

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KINERJA PEGAWAI PT. BANK SUMUT**

TESIS

OLEH

**CINDY LOWINA
NPM. 141804017**



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

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KINERJA PEGAWAI PT. BANK SUMUT**

TESIS

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

OLEH

**CINDY LOWINA
NPM. 141804017**

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

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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas
Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut
N a m a : Cindy Lowina
N P M : 141804017

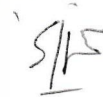
Menyetujui

Pembimbing I



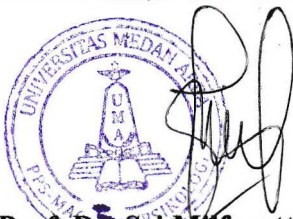
Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Pembimbing II




Suryani Hardjo, S.Psi, MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 10 Oktober 2016

N a m a : Cindy Lowina

N P M : 141804017



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH

Sekretaris : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing I : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Pembimbing II : Suryani Hardjo, S.Psi, MA

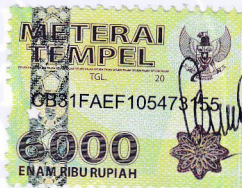
Penguji Tamu : Emi Mariatin, MA, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Oktober 2016

Yang menyatakan,



Cindy Lowina

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan, karena akhirnya dapat menyelesaikan karya yang sederhana ini dengan judul “HUBUNGAN PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PT. BANK SUMUT”

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sudah selayaknya peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Wiwik Sulistyarningsih, M.Si sebagai Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Kaiman Turnip, M.Si sebagai Pembimbing I dalam penulisan Tesis ini.
3. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Pimpinan Divisi Bank SUMUT di Kantor Pusat yang telah memberikan kesempatan dan peluang kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang peneliti butuhkan.
5. Kepada seluruh keluarga : Suami Fauzan Fajri, Ibu Ellyati, Abang Hardi Muinfar dan Adik Aulia Akbar yang selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya sidang tesis ini
6. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di Program Studi Psikologi terutama untuk konsentrasi Psikologi Industri & Organisasi yang banyak memberi

masukan dan motivasi, terimakasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan semoga Allah melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah peneliti terima.

Medan, September 2016

Peneliti

Cindy Lowina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Kinerja Pegawai	15
1. Pengertian Kinerja Pegawai	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18

3. Pengukuran atau Penilaian Kinerja Kerja	19
	Halaman
B. Persepsi Gaya Kepempinan	27
1. Pengertian Persepsi	27
2. Faktor-faktor Persepsi	29
3. Pengertian Kepemimpin	31
4. Kepemimpinan Transformasional	36
5. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	37
C. Kualitas Kehidupan Kerja	40
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	40
2. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	47
3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	55
D. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai	56
E. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai	61
F. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai	63
G. Kerangka Penelitian	65
H. Grand Theory	66
I. Hipotesis	67

BAB III METODE PENELITIAN	69
	Halaman
A. Desain Penelitian	69
B. Identifikasi Variabel	69
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	70
1. Kinerja Pegawai	70
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	70
3. Kualitas Kehidupan Kerja	71
D. Populasi dan Sampel	71
E. Instrumen Penelitian	72
1. Metode Dokumentasi	72
2. Metode Skala.....	73
a. Skala Kepemimpinan Transformasional....	74
b. Skala Kualitas Kehidupan Kerja	74
F. Validitas dan Reliabilitas	75
G. Metode Analisis Data	78
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS, DAN HASIL PENELITIAN..	79
A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian	79
B. Pelaksanaan Penelitian	86
C. Hasil Analisis Data	87
D. Pembahasan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
A. Kesimpulan	99

B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Grand Theory	66
Tabel 2 : Kisi-kisi Skala Kepemimpinan Transformasional	74
Tabel 3 : Sebaran Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja	75
Tabel 4: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya kepemimpinan transformasional Sebelum Uji Coba	82
Tabel 5: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kualitas kehidupan kerja Sebelum Uji Coba	83
Tabel 6 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya kepemimpinan transformasional Setelah Uji Coba	84
Tabel 7: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kualitas kehidupan kerja Setelah Uji Coba	85
Tabel 8 : Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	88
Tabel 9: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	89
Tabel 10 : Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi	89
Tabel 11: Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas	90
Tabel 12 : Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Tujuan sistem penilaian kinerja kerja	23
Gambar 2 : Kerangka Penelitian	65

ABSTRAK

Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut

Oleh

Cindy Lowina

NPM : 141804017

Penelitian ini bertujuan ingin melihat : Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut.

Penelitian dilakukan terhadap 80 orang pegawai, tehnik pengambilan data dengan metode dokumentasi dan metode skala yaitu skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja, yang sebelumnya kedua skala tersebut diuji cobakan terhadap 42 orang pegawai. Populasi berjumlah 333 orang, tehnik pengambilan sampel adalah simple random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan a). Ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 52,430$; $p < 0,001$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. b). Ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada pegawai Bank Sumut dengan koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,731$; $p < 0,001$; dan bobot sumbangan efektif sebesar 53,4%. c). Ada hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja, dengan koefisien korelasi $r_{x2y} = 0,693$; $p < 0,001$; dengan bobot sumbangan efektif sebesar 48,1%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas dengan kinerja adalah sebesar 57,7%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 42,3% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja. d). Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini yaitu pegawai Bank Sumut, memiliki persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang tergolong baik, dan kualitas kehidupan kerja yang juga tergolong baik, sedangkan kinerja yang tergolong sangat baik

Kata Kunci ; Kinerja, Kualitas kehidupan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia benar-benar telah berada dalam arus perdagangan bebas, dan tidak mungkin lagi menarik langkah mundur. Dengan kenyataan ini perusahaan-perusahaan nasional yang bergerak di sektor industri dari segala bidang usaha sudah harus siap berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan asing yang berbisnis di wilayah Indonesia. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari para pelaku bisnis, karena berdasarkan data dari ILO (*International Labour Organization*), tingkat produktivitas nasional Indonesia berada di bawah negara-negara ASEAN, seperti Malaysia dan Thailand pada tahun 2012. Dan menurut data tersebut tingkat daya saing Indonesia tahun 2014-2015 berada pada urutan 34 dari 144 negara. Strategi Dasar yang harus dilakukan oleh Indonesia untuk peningkatan Produktivitas yaitu salah satunya dengan peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Apabila kita tidak melakukan perbaikan, maka tidak mustahil jika Perusahaan dan Industri kita diambil alih oleh korporasi-korporasi asing yang solid. Belum lagi dalam menghadapi sikap konsumen yang semakin kritis dalam memilih produk dari perusahaan yang memenuhi kebutuhannya, dan persaingan dari perusahaan-perusahaan yang kian canggih. Perusahaan harus mempersiapkan diri untuk berkompetisi secara global (Alwi, 2001)

Menurut Jewell (2004) bahwa untuk memenangkan persaingan di pasar global, perusahaan harus berupaya antara lain memberikan layanan yang luar

biasa pada pelanggan, pengembangan kemampuan-kemampuan baru, produk baru yang inovatif, komitmen para pegawai, pengelolaan perubahan melalui kerjasama kelompok.

Menurut Robbins, (2007) Organisasi terdapat dalam setiap sisi kehidupan manusia, dimana organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Organisasi dibidang bisnis, pelayanan dan sosial selalu dihadapkan dengan tuntutan untuk melaksanakan perubahan agar usahanya dapat bersaing dengan organisasi usaha lain. Pelaksanaan perubahan tentunya diharapkan menuju kearah yang lebih baik, menurut Robbins (2007) tujuan dari perubahan ada dua yaitu pertama untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam lingkungannya. Kedua untuk merubah tingkah laku dari para pegawainya dalam organisasi. Disini pegawai organisasi memegang peranan penting dalam proses perubahan karena organisasi tidak dapat berjalan sendiri tanpa tenaga manusia.

Proses pergerakan suatu organisasi mengikuti daur hidup yaitu, bangkit, tumbuh, dewasa dan mengalami kemunduran. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan suatu organisasi bukan sebagai suatu kesatuan yang statis, melainkan selalu berevolusi dan berubah sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi,S.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif* edisi pertama. Penerbit BPEE-Yogyakarta.
- Ancok, D. 2012. Psikologi Kepemimpinan & Inovasi. Erlangga: Jakarta
- Arifin, Noor. (1999) "Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul" , *Usahawan*, No.10, hal 25-29
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta Revisi
- Astuti, Ni Nyoman Sri 2008. *Persepsi Wisatawan Mancanegara terhadap Produk Pariwisata Bali*, Tesis, Kajian Pariwisata, Pasca Sarjana Unud
- Azwar, Saifuddin. (1999). *Reliabilitas dan validitas: Seri pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bass, Bernard M. dan Ronald E. Riggio. (2006). *Transformational Leadership Second Edition*. Mahwah, New Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bass, Bernard M. (1995). *Leadership: Good, better, best. Organizational Dynamics*, Vol.13, pp. 59-80.
- Bacaal,R.2001, *Performance Management*. PT, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Barling, Uther & Kelloway, M. (1996) *Management and Leadership*. New York : John Wiley
- Bernadin ,H.J. & Russell,A.J.(1998). *Human Resources Management : An Experimental Approach*. Mc.Graw Hill Company, Inc.
- Bruce, E. May, RSM Lau, and Stephen K. Johnson (1999) "A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance". *Business Review*. Vol. LVIII, No. 2, p.3-7
- Cascio, W.F. 1998. *Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profits*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc

- Cherington, J. D., (1994), *Organizational Behavior: The Management of Individuals and Organizational performance* (Second Edition), Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Cuganesan, S., 2006, "Intellectual capital-in-action and value creation", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6 No. 3, pp. 357-373
- Dessler, Gary.2006. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Eisenberg, R., Huntington, R., Hutchhison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala. 1997. An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants' Attitudes and Job Performance. *Production and Inventory Management Journal*. Second Quarter.
- Gibson, J.L., (et.al.). 2006. *Organizations: Behavior Structure Processes*. New York:McGraw-Hill Irwin.
- Gitosudarmo & Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Hadiwinarto, 1988. "Hubungan antara Persepsi Timbal Balik Siswa dan Guru dengan Persepsi Belajar Mata Pelajaran Matematika dan Ilmu Pengetahuan Sosial pada Siswa Program SMPN di Kota Bengkulu". *Tesis*. Tidak dipublikasikan. Yogyakarta.Universitas Gadjah Mada.
- Handayaniingrat, 2004. *Pengelolaan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hartijasti, (2002). *Laporan Midterm Review: Program Kinerja Keuangan Mikro PLAN International PU Surabaya dan PU Ponorogo*. Yogyakarta: IDEA, tidak diterbitkan.
- Hendrik. 2010. *Motivasi Kerja Tenaga Kerja Indonesia sebagai peluang dan ancaman Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 3 (1) 2015: 468-478 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2015

- Jewell, L. N. & Siegall, M., (2004). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan
- Judge dan Bono. 2000. Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, p. 751-765
- Kartini Kartono. 2003. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo. Persada
- Keller, R.L. (1992). Transformasional Leadership and The Performance of Research and Development Project Groups. *Journal of Management*, 18(3) : 489-501.
- Kossen, S. (1993). Aspek Manusiawi Dalam Organisasi. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Lau R.S.M & May, E.B. 1998. A Win-Win Paradigm For Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 9 No.3.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam (2001) "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life". *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15
- Mangkunegara. Anwar Prabu ,2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Mathis, R.H., Jackson, G.L. & Niehoff, B.P. 2001. Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *Academy of Management Journal*, 41, 351-357
- Motowidlo, S.J. dan Van Scooter, J.R., (1994), "Evidence That Task Performanxce Should be Distinguished From Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, 79 (4) : 475-480
- Motowidlo, S.J. ; Kikker, W.C. ; dan Schmit, M.J., (1997), "A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance", *Human Performance*, 10 (2) : 71-83

- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Randall, Schuler, dan Susan, E, Jackson, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Edisi- 6, Jilid 2. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Rotundo, M. & Sackett, R. P., (2002), The Relative importance of Task, Citizenship and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance; A Policy-Capturing Approach, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No.1, 66-80.
- Riggio, R.E. 1990. *Introduction To Industrial Organizational Psychology*. Scott, Foresmen/Little Brown Higher Education.
- Rivai, V. & Basri, A.F.M.(2005). *Performance Appraisal, Sistem yang Teori Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2007. *Organizational Behavior Konsep, Controversies, Application Eighth Edition*. Prentice Hall Internasional.
- Robbins, S.P, and Timothy A.J. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey:PEARSON Prentice Hall.
- Robinson, J.P. and Larsen, P.R. 1990. *Measures of Social Psychological Attitudes*. Michigan: The Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Schermerhorn, 2011, *Management and Leadership. 6th ed*, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Schultz, Duane. P., Schultz, Sydney Ellen. (1990). *Psychology And Industry Today (An Introduction To Industrial And Organizational Psychology 5th Edition)*. New York : Macmillan Publishing Company.
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Suhariadi, S. P. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhartini, H., 1992, Pengaruh Metode Pengelolaan Diri Sendiri Terhadap Prestasi Kerja Praktek Harian, *Jurnal Psikologi*, No. 1
- Steele:Johnson, D., Beauregard, R. S., Hoover, P.D. and Schmidt, A. M. 2000. Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85:724:738.

- Stone, G.A. et al. (2004) "Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus." *The Leadership & Organization Development Journal*. 25, (4), 349-361.
- Suhendi, Hendi. Dan Sahya Anggara. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Thoha, Miftah, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umstot, D.D., 1998. *Understanding Organizational Behavior*. West Publishing Company. New York
- Walgito. Bimo, (2001). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset
- Yukl G.A. dan Wexley, K.N, 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Zin, Razali Mat. (2004), " Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334.

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : _____
2. Masa Kerja : _____
3. Usia : _____
4. Pendidikan : _____

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Saudara 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 senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SETUJU terhadap pernyataan yang diajukan

SELAMAT BEKERJA

SKALA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya	SS	S	TS	STS
2.	Lembaga tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
3.	Saya akan mendapatkan pesangon setelah purna tugas	SS	S	TS	STS
4.	Bekerja di perusahaan ini membawa kebanggaan tersendiri bagi saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya diberikan kesempatan mengemukakan pendapat ketika rapat	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa ada kebersamaan antara karyawan dan pimpinan secara baik	SS	S	TS	STS
7.	Kompensasi yang saya dapatkan termasuk kecil dibandingkan dengan lamanya saya bekerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak mendapat izin untuk mengikuti pelatihan mewakili perusahaan	SS	S	TS	STS
9.	Saya mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak peduli dengan kualitas saya bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Saya selalu berusaha menyembunyikan masalah yang ada di perusahaan	SS	S	TS	STS
12.	Tugas yang ada saya biarkan menumpuk, baru kemudian saya kerjakan	SS	S	TS	STS
13.	Kelangsungan hidup saya terjamin dengan bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
14.	Saya dibenarkan kreatif menggunakan metode kerja yang bervariasi sesuai tuntutan perusahaan	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
16.	Karyawan yang berprestasi mendapat penghargaan yang membanggakan dari perusahaan	SS	S	TS	STS
17.	Pimpinan saya melakukan evaluasi dengan cara positif terhadap saya	SS	S	TS	STS
18.	Tugas dan tanggung jawab karyawan diberikan secara adil – terbuka	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak mendapatkan fasilitas uang lembur, biaya rekreasi ketika bekerja melewati jam kerja di luar kota	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan lanjut	SS	S	TS	STS

SKALA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Atasan saya menjelaskan pentingnya arti memberikan pelayanan kepada semua stakeholder	SS	S	TS	STS
2	Pimpinan kami senantiasa menunjukkan suri tauladan bagi bawahan	SS	S	TS	STS
3	Pemimpin saya memahami cara kerja yang efektif	SS	S	TS	STS
4	Pemimpin memiliki keyakinan mampu mengarahkan bawahan	SS	S	TS	STS
5	Pimpinan mampu menjadi simbol dalam pencapaian target sesuatu pekerjaan	SS	S	TS	STS
6	Pimpinan melibatkan bawahan untuk mengatasi permasalahan dalam kerja	SS	S	TS	STS
7	Pimpinan mengajak saya dan teman-teman untuk mendiskusikan pekerjaan yang dijalankan	SS	S	TS	STS
8	Pimpinan memotivasi saya dan pegawai melalui pujian	SS	S	TS	STS
9	Pimpinan mengembangkan cara pikir bawahan	SS	S	TS	STS
10	Pimpinan membuat saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
11	Pimpinan membiarkan bawahan bekerja sendiri	SS	S	TS	STS
12	Pimpinan memperhatikan kesulitan bawahan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
13	Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahan	SS	S	TS	STS
14	Pimpinan di perusahaan kami terlihat memiliki bakat khusus	SS	S	TS	STS
15	Pimpinan menjelaskan prosedur kerja	SS	S	TS	STS
16	Pimpinan kurang memberi motivasi saya untuk bekerja lebih baik	SS	S	TS	STS
17	Pimpinan tidak memberikan kebebasan untuk mengekspresikan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
18	Pimpinan kami cukup berwibawa di mata seluruh pegawai	SS	S	TS	STS
19	Pimpinan menekankan kecerdasan dan kepercayaan diri kepada kami untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi	SS	S	TS	STS
20	Pimpinan tidak pernah menekankan pengaruh pribadinya kepada seluruh pegawai	SS	S	TS	STS
21	Pimpinan kurang mampu menjalin komunikasi secara aktif dengan setiap bawahan	SS	S	TS	STS
22	Pimpinan kurang mampu memotivasi bawahan bekerja melebihi target	SS	S	TS	STS
23	Para pegawai kurang dapat terpengaruh oleh sikap pimpinan	SS	S	TS	STS
24	Pimpinan tidak pernah memberikan masukan yang menunjang kerja saya	SS	S	TS	STS
25	Bawahan tidak bangga dengan keteladanan pimpinan	SS	S	TS	STS
26	Pimpinan tidak pernah memberi arahan, sehingga pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
27	Kebijakan yang diterapkan pimpinan merugikan pihak pegawai	SS	S	TS	STS
28	Pimpinan tidak menegur pegawai secara pribadi saat melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
21.	Saya tertekan ketika diberikan surat peringatan oleh pihak perusahaan	SS	S	TS	STS
22.	Saya dengan senang hati memelihara citra perusahaan saya	SS	S	TS	STS
23.	Ide dan gagasan saya tidak mendapat perhatian pimpinan perusahaan	SS	S	TS	STS
24.	Tidak ada kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan persoalan karyawan yang bermasalah	SS	S	TS	STS