasi, maka peneliti membuat karakteristik sampel penelitian, yaitu:

- a. Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Bekerja di RSUD Dr. Pirngadi Medan minimal 5 tahun masa bakti sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Pegawai di bagian administrasi RSUD. Dr. Pirngadi Medan.
 - d. Pegawai yang secara langsung bertanggung jawab dengan pimpinan.
3. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut Sugiono (2014), teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel secara acak berdasarkan karakteristik sampel yang dibuat peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala. Dimana skala adalah suatu daftar yang terdiri atas sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi yang tidak diketahui. Alasannya diungkapkan skala dalam penelitian Kusumah (2010) yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh penelitian.

Selain itu metode skala psikologis digunakan dalam penelitian atas dasar pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- a. Metode skala psikologis merupakan metode yang praktis.
- b. Dalam waktu yang relatif singkat dapat dikumpulkan data yang banyak.
- c. Metode psikologis merupakan metode yang dapat menghemat tenaga dan ekonomis.

Penelitian ini menggunakan skala Model *Likert*. Skala ini merupakan model skala pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai sikap (Sugiyono, 2014). Prosedur skala dengan metode *Likert* didasari oleh dua asumsi yaitu:

1. Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang *favourable* (mendukung) atau yang *unfavourable* (tidak mendukung).
2. Jawaban dari individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai sikap negatif.

Dalam penelitian ini akan digunakan dua buah skala, yaitu skala Kepemimpinan Transformasional dengan skala Produktivitas Kerja.

a. Skala Kepemimpinan Transformasional

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah skala kepemimpinan transformasional yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan transformasional menurut Bass

dan Avolio (dalam Munandar, 2014) yaitu, *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*.

b. Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja karyawan yang akan diteliti disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan pendapat Yani (dalam Nababan, 2016), dengan aspek-aspeknya yaitu motivasi, sikap, lingkungan kerja, dan manajemen.

Model skala yang digunakan adalah model skala *Likert* maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir validitas dan reliabilitas.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ciri-ciri kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Menurut Azwar (2015) proses pengujian validitas atau validasi dilakukan untuk mengetahui apakah skala atau instrument penelitian

mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas isi (*Content Validity*), dengan uji analisis *Product Moment* dari Pearson, yaitu dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total alat ukur, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kwadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat skor Y

N = Jumlah subjek

Suatu item dikatakan valid jika korelasi skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan item total memiliki batasan $r_{bt} \geq 0,30$, dengan taraf signifikansi sebesar 95% dan taraf kesalahan 0,05.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur digunakan untuk mencari dan mengetahui sejauh mana instrumen pengukuran dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama selama dala diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2015). Analisis reliabilitas pada skala *cinderella complex* menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach's* sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

α : koefisiensi *Alpha Cronbach's*

1 : konstanta bilangan

S_1^2 dan S_2^2 : Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_x^2 : Varians skor skala

Azwar (2015) mengatakan bahwa reliabilitas dapat dinyatakan dengan koefisien reliabilitas (r) dengan rentang 0 sampai dengan 1. Semakin angka reliabilitas mendekati nilai 1, maka semakin tinggi reliabilitas alat ukur tersebut. Sebaliknya, jika koefisien semakin mendekati angka 0, maka alat ukur semakin rendah reliabilitasnya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika r berada dalam rentang 0,7 hingga 0,9.

F. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian terdapat satu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

X	
X_1	X_2
Y	Y

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian yang meliputi yaitu:

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data dari variable penelitian telah menyebar secara normal. Suatu distribusi data dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$ dan dilihat melalui nilai *Kolmogorov-Smirnov*.

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$X_h^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

χ^2 = Chi kuadrat hitung

f_o = Frekuensi data dalam interval

f_h = Frekuensi yang diharapkan

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data produktivitas yang telah diambil dari sekelompok subjek yang dalam karakter maupun ciri-ciri yang sama (homogen). Suatu data dikatakan homogen apabila nilai $p > 0,05$.

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{S^2}{S^1}$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung

S² = Varians terbesar

S¹ = Varians terkecil

DAFTAR PUSTAKA

- Agnetha, Febriduati Sitepu. 2015. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan. Skripsi*. Jurusan Psikologi. Universitas Medan Area.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. ISBN: 978-602-318-043-1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Annisa. 2017. *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara*. SKRIPSI UMA: tidak diterbitkan.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga & sayuti. 2005. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Indusrtri*. Liberty Offset. Yogyakarta.
- Azwar, S. 2015. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. 2010. *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bambang, Kusriyanto. 2004. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Bass, B.M. 1999. *Hand Book of Leadership*. New York: Free Press.
- Bass, B.M., Avolio, B.J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformasional Leadership*. Thousand Oaks : Sage.

- Bass M. Bernard, Ronal E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership*. Second Edition. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publisher.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Cahya, Noni Dwi. 2012. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja pada Karyawan PTPN II Tandem Hulu*. SKRIPSI UMA: tidak diterbitkan.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. ISBN: 978-979-518-897-1. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dewi, Rita Bangun. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dan Motivasi Intrinsik Perawat Pelaksana Kontrak Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Kontrak di Ruang Rawat Inap RSUD Pringadi Medan*. Tesis USU: tidak diterbitkan.
- Djamaludin Ancok. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Goodwin, V.L., Wofford, J.C., and Whittington, J.L. 2001. *A Theoretical and Empirical Extension to the Transformational Leadership Construct*. Journal of Organizational Behavior, Vol 22, No 7, pp.759-774.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- _____. 2005. *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, Richard L. 2002. *Leadership*. ISBN: 0-07-244529-7. McGraw-Hill Irwin.
- Ismail, A., Mohamed, H., Sulaiman, A.Z., Mohamad, M.H., and Yusuf, M.H. 2011. *An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment, Business and Economics Research*. Journal, Vol 2, No 1, pp. 89-107.

- Joharsyah. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Medan*. SKRIPSI UMA: tidak diterbitkan.
- John J. Shaughnessy, Eugene B. Zechmeister, Jeanne S. Zechmeister. 2007. *Metodologi Penelitian Psikologi*. ISBN: 978-602-8055-06-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. ISBN 978-979-769-917-8. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kondalkar.V.G. 2007. *Organizational Behavior*. New Delhi. New Age International (P) Ltd.
- Kotler, Jhon P. 1997. *The Leadership Factor*. ISBN: 979-8901-45-2. Jakarta: Prenhallindo.
- Kusumah, Hadi. 2010. *Tahapan Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Lawrence R. Jauch, William F. Glueck. 1988. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marshall. S, & Molly G. S. 2011. *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- _____. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nababan, Balmer. 2016. *Pengukuran Produktivitas Nasional Regional Sektoral*. ISBN: 978-602-60611-0-2. Direktorat Bina Produktivitas, Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kemenaker. Jakarta Selatan: CV. Tri Buana Dirgantara.
- Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. ISBN: 978-602-3730-82-2. Jakarta: Prenamedia Group.

- Northhouse, G. Peter. 2016. *Kepemimpinan*. Indeks Permata Puri Media.
- O'leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan Transformasional*. [on-line]. Diakses pada tanggal 10 Januari 2018 dari <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/23/>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. ISBN: 978-602-1353-64-6. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ravianto, J. 1995. *Motivation and Awareness*. Makalah. Jakarta.
- Reni. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Di Samarinda*. E-Journal. Ilmu Administrasi Bisnis. Vol 3 No. 4.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia Jilid 1. Jakarta: PT Indeks Gramedia Grup.
- Sedarmayani. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- _____. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. ISBN: 979-1073-73-2. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. 1993. *Dasar-dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju : Bandung.
- Sutikno, Sobry. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Holistica Lombok.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syadam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan*. Jakarta: Djambatan.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada.
- Wike. 2009. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Sikap Petugas Terhadap Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo*. Semarang.
- Wirawan, 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G.A. 2006. *Leadership in Organization*. 4th edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- _____. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A
SKALA PENELITIAN

LAMPIRAN A-1
SKALA KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL

SKALA PENGUKURAN PSIKOLOGI

Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

BAGIAN I PENGANTAR

Salam hormat,

Dalam rangka kegiatan penelitian dari mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, kami memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini.

Dalam pengisian skala ini **tidak ada jawaban yang salah**. Oleh karena itu mohon pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu dengan **jujur dan apa adanya tanpa mendiskusikan dengan teman lain**. Kami menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

Cara mengisi skala tersebut akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Jika telah selesai, mohon periksa kembali jawaban bapak/ibu, jangan sampai ada pernyataan yang terlewati.

Bantuan bapak/ibu dalam mengisi skala ini merupakan bantuan yang sangat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu atas perhatian dan partisipasi yang bapak/ibu berikan, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Guntur Alamsyah

BAGIAN II DATA DIRI

Isilah data diri bapak/ibu dengan benar pada kolom yang telah disediakan. Kami menjamin kerahasiaan identitas yang bapak/ibu berikan hanya untuk keperluan penelitian, tidak untuk keperluan lainnya.

Nama Inisial	
Usia Tahun
Pekerjaan
Lama Kerja Tahun

BAGIAN III PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan dua skala psikologi. Jawablah semua pernyataan dalam skala tersebut dengan cara memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang bapak/ibu pilih. Pilihan jawabannya adalah:

- SS : jika pernyataan **SANGAT SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.
- S : jika pernyataan **SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.
- TS : jika pernyataan **TIDAK SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.
- STS : jika pernyataan **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada jawaban yang salah dalam setiap pernyataan, sehingga kami mohon untuk diisi secara jujur dan apa adanya sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu yang sesungguhnya. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu. Selamat mengerjakan!

Skala A

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja.				
2.	Pimpinan meyakini kami dapat bekerja dengan baik.				
3.	Pimpinan melibatkan kami dalam memecahkan masalah secara kreatif dan inovatif.				
4.	Pimpinan memberi dukungan penuh bagi para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.				
5.	Pimpinan memberikan kesempatan bagi saya untuk menyampaikan pendapat.				
6.	Pimpinan turut andil dalam teknis pelaksanaan kerja yang kami lakukan.				
7.	Pimpinan kurang melibatkan kami dalam memecahkan masalah secara kreatif dan inovatif.				
8.	Pimpinan sangat bersikap profesional dalam bekerja.				
9.	Pimpinan mendorong kami untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.				
10.	Pimpinan kurang meyakini akan pekerjaan yang kami laksanakan.				
11.	Pimpinan kurang menjadi panutan saya dalam bekerja.				
12.	Saya terdorong oleh pimpinan untuk kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah.				
13.	Pimpinan kurang mendorong saya untuk kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah.				
14.	Pimpinan saya menerima setiap gagasan-gagasan dan kreatifitas bawahan.				
15.	Pimpinan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.				
16.	Pimpinan saya memberikan motivasi kepada bawahan agar bekerja dengan semangat.				
17.	Pimpinan kami kurang mendorong kami untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.				

18.	Pimpinan kurang profesional dalam bekerja.				
19.	Pimpinan saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan kerja pegawai.				
20.	Pimpinan saya kurang mendengarkan pendapat dari bawahannya.				
21.	Terkadang kami bekerja tanpa adanya dukungan dari pimpinan.				
22.	Kepentingan perusahaan menjadi prioritas utama oleh pimpinan kami.				
23.	Pimpinan memberikan saya inspirasi dalam mencapai tujuan perusahaan.				
24.	Pimpinan saya kurang memberikan motivasi dalam bekerja.				
25.	Pimpinan saya kurang memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.				
26.	Pimpinan sangat berhati-hati dalam mengambil setiap keputusan.				
27.	Terkadang pimpinan terlihat tergesa-gesa dalam mengambil keputusan.				
28.	Pimpinan saya terkesan kurang menghargai ide pegawai.				
29.	Pimpinan kurang mengontrol pekerjaan kami.				
30.	Saya tidak terinspirasi untuk mencapai tujuan perusahaan.				
31.	Pimpinan kurang memperdulikan kebutuhan kerja pegawai.				
32.	Terkadang pimpinan kurang memprioritaskan kepentingan perusahaan.				

Mohon periksa kembali jawaban Bapak/Ibu hingga tidak ada nomor yang terlewat. Terimakasih.

LAMPIRAN A-2
SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

SKALA PENGUKURAN PSIKOLOGI

Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

BAGIAN I PENGANTAR

Salam hormat,

Dalam rangka kegiatan penelitian dari mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, kami memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini.

Dalam pengisian skala ini **tidak ada jawaban yang salah**. Oleh karena itu mohon pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu dengan **jujur dan apa adanya tanpa mendiskusikan dengan teman lain**. Kami menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

Cara mengisi skala tersebut akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Jika telah selesai, mohon periksa kembali jawaban bapak/ibu, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.

Bantuan bapak/ibu dalam mengisi skala ini merupakan bantuan yang sangat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu atas perhatian dan partisipasi yang bapak/ibu berikan, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Guntur Alamsyah

BAGIAN II DATA DIRI

Isilah data diri bapak/ibu dengan benar pada kolom yang telah disediakan. Kami menjamin kerahasiaan identitas yang bapak/ibu berikan hanya untuk keperluan penelitian, tidak untuk keperluan lainnya.

Nama Inisial	
Usia Tahun
Pekerjaan
Lama Kerja Tahun

BAGIAN III PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan dua skala psikologi. Jawablah semua pernyataan dalam skala tersebut dengan cara memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang bapak/ibu pilih. Pilihan jawabannya adalah:

- SS : jika pernyataan **SANGAT SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.
- S : jika pernyataan **SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.
- TS : jika pernyataan **TIDAK SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.
- STS : jika pernyataan **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan yang bapak/ibu lakukan atau rasakan.

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda. Tidak ada jawaban yang salah dalam setiap pernyataan, sehingga kami mohon untuk diisi secara jujur dan apa adanya sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu yang sesungguhnya. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu. Selamat mengerjakan!

Skala B

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berkeinginan untuk meningkatkan kinerja.				
2.	Saya bersemangat untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.				
3.	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.				
4.	Pimpinan sangat berpengaruh pada pekerjaan yang kami laksanakan.				
5.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya.				
6.	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.				
7.	Terkadang saya kurang nyaman dengan fasilitas yang diberikan.				
8.	Saya berupaya melakukan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.				
9.	Saya bersikap profesional dalam menangani pasien.				
10.	Terkadang saya kurang memiliki semangat dalam bekerja.				
11.	Terkadang saya suka menunda-nunda pekerjaan.				
12.	Perangkat kerja yang disediakan sangat mendorong kinerja saya.				
13.	Perangkat kerja yang disediakan kurang mendorong kinerja saya.				
14.	Managemen yang dibuat oleh atasan saya sangat efektif untuk mendorong kinerja pegawai.				
15.	Saya dapat bekerja dengan baik apabila atasan memberikan saya motivasi yang kuat.				
16.	Terkadang saya kurang mementingkan apresiasi dari pimpinan saya.				
17.	Terkadang saya sesuka hati dalam menangani pasien.				
18.	Terkadang saya kurang memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.				
19.	Saya berupaya profesional dalam melaksanakan tugas terhadap pelayanan pasien.				
20.	Terkadang saya sering bertengkar dengan rekan kerja saya.				
21.	Pimpinan saya kurang berpengaruh pada pelaksanaan kerja.				
22.	Saya terdorong melakukan yang terbaik dari rekan kerja saya.				
23.	Terkadang saya hanya mengandalkan kemampuan saya dalam bekerja.				
24.	Saya berharap mendapatkan apresiasi lebih dari pimpinan saya.				

25.	Atasan saya kurang memotivasi saya dalam bekerja.				
26.	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan saya.				
27.	Terkadang saya sering berselisih paham dengan pimpinan saya.				
28.	Managemen yang diterapkan kurang efektif untuk mendorong kinerja pegawai.				
29.	Terkadang saya sering melalaikan prosedur yang telah ditetapkan.				
30.	Saya berkeinginan untuk melampaui keterbatasan kemampuan saya demi perusahaan.				
31.	Terkadang saya kurang memperhatikan keinginan para pasien.				
32.	Rekan kerja kurang mendorong saya untuk melakukan yang terbaik.				

Mohon periksa kembali jawaban Bapak/Ibu hingga tidak ada nomor yang terlewat. Terimakasih.

LAMPIRAN B
HASIL DATA MENTAH

LAMPIRAN B-1
DATA *TRY OUT* KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Data Try Out Kepemimpinan Transformatif																																
No Resp.	Aitem																															
	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	31	32
1	3	3	3	3	4	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
2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	1	4	3	3
5	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	1	4	2	2
6	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
7	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2
11	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2
12	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3
13	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3
19	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	2	3	2	3	3	2
20	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3
21	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	
23	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
25	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3		
26	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	
27	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	
28	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
30	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	

LAMPIRAN B-2
DATA *TRY OUT*
PRODUKTIVITAS KERJA

Data Try Out Produktivitas Kerja																																
No Resp.	Aitem																															
	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	31	32
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4
5	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4
8	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
10	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3
11	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3
12	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3
13	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3
14	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4
15	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
19	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
22	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	3	4

23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
29	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
30	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3

LAMPIRAN C
DATA PENELITIAN

**LAMPIRAN C-1
DATA PENELITIAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Data Penelitian Kepemimpinan Transformasional																															
No Resp.	Aitem																												Total		
	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	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	82	
2	2	4	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	2	87	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	89
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	96	
5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	100
6	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	97
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	115
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	114
9	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	107	
10	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	107	
11	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	104	
12	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	103
13	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	94

30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	98
31	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	2	3	86
32	3	4	4	3	2	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	88
33	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	97
34	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	105
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	96	
36	3	3	4	3	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	4	90
37	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	90
38	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
39	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	101	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	93	
41	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	95
42	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	99	
44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
45	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	95

62	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	84	
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	88	
64	4	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	3	96	
65	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	92	
66	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	102	
67	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	99	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	107
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	105	
70	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	105	
71	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	96	
72	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	96	
73	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	95	
74	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	97	
75	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	2	2	84	

**LAMPIRAN C-2
DATA PENELITIAN
PRODUKTIVITAS KERJA**

Data Penelitian Produktivitas Kerja																												
No Resp.	Aitem																											Total
	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	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	76
2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	92
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	92
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	99
10	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	98
11	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	96
12	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	99
13	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	88
14	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
15	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	98
16	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	88
17	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	68
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	80
19	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	92
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81

22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	87	
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	85	
25	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	80	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78	
27	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	87	
28	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
29	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	90
31	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	81	
32	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
33	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	91	
34	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	95	
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	87	
36	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	3	82	
37	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	83	
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	96	
39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	93	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	85	
41	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	88	
42	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	86	
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	90	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	83	
45	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	88	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	84	

47	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	83
48	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	98
49	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	98
50	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
51	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	102
52	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	95
53	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	90
54	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	87
55	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	82
56	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	88
57	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
58	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	3	79
59	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	75
60	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	66
61	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
62	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	85
64	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	93
65	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	90
66	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	3	3	81
67	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	4	1	2	2	2	4	4	3	76
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	81
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	86
70	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	92
71	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	93

72	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
73	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	83
74	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	80
75	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	85

LAMPIRAN D
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA

LAMPIRAN D-1
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

DATASET ACTIVATE DataSet0.

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		9-JUNE-2018 15:47:25
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		<p>RELIABILITY</p> <p>/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</p> <p>/SCALE('Kepemimpinan Transformasional') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

Scale: Kepemimpinan Transformasional**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,50	,509	30
VAR00002	3,50	,509	30
VAR00003	3,47	,507	30

VAR00004	2,93	,583	30
VAR00005	3,47	,507	30
VAR00006	3,23	,430	30
VAR00007	3,43	,504	30
VAR00008	3,50	,509	30
VAR00009	3,43	,504	30
VAR00010	2,90	,548	30
VAR00011	3,20	,407	30
VAR00012	3,53	,507	30
VAR00013	3,23	,430	30
VAR00014	3,50	,509	30
VAR00015	3,20	,407	30
VAR00016	3,60	,498	30
VAR00017	3,43	,504	30
VAR00018	3,23	,504	30
VAR00019	3,17	,379	30
VAR00020	3,63	,490	30
VAR00021	3,00	,371	30
VAR00022	3,57	,504	30
VAR00023	3,43	,504	30
VAR00024	3,17	,379	30
VAR00025	3,10	,662	30
VAR00026	3,13	,346	30
VAR00027	2,27	,640	30
VAR00028	3,20	,407	30
VAR00029	2,30	,651	30
VAR00030	3,43	,504	30
VAR00031	2,87	,346	30
VAR00032	2,80	,407	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99,87	66,947	,506	,919
VAR00002	99,87	68,120	,361	,921
VAR00003	99,90	67,334	,459	,919
VAR00004	100,43	65,633	,576	,918
VAR00005	99,90	66,300	,588	,918
VAR00006	100,13	67,085	,588	,918
VAR00007	99,93	67,030	,500	,919
VAR00008	99,87	65,499	,687	,916
VAR00009	99,93	66,478	,569	,918
VAR00010	100,47	67,361	,417	,920
VAR00011	100,17	67,178	,610	,918
VAR00012	99,83	65,799	,651	,917
VAR00013	100,13	67,085	,588	,918
VAR00014	99,87	66,947	,506	,919
VAR00015	100,17	67,868	,504	,919
VAR00016	99,77	65,220	,739	,916
VAR00017	99,93	65,651	,674	,916
VAR00018	100,13	67,016	,502	,919
VAR00019	100,20	68,441	,451	,920
VAR00020	99,73	66,823	,543	,918
VAR00021	100,37	69,689	,256	,921
VAR00022	99,80	66,166	,609	,917
VAR00023	99,93	65,651	,674	,916
VAR00024	100,20	68,441	,451	,920
VAR00025	100,27	64,685	,591	,918

VAR00026	100,23	68,392	,507	,919
VAR00027	101,10	70,231	,072	,926
VAR00028	100,17	67,868	,504	,919
VAR00029	101,07	68,478	,233	,924
VAR00030	99,93	67,651	,423	,920
VAR00031	100,50	69,086	,384	,920
VAR00032	100,57	67,909	,498	,919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
------	----------	----------------	------------

LAMPIRAN D-2
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
SKALA PRODUKTIVITAS KERJA

DATASET ACTIVATE DataSet1.

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('Produktivitas Kerja') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		9-JUNE-2018 15:47:45
Comments		
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	<p>RELIABILITY</p> <p>/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</p> <p>/SCALE('Produktivitas Kerja') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Scale: Produktivitas Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,87	,346	30
VAR00002	2,80	,407	30
VAR00003	3,33	,479	30

VAR00004	3,20	,407	30
VAR00005	2,77	,430	30
VAR00006	2,40	,498	30
VAR00007	3,13	,346	30
VAR00008	2,87	,346	30
VAR00009	2,93	,365	30
VAR00010	3,83	,379	30
VAR00011	3,67	,479	30
VAR00012	3,17	,379	30
VAR00013	2,40	,498	30
VAR00014	3,90	,305	30
VAR00015	3,90	,305	30
VAR00016	3,07	,365	30
VAR00017	2,97	,183	30
VAR00018	2,87	,346	30
VAR00019	3,90	,305	30
VAR00020	3,33	,479	30
VAR00021	3,07	,365	30
VAR00022	3,83	,379	30
VAR00023	2,80	,407	30
VAR00024	3,33	,479	30
VAR00025	3,23	,430	30
VAR00026	3,57	,504	30
VAR00027	2,77	,430	30
VAR00028	2,40	,498	30
VAR00029	2,97	,615	30
VAR00030	3,90	,305	30
VAR00031	3,50	,509	30
VAR00032	3,50	,509	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99,30	41,872	,681	,899
VAR00002	99,37	41,413	,661	,898
VAR00003	98,83	40,557	,696	,897
VAR00004	98,97	42,309	,485	,901
VAR00005	99,40	41,421	,620	,899
VAR00006	99,77	42,116	,414	,903
VAR00007	99,03	42,516	,533	,901
VAR00008	99,30	41,872	,681	,899
VAR00009	99,23	43,702	,250	,905
VAR00010	98,33	42,299	,527	,901
VAR00011	98,50	41,500	,536	,900
VAR00012	99,00	43,862	,206	,905
VAR00013	99,77	42,116	,414	,903
VAR00014	98,27	43,444	,374	,903
VAR00015	98,27	43,444	,374	,903
VAR00016	99,10	42,783	,445	,902
VAR00017	99,20	45,062	-,023	,906
VAR00018	99,30	41,872	,681	,899
VAR00019	98,27	43,444	,374	,903
VAR00020	98,83	40,971	,625	,898
VAR00021	99,10	43,266	,342	,903
VAR00022	98,33	42,299	,527	,901
VAR00023	99,37	41,413	,661	,898
VAR00024	98,83	40,557	,696	,897
VAR00025	98,93	41,995	,513	,901

VAR00026	98,60	41,628	,486	,901
VAR00027	99,40	41,421	,620	,899
VAR00028	99,77	42,116	,414	,903
VAR00029	99,20	44,234	,052	,912
VAR00030	98,27	43,444	,374	,903
VAR00031	98,67	42,782	,301	,905
VAR00032	98,67	43,057	,258	,906

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102,17	45,040	6,711	32

LAMPIRAN E
HASIL UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS

CORRELATIONS

/VARIABLES=x y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations**Notes**

Output Created		27-JUNE-2018 16:30:37
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS	
		/VARIABLES=x y	
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
		/STATISTICS DESCRIPTIVES	
		/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,01

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepemimpinan Transformasional	94,87	8,123	75
Produktivitas Kerja	87,05	7,870	75

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Produktivitas Kerja
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,814**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN F
HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests**Notes**

Output Created		27-JUNE-2018 16:29:05
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
	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		NPART TESTS	
		/K-S(NORMAL)=x y	
		/STATISTICS DESCRIPTIVES	
		/MISSING ANALYSIS.	
	Processor Time		00:00:00,00
Resources	Elapsed Time		00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a		157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepemimpinan Transformasional	75	94,87	8,123	72	115
Produktivitas Kerja	75	87,05	7,870	66	108

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Transformasional	Produktivitas Kerja
N		75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	94,87	87,05
	Std. Deviation	8,123	7,870
	Absolute	,076	,092
Most Extreme Differences	Positive	,076	,092
	Negative	-,056	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,662	,798
Asymp. Sig. (2-tailed)		,774	,548

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN G
HASIL UJI LINIERITAS

* Curve Estimation.

TSET NEWVAR=NONE.

CURVEFIT

/VARIABLES=y WITH x

/CONSTANT

/MODEL=LINEAR

/PRINT ANOVA

/PLOT FIT.

Curve Fit

Notes

Output Created		27-JUNE-2018 16:30:02
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		<p>CURVEFIT</p> <p>/VARIABLES=y WITH x</p> <p>/CONSTANT</p> <p>/MODEL=LINEAR</p> <p>/PRINT ANOVA</p> <p>/PLOT FIT.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,23
	Elapsed Time	00:00:00,22
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
Time Series Settings (TSET)	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE

Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = ,0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = ,001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet0]

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Produktivitas Kerja
Equation	1 Linear
Independent Variable	Kepemimpinan Transformasional
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	75
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Produktivitas Kerja	Kepemimpinan Transformasional
Number of Positive Values	75	75
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Produktivitas Kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,814	,663	,658	4,601

The independent variable is Kepemimpinan Transformasional.

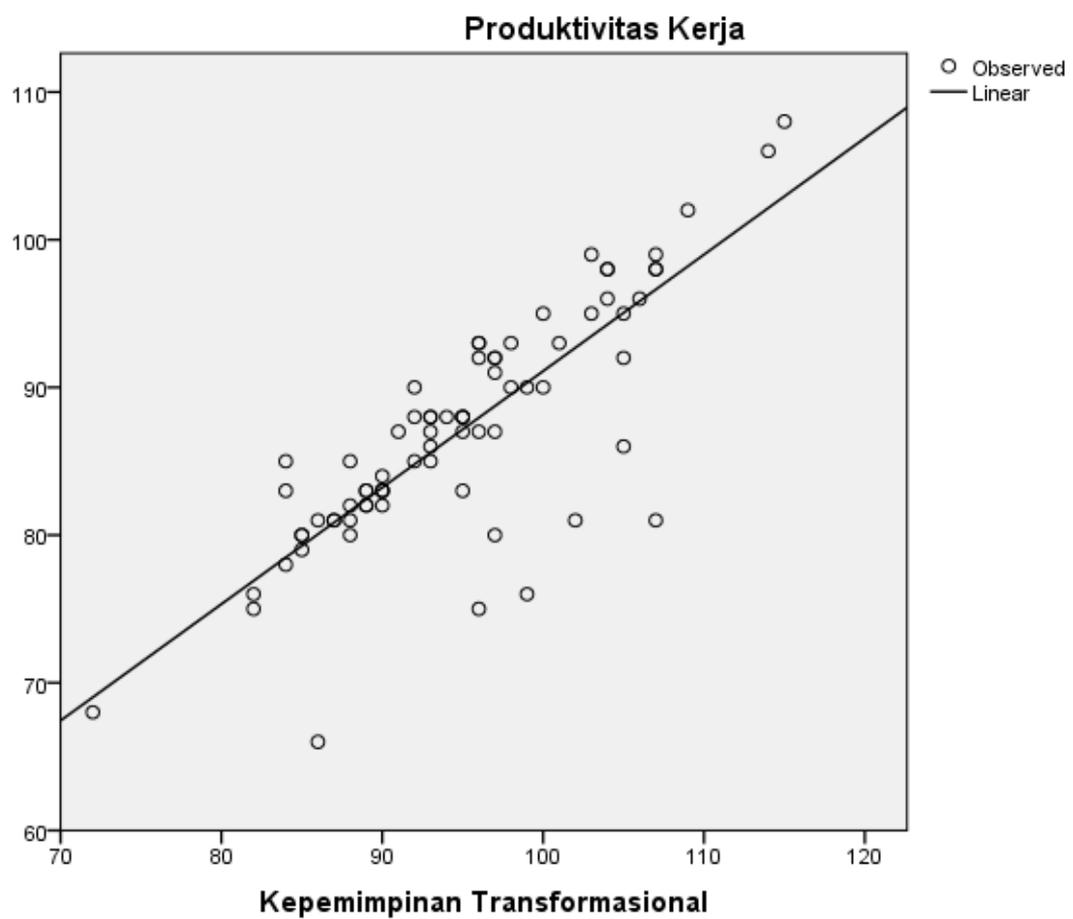
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3038,157	1	3038,157	143,492	,000
Residual	1545,629	73	21,173		
Total	4583,787	74			

The independent variable is Kepemimpinan Transformasional.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan Transformasional	,789	,066	,814	11,979	,000
(Constant)	12,221	6,270		1,949	,055



LAMPIRAN H
SURAT IZIN PENELITIAN
DAN
SURAT SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : ~~1057~~ /FPSI/01.10/V/2018
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 22 Mei 2018

Yth, Bapak Direktur RSUD Dr. Pirngadi Medan
 Jl. Prof. HM. Yamin Sh, No. 47, Sei Kera Hilir II,
 Medan Perjuangan, Perintis, Kota Medan,
 Sumatera Utara 20234
 Di
 Tempat

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

Nama : Guntur Alamsyah
 NPM : 14 860 0040
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di RSUD Dr. Pirngadi Medan Jl. Prof. HM. Yamin Sh, No. 47, Sei Kera Hilir II, Medan Perjuangan, Perintis, Kota Medan, Sumatera Utara 20234 Rumah Sakit guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Produktivitas Kerja Pegawai RSUD Dr. Pirngadi 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 Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bid. Akademik,

 Hsani Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs ✓
- Arsip





PEMERINTAH KOTA MEDAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. PIRNGADI

(AKREDITASI DEP. KES. RI NO : HK. 00.06.3.5.738 TGL. 9 FEBRUARI 2007)

Jalan Prof. H.M. Yamin, SH No. 47 MEDAN
 Tel : (061) 4536022 - 4158701 - fax. (061) 4521223



Nomor : 070/ 3037 /B.LITBANG/2018
 Sifat : -
 Lampiran : -
 Perihal : Selesai Penelitian
An Guntur Alamsyah

Medan, 17 Juli 2018

Kepada :
 Yth. Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Medan Area
 di

Tempat

Dengan hormat,

Membalas surat saudara no : 1054/FPSI/01.10/V/2018 tanggal : 22 Mei 2018 perihal :
 Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa:

NAMA : GUNTUR ALAMSYAH
NIM : 148600040
Institusi : S-1 Fakultas Psikologi UMA

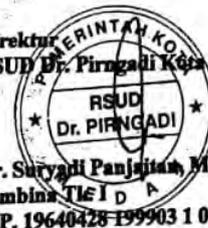
Telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Pirngadi Kota Medan dengan judul :

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Produktivitas Kerja Pegawai RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan.

Untuk kelangsungan kegiatan Penelitian, kiranya saudara dapat memberikan kepada kami 1 (satu) eksp. Skripsi jilid Lux dan 1 (satu) buah dalam bentuk CD

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Direktur
 RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan



Dr. Suryadi Panjaitan, M.Kes, Sp.PDFINASIM
 Pembina TIS I D P
 NIP. 19640428-199903 1 001