

**HUBUNGAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH  
(UKM) PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

OLEH

**ESRA SARDINA SINAGA  
NPM. 111804008**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

**HUBUNGAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH  
(UKM) PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

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

OLEH

**ESRA SARDINA SINAGA  
NPM. 111804008**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul** : Hubungan Persepsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara

**N a m a** : Esra Sardina Sinaga

**N P M** : 111804008

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Dr. Syahril Effendi P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Pembimbing II**



**Azhar Aziz, 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 17 Mei 2013**

---

---

**N a m a : Esra Sardina Sinaga**

**N P M : 111804008**



### **Panitia Penguji Tesis :**

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

**Sekretaris : Cut Meutia, S.Psi, M.Si**

**Pembimbing I : Dr. Syahril Effendi P, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Pembimbing II : Azhar Aziz, S.Psi, MA**

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

## **PERNYATAAN KEORISINILAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama : Esra Sardina Sinaga**

**NPM : 111804008**

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini dengan judul :

**"Hubungan Persepsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara"**

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 perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Mei 2013

Yang menyatakan,



**Esra Sardina Sinaga**

**RELATIONSHIP PERCEPTIONS OF LEADERSHIP AND MOTIVATION  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF  
COOPERATION  
SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (ME)  
NORTH SUMATRA PROVINCE**

**Esra Sardina Sinaga  
111804008**

**ABSTRACT**

This study aimed to examine the relationship of perception of leadership and motivation to the performance, where the performance of the employee is determined by how these employees provide superior leadership and the perception of how the level of motivation of employees. The problems of this research are: 1. What is the relationship with the leadership perceptions of performance. 2). What is the relationship with the performance of work motivation. 3). What is the relationship of perception of leadership and motivation to work with performance. The subjects were the employees in the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises of North Sumatra province, amounting to 90 people.

In line with the formulation of the problem, it proposed three hypotheses in this study, where after the data obtained and analyzed by the Regression Analysis and Engineering Product Moment Correlation, obtained the following results: 1). Perceptions of leadership and motivation, has a positive relationship and a very significant and provide a role or contribute to employee performance. It can be seen from  $F = 22.916$ ;  $sig = 0.000$ . From these results, the hypothesis is accepted. Contributions are given two independent variables in this study is the performance of 34.5%. This means there is still a 65.5% effect of other variables on the dependent variable, where variables or other factors that are not seen in this study, namely the ability, knowledge of job, level of education, purpose, values, skills, competitions, social environment or pressure situation, age, gender, job tenure, and job title or job involvement. 2). On a separate note that there is a significant positive relationship between perceptions of leadership with employee performance. These results can be seen from the correlation coefficient = 0.410 with the number  $r_{x1y}$   $sig = 0.000$ . 3). There is a significant positive relationship between employee motivation employee performance. Results can be seen from the correlation coefficient = 0.587 with the number  $r_{x2y}$   $sig = 0.000$ . Thus the hypothesis is accepted.

Keywords: Perception of leadership, work motivation and performance



**HUBUNGAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI  
DAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM)  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Esra Sardina Sinaga  
111804008**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan persepsi kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja, dimana kinerja para pegawai ditentukan oleh bagaimana pegawai tersebut memberikan persepsi terhadap kepemimpinan atasan dan bagaimana pula tingkat motivasi kerja para pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimanakah hubungan persepsi kepemimpinan dengan kinerja. 2). Bagaimanakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja. 3). Bagaimanakah hubungan persepsi kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja. Subjek penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 90 orang.

Sejalan dengan rumusan masalah, maka diajukan tiga hipotesis dalam penelitian ini, dimana setelah data diperoleh dan dianalisis dengan Analisis Regresi dan Teknik Korelasi Product Moment, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Persepsi kepemimpinan dan motivasi kerja, memiliki hubungan secara positif dan sangat signifikan serta memberikan peran atau kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari  $F = 22,916$  ;  $sig = 0,000$ . Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Kontribusi yang diberikan kedua variabel bebas dalam penelitian ini terhadap kinerja adalah sebesar 34,5%. Hal ini berarti masih terdapat 65,5% pengaruh dari variabel lain terhadap variabel terikat, dimana variabel atau faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, yaitu kemampuan, pengetahuan pekerjaan, tingkat pendidikan, tujuan, nilai-nilai, keahlian, kompetisi, lingkungan sosial atau tekanan situasi, umur, jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan atau keterlibatan kerja. 2). Secara terpisah diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi  $r_{x1y} = 0,410$  dengan bilangan  $sig = 0,000$ . 3). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil dapat dilihat dari koefisien korelasi  $r_{x2y} = 0,587$  dengan bilangan  $sig = 0,000$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Persepsi kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja

## KATA PENGANTAR

Setelah melawati serangkaian waktu dan perjalanan yang panjang, akhirnya tesis yang berjudul: **“Hubungan Persepsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara”**, ini selesai disusun. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana Universitas Medan Area Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Mei 2013  
Penulis



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan Persepsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara”.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Unutuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.
4. Komisi Pembimbing: DR. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi dan Azhar Azis S.Psi, MA.
5. Papa S Sinaga dan Mama D Br Symbolon, Adikku Eva Juniar, SSit, M.Psi serta seluruh keluarga.
6. Suami tercinta Ir. Halim Gurning.
7. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2011 .
8. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
9. Pimpinan, staf dan seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Semoga segala amal dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan yang pantas dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga karya ini bermanfaat. Amin.

Medan, Mei 2013

Calon Magister

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel :	
1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Persepsi Kepemimpinan.....	57
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja .....	58
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Persepsi Kepemimpinan Setelah Uji Coba .....	66
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba .....	67
5. Norma Penggolongan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara .....	71
6. Perbandingan Nilai Rata-rata Hipotetik dengan Nilai Rata-rata Empirik .....	72
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	73
8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	73
9. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi .....	74
10. Rangkuman Perhitungan <i>r Product Moment</i> .....	75

## DAFTAR KURVE

	Halaman
Kurve:	
1. Persepsi Kepemimpinan.....	70
2. Motivasi Kerja .....	71



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Kepemimpinan
- B. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja
- C. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- D. Skala Persepsi Kepemimpinan
- E. Skala Motivasi Kerja
- F. Surat Keterangan Bukti Penelitian



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR KURVE</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	11
1.3. Batasan Masalah .....	12
1.4. Rumusan Penelitian .....	12
1.5. Tujuan Penelitian .....	13
1.6. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kinerja.....	15
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	15
2.1.2. Aspek-aspek Kinerja .....	17
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	19
2.1.4. Kriteria Penilaian Kinerja .....	22
2.1.5. Manfaat Penilaian Kinerja .....	24
2.2. Persepsi Kepemimpinan .....	26
2.2.1. Pengertian Persepsi .....	26
2.2.2. Ciri-ciri yang Berperan dalam Persepsi .....	28
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi .....	29
2.2.4. Aspek-aspek Persepsi .....	30
2.2.5. Pengertian Persepsi Kepemimpinan .....	31
2.2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	34
2.2.7. Aspek-aspek Dalam Kepemimpinan .....	35
2.2.8. Macam-macam Gaya Kepemimpinan .....	36
2.3. Motivasi Kerja .....	39
2.3.1. Pengertian Motif dan Motivasi .....	39
2.3.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	40
2.3.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja .....	41
2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	44



2.4. Hubungan Persepsi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	47
2.5. Kerangka Konseptual .....	51
2.6. Hipotesis .....	52
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian .....	53
3.2. Jenis Penelitian .....	53
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian .....	53
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	53
3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	55
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	56
3.7. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	58
3.8. Metode Analisis Data .....	61
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Persiapan Penelitian .....	63
4.1.1. Persiapan Administrasi .....	63
4.1.2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	63
4.2. Pelaksanaan Penelitian .....	66
4.3. Analisis Data dan Penelitian .....	67
4.3.1. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	68
4.3.2. Uji Asumsi .....	71
4.3.3. Pengujian Hipotesis .....	73
4.4. Pembahasan .....	75
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	79
3.9. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Faktor manusia memegang peranan penting dalam upaya pembangunan sektor industri dan berbagai sektor lainnya, karena manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dewasa ini telah disadari oleh perusahaan maupun lembaga pendidikan serta instansi pemerintah maupun pihak swasta. Maju mundurnya suatu perusahaan, organisasi ataupun sebuah instansi sangat tergantung pada faktor manusia yang terdapat di dalamnya. Demikian pula halnya dengan yang terjadi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara, dimana peran para pegawai tidak dapat diabaikan pengaruhnya terhadap keberhasilan instansi tersebut. Adapun visi dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara adalah “Terwujudnya koperasi dan usaha kecil menengah yang maju dan peraya diri untuk mensejahterakan anggota dan masyarakat Sumatera Utara yang bertumpu pada mekanisme pasar yang berkeadilan”. Sementara itu misi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara adalah 1. Meningkatkan dan memberdayakan kelembagaan dan usaha koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM). 2. Meningkatkan kualitas SDM pembina dan SDM koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM). 3. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam menumbuhkan kelembagaan dan usaha koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM). 4. Mengurangi pengangguran terbuka dan jumlah orang miskin melalui KUMKM.

Dalam upaya mencapai visi dan misi tersebut, maka segala elemen yang terkandung di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara perlu meningkatkan kerjasama antar divisi, bagian maupun jabatan, sebab keberhasilan sebuah lembaga tidak semata-mata ditentukan oleh satu orang saja, meskipun seorang pimpinan.

Berbagai persoalan yang ada dalam sebuah lembaga jika ditelusuri penyebabnya akan kembali pada manusia-manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan, organisasi ataupun sebuah instansi tersebut. Betapapun baiknya sumber daya yang dimiliki sebuah perusahaan, organisasi ataupun sebuah instansi, baik dari modal, bahan mentah, teknologi, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka kegiatan apapun di perusahaan, organisasi ataupun sebuah instansi tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Setiap perusahaan, organisasi ataupun sebuah instansi selalu dituntut untuk melakukan perubahan agar usahanya dapat bertahan sesuai dengan tuntutan dari perubahan itu sendiri. Pelaksanaan perubahan tersebut tentunya diharapkan menuju ke arah yang lebih baik lagi. Robbins (2001) mengatakan bahwa tujuan perubahan ada dua yaitu untuk meningkatkan kemampuan perusahaan, organisasi ataupun sebuah instansi dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya, dan untuk merubah tingkah laku para anggota perusahaan, organisasi ataupun sebuah instansi, karena perubahan tidak akan terjadi dalam suatu perusahaan, organisasi ataupun sebuah instansi tanpa adanya dukungan dari manusia yang ada di dalamnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. 2006. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : Rajawali pers.
- Alwi, S. 2001. *Manajemen sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta : BPFE.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoroga, P dan Widyanti 1990. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. 2007. *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin, H. John dan Joyce, E.A. Russel. 2001. *Human Resource Management, An Experimental Aproach*. Singapore : MacGrow-Hill, Inc.
- Davis & Newstrom. 1995. *The Organizational Behavior Reader*. Prentice Hall.
- Dessler, G., 2007 *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Edisi kesepuluh. Jilid 1. Penerbit Indeks. Jakarta 2007.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*, Jakarta : PT Prehallindo.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta : Indeks
- Edy. S, 2010. *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Prenada Media.Jakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M dan Donnelly, J.R. 1994. *Organization*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *MSDM*. Yogyakarta: Andi
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Andi Offset
- Handoko T.H. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, H. 2006. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- Malayu,, H. S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.



- Heiddjrachman dan Husnan, S. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>
- <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/>
- <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-kinerja-definisi-teori.html>
- Mangkunegara, A.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. Penerbit PT, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: Univ.Indonesia.
- Nawawi, H. Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Reksohadiprojo dan Handoko. 1992. *Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behavior Konsep, Controversies, Application Eighth Edition*. Prentice Hall Internasional.
- Ruky, A. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Steers, RM,. dan Porter, LW. 1993. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book. Co
- Syafrizaldi 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Medan: Persada.



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

---

---

Bapak.Ibu/Sdr/i yang saya hormati,

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk bertemu dengan Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian.

Saya **ESRA SARDINA SINAGA**, mahasiswa Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, dengan ini bermohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian, agar berkenan membantu saya dalam melaksanakan penelitian. Adapun bantuan yang dapat Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian berikan adalah dengan cara mengisi skala yang saya lampirkan ini.

Bapak/Ibu/Sdr/i saya mohon berkenan mengisi jawaban pada tempat yang telah ditentukan, usahakan jangan ada yang terlewati atau jawaban kosong. Jawaban Bapak.Ibu/Sdr/i semuanya benar sepanjang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i tidak perlu merasa takut atau khawatir, sebab jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan tidak ada kaitannya dengan hal apapun. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata untuk tujuan ilmiah.

Bantuan yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan merupakan partisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan teori psikologi pada khususnya. Atas segala pengorbanan waktu dan tenaga Bapak.Ibu/Sdr/i serta atas kerja sama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

***Esra Sardina Sinaga***

## **DATA IDENTITAS DIRI**

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian:

1. Nama (Inisial) : \_\_\_\_\_
2. Usia : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
4. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_
5. Masa Kerja : \_\_\_\_\_

### **PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak/Ibu/Sdr/i, diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih:

- SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Bapak/Ibu/Sdr/i hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya dengan senang hati meneruskan pekerjaan rekan kerja yang berhalangan datang mengajar

SS   S   ~~TS~~   STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

**SELAMAT BEKERJA**

**SKALA = A =**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1.	Menurut saya, pimpinan di kantor ini memiliki gaya yang banyak disukai pegawai.	SS	S	TS	STS
2.	Menurut saya, banyak pegawai yang merasa muak dengan gaya pimpinan di kantor ini.	SS	S	TS	STS
3.	Bagi saya, gaya yang sering ditampilkan pimpinan membuat para pegawai simpatik.	SS	S	TS	STS
4.	Setiap kali melihat gaya yang ditunjukkan pimpinan, saya merasa bosan.	SS	S	TS	STS
5.	Dalam melakukan perintah kerja, biasanya pimpinan menyampaikannya dengan nada yang sopan.	SS	S	TS	STS
6.	Menurut saya, cara pimpinan memberikan tugas kepada pegawai seperti perintah majikan kepada pembantu.	SS	S	TS	STS
7.	Saya beranggapan bahwa setiap kali pegawai ada masalah dalam bekerja, maka pimpinan tidak segan-segan memberikan bantuan.	SS	S	TS	STS
8.	Saya beranggapan bahwa pimpinan jarang sekali memberikan bantuan jika pegawai ada masalah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
9.	Saya beranggapan bahwa, sifat-sifat yang ditunjukkan pimpinan mampu membuat senang pegawai.	SS	S	TS	STS
10.	Saya beranggapan bahwa, sifat-sifat yang ditunjukkan pimpinan hanya manis di mulut saja.	SS	S	TS	STS
11.	Pimpinan mau menanyakan kepada pegawai jika ada masalah-masalah yang dapat dibantunya.	SS	S	TS	STS
12.	Pimpinan hanya berdiam diri jika pegawai sibuk mengatasi masalah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
13.	Menurut saya, jika ada pegawai yang kesulitan menyelesaikan masalah, maka pimpinan akan membantu mencarikan solusi.	SS	S	TS	STS
14.	Menurut saya, pimpinan tidak mau tahu dengan masalah pekerjaan pegawai yang penting baginya pekerjaan selesai.	SS	S	TS	STS
15.	Menurut saya, pakaian yang dikenakan pimpinan selalu terlihat rapi.	SS	S	TS	STS
16.	Menurut saya, sebagai seorang pimpinan, cara berpakaianya tidak pantas.	SS	S	TS	STS
17.	Menurut saya, pegawai akan bekerja dengan nyaman karena pimpinan mau mendengar keluhan pegawai.	SS	S	TS	STS
18.	Menurut saya, pegawai merasa gelisah dalam bekerja setiap kali pimpinan memperhatikan.	SS	S	TS	STS
19.	Menurut saya, pimpinan sering memberikan masukan terbaik yang tidak pernah terpikirkan oleh pegawai.	SS	S	TS	STS
20.	Menurut saya, hanya sesekali pimpinan memberikan masukan, namun itupun tidak sesuai menurut pegawai.	SS	S	TS	STS

21.	Saya senang setiap kali mendengar arahan yang disampaikan pimpinan.	SS	S	TS	STS
22.	Bagi saya, arahan yang sering disampaikan pimpinan membuat saya bingung.	SS	S	TS	STS
23.	Jika pegawai terlihat lesu dalam bekerja, maka pimpinan akan menanyakan penyebabnya.	SS	S	TS	STS
24.	Jika pegawai terlihat lesu dalam bekerja, maka pimpinan akan menegurnya.	SS	S	TS	STS
25.	Bagi saya, pemecahan masalah yang dilakukan pimpinan, tidak menimbulkan kerugian pada pihak manapun.	SS	S	TS	STS
26.	Bagi saya, pemecahan masalah yang dilakukan pimpinan, tidak disukai oleh para pegawai.	SS	S	TS	STS
27.	Saya beranggapan bahwa pimpinan orangnya lemah lembut, namun dalam hal pekerjaan beliau bersikap tegas.	SS	S	TS	STS
28.	Saya beranggapan bahwa pimpinan orangnya kasar apalagi kalau memberikan tugas kepada pegawai.	SS	S	TS	STS
29.	Pimpinan akan menawarkan bantuan melihat pegawai yang sedang kesulitan.	SS	S	TS	STS
30.	Pimpinan akan marah jika ada pegawai yang memberitahukan ada masalah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
31.	Menurut saya, pimpinan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memecahkan masalah.	SS	S	TS	STS
32.	Menurut saya, lebih baik pimpinan tidak ikut campur dalam masalah pekerjaan pegawai.	SS	S	TS	STS
33.	Saya menilai, pimpinan di kantor ini tidak mudah marah hanya karena persoalan kecil saja.	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak tenang bekerja jika pimpinan ada di tempat.	SS	S	TS	STS
35.	Pimpinan mau duduk bersama pegawai apabila sedang tidak ada pekerjaan.	SS	S	TS	STS
36.	Menurut anggapan saya pimpinan mau jarang sekali mau duduk bersama pegawai walau sedang tidak ada pekerjaan.	SS	S	TS	STS