

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA  
PEGAWAI PT. POS INDONESIA (Persero)  
KANTOR POS 20000**

**TESIS**

OLEH

**DWINA NASUTION  
NPM. 101804050**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA  
PEGAWAI PT. POS INDONESIA (Persero)  
KANTOR POS 20000**

**TESIS**

OLEH

**DWINA NASUTION  
NPM. 101804050**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada  
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos 20000**

**N a m a : Dwina Nasution**

**N P M : 101804050**

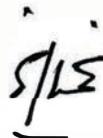
**Menyetujui**

**Pembimbing I**



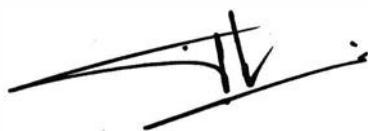
**Dr. Kaiman Turnip, M.Si**

**Pembimbing II**



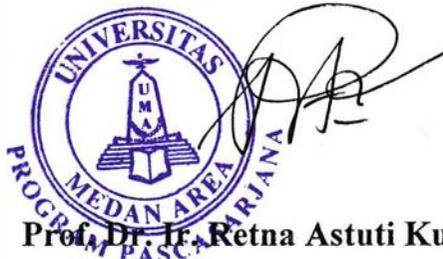
**Suryani Hardjo, S.Psi, MA**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



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

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah di uji pada Tanggal 12 Mei 2012**

---

---

**N a m a : Dwina Nasution**

**N P M : 101804021**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Azhar Aziz, S.Psi, MA**

**Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si**

**Pembimbing I : Dr. Kaiman Turnip, M.Si**

**Pembimbing II : Suryani Hardjo, S.Psi, MA**

**Penguji Tamu : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**

# PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwina Nasution

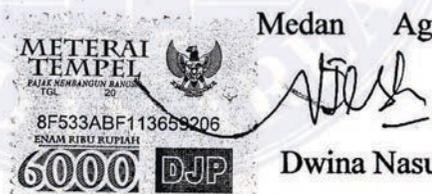
NPM : 101804050

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini dengan judul :

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT Pos Indonesia Medan adalah benar merupakan hasil penelitian yang saya kerjakan sendiri tanpa meniru atau menjiplak hasil penelitian orang lain apabila di kemudian hari bahwa tesis ini tidak orisinal dan merupakan hasil plagiat maka saya bersedia di cabut gelar magister yang saya peroleh

Demikian pernyataan ini saya ini saya perbuat dengan sebenarnya

Medan Agustus 2012



METERAI  
TEMPEL  
PAJAK PENYANGKUTAN RANGKAP  
TGL. 20  
8F533ABF113659206  
ENAM RIBU RUPIAH  
6000 DJP

Dwina Nasution

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## KATA PENGANTAR

*Assalaamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, petunjuk, rahmat, berkah, dan kasih sayangNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul “HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (Persero) KANTOR POS 20000

Peneliti menyadari bahwa tesis ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan penghargaan yang tulus ikhlas, peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibunda Hj. Siti Aisyah Siregar, pembimbing pertama dan utama yang telah memberikan segalanya yang tidak ternilai harganya, juga kepada Ibunda mertua Hj. Asnira mereka berdua dengan ketabahan dan kesabaran selalu mendoakan setiap saat agar kelak peneliti mencapai tujuan seperti yang peneliti cita-citakan hingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini
2. Prof. Dr. H. Abdul Munir, Selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.si selaku Dosen Pembimbing I yang selalu menyempatkan diri disela-sela kesibukannya sebagai birokrat dan dengan kesabarannya telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis serta mampu menyebarkan ilmu pengetahuan dan

wawasan yang beliau miliki sehingga mampu menambah pengalaman bagi peneliti selama proses bimbingan berlangsung.

4. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran, ketelitian dan kesempatan meluangkan waktunya sehingga tesis ini menjadi lebih baik seperti yang peneliti harapkan dan semoga wawasan pengetahuannya bermanfaat bagi peneliti.
5. Bapak Abdullah Ginting sebagai Ka. SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos 2000 yang telah memberikan izin penelitian dalam rangka penyelesaian tesis ini
6. Suami tercinta : Syafrizal, S.Psi, Psikolog, yang telah banyak memberi kesempatan dan keluangan waktu serta memberikan dorongan semangat sejak dari awal masa kuliah hingga selesai.
7. Anak-anakku tercinta : Lily Raisynura, Ade Lila Raisynura, dan Lilo Akbar Raisynura yang sangat memberi dukungan dan semangat serta pengertian dengan kesibukan ibunya dari awal kuliah hingga selesai dan selalu mengingatkan dan memberi dukungan moril hingga mampu memicu semangat untuk segera menyelesaikan tesis ini.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Program Pasca Sarjana Program Studi Psikologi yang dengan sabar melayani kelancaran administrasi dalam pelaksanaan proses tesis dari awal hingga selesai.
9. Teman-teman seperjuangan : Hasdina Trianasuci, Sri Rahayu, Chairiah Yulianti Siregar, Mina Wongso, dan Ritha Wizni yang telah bersama melalui banyak suka duka semasa kuliah hingga selesainya tesis ini. Juga teman-teman satu angkatan di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terimakasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan

10. Teman-teman seprofesi dan sahabatku di PT. Marosa Pitaloka Konsultan Jakarta dan Medan.

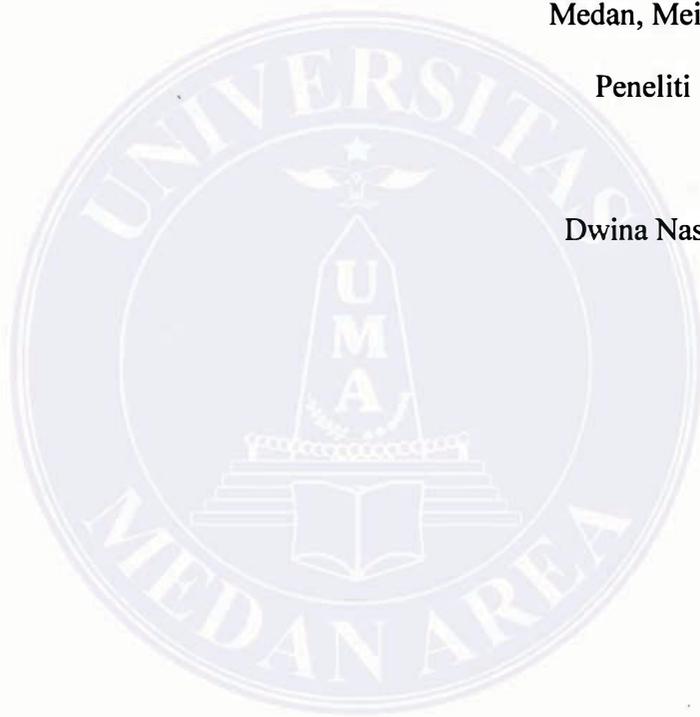
11. Semua pihak yang turut membantu selesainya tesis ini

Peneliti menyadari tesis ini masih banyak memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, namun harapan peneliti semoga tesis ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Medan, Mei 2012

Peneliti

Dwina Nasution



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>ABSTRAKSI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 . Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Perumusan Masalah .....	9
1.4.Tujuan Penelitian .....	9
1.5. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
<b>2.1. Komitmen Organisasi</b> .....	11
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2.1.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi .....	14
2.1.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	16
<b>3. Gaya Kepemimpinan Transformasional</b> .....	19
3.1.Pengertian Kepemimpinan .....	19
3.2. Kepemimpinan Transformasional .....	20

3.3. Faktor Kepemimpinan Transformasional .....	22
3.4. Fungsi Kepemimpinan .....	24
3.5. Syarat-syarat yang harus dimiliki Pemimpin .....	25
<b>4. Kepuasan Kerja .....</b>	<b>27</b>
4.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	27
4.2. Teori Kepuasan Kerja .....	29
4.3. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	36
4.4. Dimensi Kepuasan Kerja .....	38
<b>5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi .....</b>	<b>40</b>
<b>6. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi ..</b>	<b>41</b>
<b>7. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi .....</b>	<b>42</b>
<b>8. Kerangka Penelitian .....</b>	<b>44</b>
<b>9. Hipotesis .....</b>	<b>44</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Variabel Penelitian .....	46
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
D. Metode Pengumpul Data .....	48
E. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	51
F. Metode Analisis Data .....	53

<b>BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
<b>A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....</b>	<b>55</b>
4.1. Orientasi Kanchah.....	55
4.2. Persiapan Penelitian .....	56
<b>B. Uji Coba Alat Ukur .....</b>	<b>60</b>
<b>C. Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>64</b>
<b>D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....</b>	<b>64</b>
<b>E. Pembahasan .....</b>	<b>71</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>76</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>77</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## **ABSTRAKSI**

### **“Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada pegawai PT. Pos Indonesia.”**

**Oleh:**

**DWINA NASUTION**

101804050

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. POS Indonesia Medan. Berdasarkan teori yang ada maka diajukan hipotesis : 1. Ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. 2. Ada hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi. 3. Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Dari analisis data yang digunakan dengan Analisa Regresi Berganda didapatkan hasil : (1).Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap Komitmen karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien  $F_{reg} = 2,371$ ;  $p=0,021$  dimana  $p < 0,050$ . menandakan bahwa semakin positif gaya kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi Komitmen karyawan, dan sebaliknya semakin negatif gaya kepemimpinan transformasional dan semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah Komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. (2). Ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen karyawan pada pegawai PT. POS Indonesia Medan dengan sumbangan 50,1%. (3). Ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap Komitmen karyawan, dengan sumbangan efektif yang didapatkan sebesar 45,9%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja) terhadap Komitmen karyawan adalah sebesar 54,9%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 45,1% pengaruh dari faktor lain terhadap Komitmen karyawan. (4). Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para pegawai PT. POS Indonesia Medan, memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang tergolong positif dan memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi demikian juga dengan Komitmen karyawan yang diperoleh juga tergolong tinggi. Hal ini diketahui dengan melihat nilai rata-rata/mean empiriknya gaya kepemimpinan transformasional (88,31) dan nilai rata-rata hipotetiknya (70). Untuk variabel kepuasan kerja nilai rata-rata/mean empiriknya (148,42) dan nilai rata-rata hipotetiknya (120). Selanjutnya untuk Komitmen karyawan diketahui bahwa mean rata-rata/mean empiriknya (79,41) dan mean hipotetiknya adalah (60).

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	57
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir skala Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir skala Komitmen Organisasi .....	59
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba .....	61
Tabel 5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	62
Tabel 6. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba .....	63
Tabel 7. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	65
Tabel 8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	66
Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi .....	67
Tabel 10. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas ....	68
Tabel 11. Deskripsi Statistik Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	69
Tabel 12. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	70

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan.

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut, Hasibuan (2000 )

Pada era globalisasi ekonomi yang meliputi AFTA (*Asean Free Trade Area*) yang sudah diberlakukan tahun 2003, APEC (*Asean Pacific Economic Community*) tahun 2010 dan WTO (*World Trade Organization*) tahun 2020

menuntut perubahan, perbaikan serta peningkatan di berbagai bidang antara lain peningkatan mutu sumber daya manusia untuk dapat bersaing dan mandiri.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah merupakan salah satu perusahaan BUMN terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa dan telekomunikasi pos dan giro, yang sahamnya dimiliki oleh pemerintah. PT. Pos Indonesia (Persero) memerlukan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, baik kualitas maupun kuantitas. PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Umum Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan yang dipimpin oleh satu direksi yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Sebagai perusahaan besar PT. Pos Indonesia (Persero) mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dari itu perusahaan harus dapat memenuhi Komitmen kerja karyawannya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kebutuhan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat pemaknaan bekerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Bernadine, H. John. & Russell, Joyce E.A., (1998), *Human Resource Management*, Second Edition. Boston: McGraw-Hill International Edition.
- Clugston, M. 2000. "The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave". *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 21. p. 477-486.
- Gregory, R.J., (1992). *Psychological Testing: History, Principles and Applications*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich & J. H. Donnelly. 2000. *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. McGraw-Hill Companies, Inc., New York.
- Irving, G. P., Coleman, D. F. & Cooper, C. L. 1997. "Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 82. No. 3. p. 444-452. Academic Press, Inc., California.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1992). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Alih bahasa A.
- Hadyana Pudjaatmaka, Meitasari. Judul Asli. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. Jakarta: Arcan.
- Mondy, R. W. et al. (1980). *Management, Concept and Practice*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Steers, Richard, M. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Penerjemah Magdalena. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, J.A., et al. (1996). *Manajemen Jilid1*. Terjemahan Sindoro. Jakarta: Prehallindo.
- Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol.3 No. 1, Juni 2006*
- Tjala, A. (1989). *Faktor Diri dan Lingkungan Kerja dalam Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Servis Elektronika di Kotamadya*

*Ujung Pandang*. Tesis Fakultas Pascasarjana IKIP Yogyakarta. Tidak diterbitkan.

Umstot, D.D., (1988). *Understanding Organizational Behaviour*. St. Paul: West Publishing Company.



## Skala Komitmen Organisasi

Berilah tanda silang pada kolom nilai SS, S, TS, STS untuk setiap pernyataan, yang paling sesuai dengan pendapat Anda tentang PT. Pos Indonesia tempat Anda bekerja.

Keterangan:

SS = sangat setuju

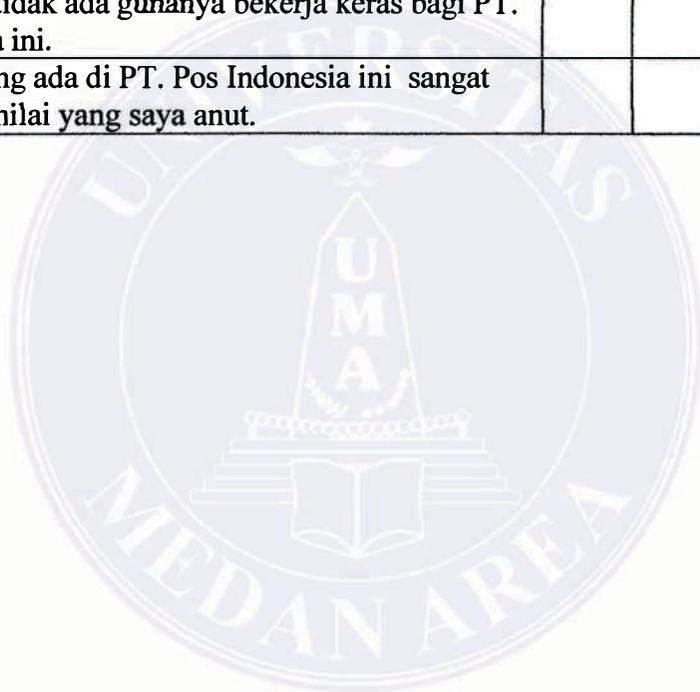
S = setuju

TS = tidak setuju

STS = sangat tidak setuju

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya akan sangat senang bekerja di PT. Pos Indonesia ini untuk selamanya.				
2	Saya bersedia bekerja melebihi apa yang seharusnya dikerjakan agar PT. Pos Indonesia ini dapat maju.				
3	Saya merasa harus loyal terhadap organisasi ini.				
4	Saya tidak takut terlantar meskipun harus keluar dari PT. Pos Indonesia ini.				
5	Saya tidak merasa rugi jika meninggalkan PT. Pos Indonesia ini sekarang.				
6	Saya dapat juga berprestasi di organisasi lain selama jenis pekerjaannya tidak berbeda				
7	Kehidupan saya sangat terganggu apabila keluar dari PT. Pos Indonesia ini sekarang.				
8	Apabila saya pindah kerja belum tentu saya dapat menerima imbalan seimbang dengan yang saya terima disini.				
9	Saya merasa menjadi bagian penting dalam PT. Pos Indonesia ini.				
10	Walaupun saya mendapat pekerjaan yang lebih baik, saya merasa bersalah apabila meninggalkan PT. Pos Indonesia ini				
11	Ada sedikit saja perubahan yang merugikan saya, dapat menyebabkan saya meninggalkan PT. Pos Indonesia ini				
12	Keputusan untuk menjadi karyawan di PT. Pos Indonesia ini adalah keputusan sementara.				
13	Saat ini saya merasa membutuhkan PT. Pos Indonesia ini.				
14	Agar dapat tetap bekerja di PT. Pos Indonesia ini, tugas apapun yang diberikan oleh atasan akan saya terima.				
15	Saya merasakan bahwa masalah yang dihadapi PT. Pos Indonesia ini adalah masalah saya juga				
16	Saya tidak merasa terikat secara emosional kepada PT. Pos Indonesia ini.				

17	Tidak banyak keuntungan yang saya peroleh dengan terus menjadi karyawan disini.				
18	Dengan mematuhi peraturan-peraturan PT. Pos Indonesia ini berarti saya melawan nilai-nilai hidup yang saya miliki.				
19	Saya tidak mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.				
20	Saya yakin PT. Pos Indonesia ini benar-benar dapat menjamin kehidupan masa depan karyawannya				
21	PT. Pos Indonesia ini mendorong saya untuk bekerja sebaik mungkin.				
22	PT. Pos Indonesia ini bukan merupakan tempat bekerja yang terbaik bagi saya				
23	Saya merasa tidak ada gunanya bekerja keras bagi PT. Pos Indonesia ini.				
24	Nilai-nilai yang ada di PT. Pos Indonesia ini sangat beda dengan nilai yang saya anut.				



## SKALA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Sebagai pimpinan perlu menjelaskan pentingnya arti memberikan pelayanan				
2	Pimpinan harus menunjukkan suri tauladan bagi bawahan				
3	Sebagai Pemimpin memahami cara kerja yang efektif				
4	Pimpinan kami mampu mengarahkan bawahan				
5	Pimpinan menggunakan simbol dalam menerangkan sesuatu pekerjaan				
6	Pimpinan melibatkan bawahan untuk mengatasi permasalahan dalam kerja				
7	Pimpinan mengajak saya untuk mendiskusikan pekerjaan yang dijalankan				
8	Pimpinan memotivasi saya melalui pujian				
9	Pimpinan mengembangkan cara pikir bawahan				
10	Pimpinan membuat saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
11	Pimpinan tidak membiarkan bawahan bekerja sendiri				
12	Pimpinan memperhatikan kesulitan bawahan dalam bekerja				
13	Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahan				
14	Pimpinan memiliki bakat khusus				
15	Pimpinan menjelaskan prosedur kerja				
16	Pimpinan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik				
17	Pimpinan memberikan kebebasan untuk mengekspresikan kemampuan saya				
18	Pimpinan berwibawa dalam berwibawa				
19	Pimpinan menekankan kecerdasan dan kepercayaan diri untuk mengatasi kesulitan				
20	Pimpinan menekankan pengaruh pribadinya				
21	Pimpinan mampu menjalin komunikasi aktif dengan setiap bawahan				
22	Pimpinan mendorong bawahan bekerja melebihi target				
23	Bawahan terpengaruh dengan sikap pimpinan				
24	Pimpinan memberikan masukan yang menunjang kerja saya				
25	Bawahan bangga dengan keteladanan pimpinan				
26	Arahan dari pimpinan membuat saya betah bekerja				
27	Kebijakan yang diterapkan pimpinan membuat semangat kerja saya meningkat				

28	Pimpinan menegur saya secara pribadi saat saya melakukan kesalahan				
----	--	--	--	--	--

