

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN UPTD BALAI BENIH DAN BUDIDAYA  
IKAN (BBI) DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN  
KOTA MEDAN**

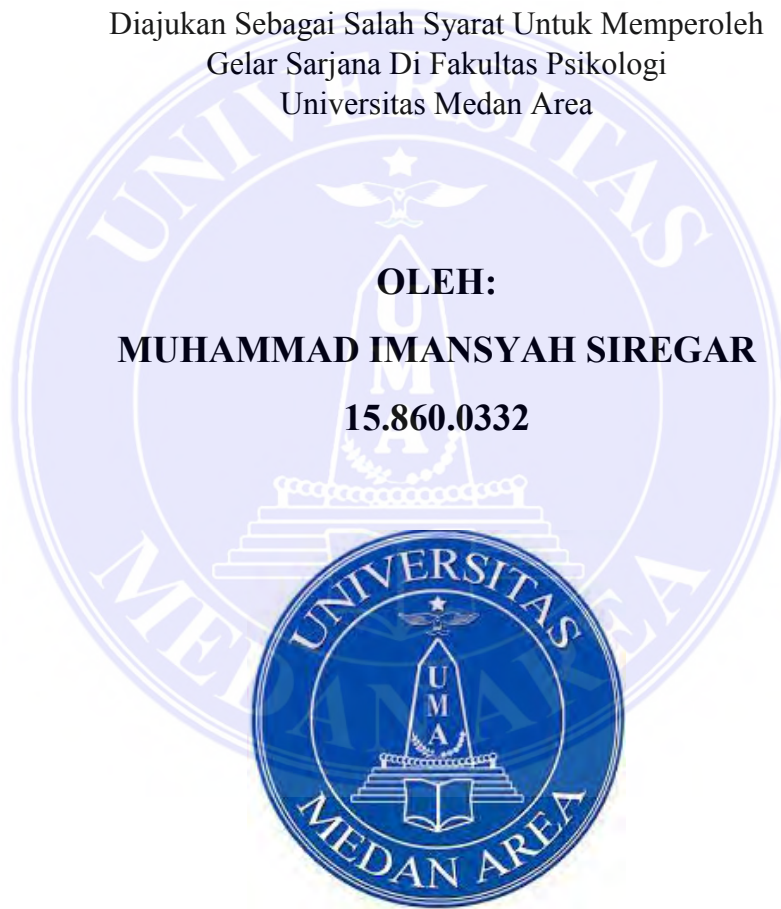
**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**MUHAMMAD IMANSYAH SIREGAR**

**15.860.0332**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

**HALAMAN PENGESAHAN**

JUDUL SKRIPSI :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI UPTD BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN (BBI) DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

NAMA : MUHAMMAD IMANSYAH SIREGAR  
NPM : 158600332  
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si)

Ka. Bagian

Dekan

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

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

Tanggal Lulus : 10 Oktober 2019

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

Pada Tanggal

10 Oktober 2019

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

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

Dewan Penguji

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Babby Hasmayni, S.Psi, MSi
4. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



ii

## HALAMAN 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2019



Muhammad Imansyah Siregar

(158600332)

iii



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

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Imansyah Siregar

NPM : 158600332

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

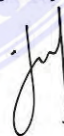
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai UPTD Balai Benih dan Budiya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, 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 di : Medan

Pada Tanggal : 10 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Muhammad Imansyah Siregar)

iv

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI UPTD BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN (BBI) DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

MUHAMMAD IMANSYAH SIREGAR

158600332

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai balai benih dan budaya ikan kota Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan eksperimen *ex post facto* dengan jenis penelitian pengaruh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai balai benih dan budaya ikan kota Medan yang berjumlah 35 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian yang juga berjumlah 35 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Uji validitas menggunakan uji validitas isi yang dimana diperoleh koefisien butir skala gaya kepemimpinan transformasional yang valid bergerak dari  $r_{bt} = 0,306$  hingga  $r_{bt} = 0,644$  dan skala kepuasan kerja bergerak dari  $r_{bt} = 0,306$  hingga  $r_{bt} = 0,568$  dengan taraf signifikan atau  $p > 0,300$ . Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,900 untuk skala gaya kepemimpinan transformasional dan 0,893 untuk skala kepuasan kerja. Uji regresi butir total digunakan untuk menentukan pengaruh antara kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja diperoleh melalui perhitungan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai balai benih dan budaya ikan (BBI) kota Medan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, dimana  $R^2 = 0,586$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$  artinya hipotesis yang diajukan diterima dengan asumsi, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja. Adapun sumbangan efektif dari gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 58,6%.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Balai Benih dan Budidaya Ikan

## ABSTRACT

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES ON  
WORK SATISFACTION IN EMPLOYEE SEED HALLS AND  
FISH CULTIVATION (BBI) AGRICULTURE SERVICES  
AND FISHERIES OF MEDAN CITY*

**MUHAMMAD IMANSYAH SIREGAR**

**158600332**

*This study aims to look at the influence of transformational leadership style on job satisfaction in seed hall employees and fish culture in Medan. The research approach used is the ex post facto experiment approach with the type of influence research. The population in this study were 35 employees of the seed hall and fish culture in Medan city. To determine the number of samples in this study using a total sampling technique, which is the entire population of the study sample which also amounted to 35 people. Data is collected using a scale of transformational leadership style and job satisfaction. Validity test uses content validity test in which obtained a valid coefficient scale transformational leadership style moves from  $r_{bt} = 0.306$  to  $r_{bt} = 0.644$  and job satisfaction scale moves from  $r_{bt} = 0.306$  to  $r_{bt} = 0.568$  with a significant level or  $p > 0.300$ . The reliability test uses Alpha Cronbach which produces a reliability index of 0.900 for the scale of transformational leadership style and 0.893 for the scale of job satisfaction. The total item regression test was used to determine the relationship between the two variables namely the concept of transformational leadership style and job satisfaction obtained through simple regression calculations. The results showed that there was a positive and significant relationship between transformational leadership style and job satisfaction among seedling employees and fish culture (BBI) in Medan. This is based on the calculation results of simple linear regression analysis, where  $R^2 = 0.586$  with a significant  $p = 0,000 < 0.050$  means that the proposed hypothesis is accepted with assumptions, the higher the transformational leadership style, the higher job satisfaction. As for the effective contribution of the transformational leadership influence job satisfaction of 58.6%.*

**Key Word:** *Transformational Leadership, Work Satisfaction and Seed Halls And Fish Culture*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat islam ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpin Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. 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 Univeritas Medan Area.



4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Terima kasih banyak kepada Bapak Hasanuddin, M.Ag, Ph.D selaku ketua dalam sidang skripsi saya.
7. Terima kasih banyak kepada Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang skripsi saya.
8. Terima kasih banyak kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I sekaligus ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih banyak kepada Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II, yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih banyak kepada Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik pada saat peneliti dikelas Malam yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing peneliti dalam penyusunan KRS.
11. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti.

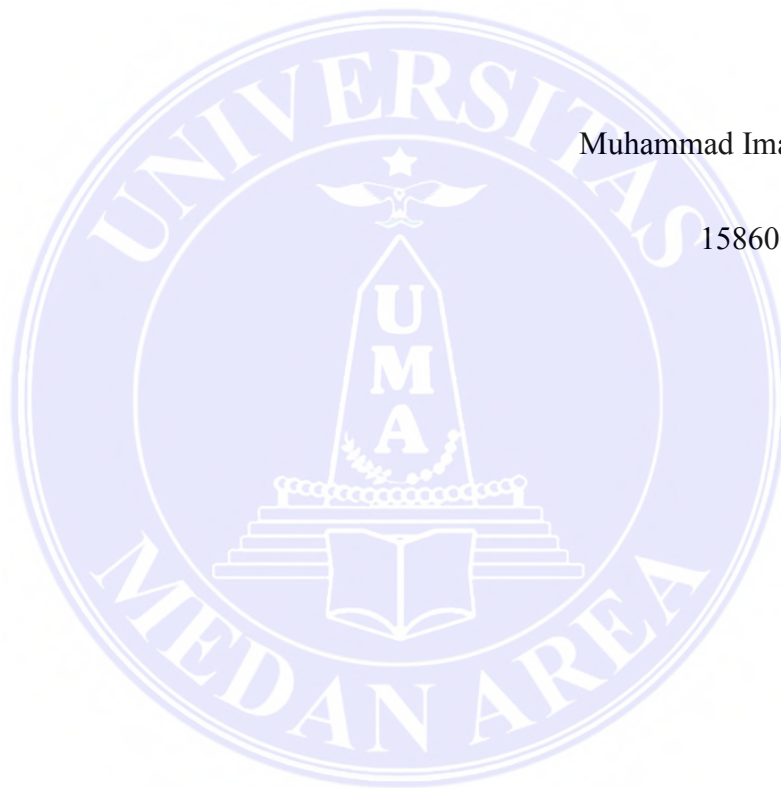
12. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
13. Kepada Bapak R Gatot Pahlawan S.Pi selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
14. Kepada seluruh staf dan pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian dan telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
15. Yang teristimewa untuk Ibundaku tersayang S.Nurasiyah K Harahap dan Ayahandaku tercinta Naflin P Siregar, terimakasih untuk segala hal yang telah kalian berikan. Untuk melahirkan dan membesarkanku, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepadaku, tidak lelah menghadapiku yang terkadang sering membuat kalian marah, untuk semua nasehat, segala doa dan dukungan moril dan materi yang tak terhitung jumlahnya untuk peneliti. Kalian adalah Orangtua nomor 1 diduniaku.
16. Untuk adik-adik tersayang, Annisa Syam Siregar dan Muhammad Afisyah Siregar yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

17. Terimakasih kepada kekasih ku tercinta Deanti Indira wanita yang hebat, motivator pribadi, sang calon pendamping masa depan yang tanpa henti selalu memberikan dukungan dan semangat. Nasihat dan saran yang Ia berikan adalah hal yang menolong dan membuat saya tersadar untuk berusaha lebih baik dan bekerja lebih keras.
18. Untuk sahabatku Siti Ramadani, S.Psi, Tan Fiqih Ramadhan Nasution, S.Psi, Surya Darma, S.Psi, Desriyandi, S.Psi yang telah melalui banyak hal bersama, baik di dalam maupun di luar kampus. Banyak hal-hal dan cerita yang sudah kita lalui selama menyelesaikan tugas akhir ini yang tak akan bisa untuk peneliti lupakan.
19. Untuk para sahabat seperjuangan kelas Malam terutama, Septi, Silva, pak Jr, Gadis, Mutiana, Bg Ikwan, Kak Ester, Dio, Muklis, Michael, Yugo dan banyak lagi yang tidak bisa peneliti ucapkan satu persatu.
20. Untuk teman dan sahabat seperjuangan Detik Terakhir terimakasih untuk saling mengingatkan, untuk semua semangat, motivasi dan waktu kebersamaan yang telah dilalui bersama-sama. Semoga kebersamaan ini, bukan hanya sebatas dibangku kuliah, namun sampai seterusnya.
21. Untuk teman-teman Syifa Coffee, Azri, Afuan, Tejok, Dimas, Jeki, Amek, Jerry, Riza, yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
22. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015, Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi. Terimakasih banyak.

Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 10 Oktober 2019

Peneliti



Muhammad Imansyah Siregar

158600332

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



## DAFTAR ISI

|                                      | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| HALAMAN PENGESAHAN.....              | i       |
| HALAMAN PERNYATAAN .....             | iii     |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....   | iv      |
| MOTTO .....                          | v       |
| PERSEMBAHAN.....                     | vi      |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....            | vii     |
| KATA PENGANTAR.....                  | viii    |
| ABSTRAK.....                         | xii     |
| DAFTAR ISI.....                      | xv      |
| DAFTAR TABEL.....                    | xviii   |
| LAMPIRAN.....                        | xix     |
| BAB I PENDAHULUAN.....               | 1       |
| A. Latar Belakang Masalah.....       | 1       |
| B. Identifikasi Masalah.....         | 8       |
| C. Batasan Masalah.....              | 8       |
| D. Rumusan Masalah.....              | 8       |
| E. Tujuan Penelitian.....            | 9       |
| F. Manfaat Penelitian.....           | 9       |
| BAB II LANDASAN TEORI.....           | 10      |
| A. Karyawan.....                     | 10      |
| 1. Pengertian Karyawan.....          | 10      |
| B. Kepuasan Kerja.....               | 11      |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja.....    | 11      |
| 2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja..... | 13      |
| 3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....   | 19      |

|   |           |
|---|-----------|
| 4. Dimensi Kepuasan Kerja .....   | 22        |
| C. Kepemimpinan Transformasional .....  | 23        |
| 1. Definisi Kepemimpinan.....   | 23        |
| 2. Definisi Kepemimpinan Transformasional.....  | 25        |
| 3. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional.....   | 27        |
| D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja<br>Pada Karyawan ..... | 29        |
| E. Kerangka Konseptual.....   | 31        |
| F. Hipotesis.....   | 31        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>   | <b>32</b> |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian .....  | 32        |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian .....   | 32        |
| C. Definisi Operasional Penelitian .....  | 33        |
| D. Populasi dan Sampel.....   | 33        |
| 1. Populasi .....   | 33        |
| 2. Sampel .....   | 34        |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel .....  | 34        |
| E. Metode Pengambilan Data.....   | 35        |
| 1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional .....   | 36        |
| 2. Skala Kepuasan Kerja.....  | 37        |
| F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur .....   | 38        |
| 1. Validitas Alat Ukur.....   | 38        |
| 2. Realibilitas Alat Ukur .....   | 39        |
| G. Prosedur Penelitian .....  | 40        |
| 1. Tahap Persiapan Penelitian.....  | 40        |
| 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian.....  | 41        |
| H. Teknis Analisis Data.....  | 42        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>44</b> |
| A. Orientasi Kanchah Penelitian .....   | 44        |

|   |    |
|---|----|
| B. Persiapan Penelitian.....                        | 45 |
| 1. Persiapan Administrasi.....                      | 46 |
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....              | 47 |
| 3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....               | 49 |
| C. Pelaksanaan Penelitian.....                      | 49 |
| D. Analisa Data dan Hasil Penelitian.....           | 50 |
| 1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....            | 50 |
| 2. Uji Normalitas.....                              | 52 |
| 3. Uji Linearitas.....                              | 53 |
| 4. Hasil Perhitungan Regresi.....                   | 54 |
| 5. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... | 56 |
| E. Pembahasan.....                                  | 58 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....                       | 62 |
| A. Simpulan.....                                    | 62 |
| B. Saran.....                                       | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA.....                                 | 65 |

## Daftar Tabel

Halaman

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Blue Print Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional  | 36 |
| Tabel 3.2 Blue Print Penyebaran Skala Kepuasan Kerja .....  | 37 |
| Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....                                    | 47 |
| Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Kepuasan Kerja .....   | 48 |
| Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Validitas ..... | 51 |
| Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas .....                     | 52 |
| Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....  | 53 |
| Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....  | 54 |
| Tabel 4.7. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi.....  | 55 |
| Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik .....  | 58 |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan setiap organisasi. Efektivitas kemajuan dan perkembangan setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia. Perilaku manusia merupakan sumber daya umum bagi semua perusahaan. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi (Rivai, 2004). Menurut Robbins (2009) Organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) merupakan suatu organisasi yang bergerak dibidang pembenihan ikan dan penyuplai ikan, di bawah naungan dari Menteri Kelautan dan Perikanan dan Dinas Pertanian dan Kelautan Kota Medan yang beralamat di Kelurahan Baru Ladang Bambu, Medan Tuntungan. Unit tersebut memiliki Visi Mewujudkan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan sebagai Unit berpelayanan prima dalam pengembangan sistem usaha budidaya air tawar yang berdaya saing, berkelanjutan dan ramah lingkungan. dan Misi memberi bantuan benih dengan tepat jumlah, tepat ukuran, tepat mutu dan

tepat waktu, memberikan pelayanan dan bantuan teknis bidang perikanan budidaya secara profesional, serta mengembangkan pelayanan Informasi Teknis budidaya perikanan berbasis teknologi informasi.

Selain Visi dan Misi di atas Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) juga memiliki Motto IKAN yaitu Ikhlas Kreatif Amanah dan Nyaman sebagai panduan dalam bekerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI). dalam menjalankan Visi dan Misi Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) memiliki 35 orang pegawai yang di bagi menjadi kepala UPTD, Kasubag tata usaha, Pengelola tata usaha, Pengelola Laboratorium kesehatan lingkungan, Pengelola mutu, manajer produksi, Analisis budidaya ikan, Pengelola sarana dan prasarana, Pengelola produksi pembenihan nila, Pengola produksi pembenihan lele, Pengelola produksi pembenihan ikan hias, Pengelola produksi pada ikan hias, Pengelola sarana dan prasarana, Kebersihan dan bagian keamanan.

Adanya Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) adalah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkungannya. Tugas pokok UPTD ialah melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pengelolaan dan pelayanan pelelangan ikan, dan kebijakan Kepala Dinas.

Para karyawan sudah mempunyai tugas pekerjaannya masing-masing yang diimbangkan, karyawan juga diharapkan mengikuti kegiatan apel pagi sebelum memulai pekerjaan dan apel sore hari ketika mengakhiri pekerjaan. Pada saat melaksanakan apel, pimpinan sendiri yang memimpin apel tersebut dan memberikan beberapa arahan apa saja yang dilakukan hari tersebut dan yang lain

yang menyangkut kegiatan bekerja. Ketika memasuki ruangan produksi, semua harus memakai sepatu boot dan melewati *bio security* agar kuman di sepatu boot tidak tercemar oleh ikan yang berada diruang produksi.

Pada setiap tahun terdapat permintaan benih yang diajukan oleh masyarakat ke balai tersebut seperti permintaan seberapa banyak benih yang dibutuhkan, jenis ikan yang diajukan seperti ikan nila, lele, mujair dan ukuran ikan yang berbagai macam, namun terkadang permintaan tersebut tidak dapat terpenuhi dikarenakan beberapa faktor yang menjadi penghambat, diantaranya terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan itu-itu saja seperti memberi makan ikan, membersihkan kolam dan membersihkan lingkungan balai dan ruang produksi yang dimana pegawai tidak akan melakukan pengembangan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ditambah dengan pimpinan balai yang jarang terjun langsung ke lapangan untuk memantau pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Kurangnya tantangan dalam melaksanakan pekerjaan dinilai tidak mampu memunculkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Menurut Prihartini (2007), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi hanya pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton, dalam kerja rutin sehari-hari, karena tugas dan pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Pekerjaan yang monoton biasanya disebabkan oleh spesialisasi kerja

dan pengulangan gerak dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu (Handoko, 2001).

Dewasa ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang cukup menarik dan dianggap penting baik oleh ilmuwan maupun praktisi, hal ini disebabkan kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Hal ini seperti yang diungkapkan As'ad (1999) bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/ instansi, dan masyarakat.

Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang menikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari yang lainnya agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Ada lima



aspek yang dapat mendorong kepuasan kerja (Robbins, 2001) yaitu: kerja yang secara mental menantang, gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja dan kepemimpinan adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Dikarenakan tugas seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu kualitas karyawan dan perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge dan Locke, 1993).

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Thoha, 2004). Dalam hal ini model kepemimpinan transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan *status quo*), diyakini gaya ini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi disaat menghadapi

tuntutan pembaharuan dan perubahan (Handoko, Hani, 1999).

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Menurut Luthan dan Robbins (dalam Setiawan dan Muhith 2013). mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Bass (1985) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.

Jung dan Avolio (1999) dalam Sunarsih (2001) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen sehingga bawahan dapat merasakan kepuasan kerja pada organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi (selama 1 bulan) dan wawancara interpersonal dengan karyawan dan pimpinan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI), peneliti menemukan beberapa permasalahan dilokasi seperti, kurangnya promosi ke jenjang pekerjaan yang lebih baik di Unit

Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) yang menyebabkan para pegawai mengakibatkan kebosanan karena melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang sehingga tidak ada kreatifitas yang dilakukan oleh karyawan, senioritas atau adanya kesenjangan antara pekerja atau karyawan lama dengan karyawan yang baru masuk atau usia bekerjanya masih muda di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI), akibat dari senioritas yang tinggi maka timbullah hubungan interpersonal yang kurang baik antara sesama pekerja, pemberian gaji yang terkadang dirangkap dan tidak tepat waktu yang menyebabkan para pegawai bermalas-malasan dan cenderung tidak hadir.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan balai ialah delegatif yang dimana pimpinan banyak menyerahkan keputusan kepada bawahan sehingga kurangnya kontrol yang dilakukan oleh pimpinan. Oleh karena itu target yang ditetapkan tidak tercapai dengan sempurna. Para karyawan juga dituntut untuk memiliki kemampuan lebih baik saat bekerja, mengajukan ide kreatif hingga motivasi tinggi. Pimpinan balai tersebut mengubah gaya kepemimpinannya menjadi gaya kepemimpinan transformasional yang dimana gaya kepemimpinan tersebut yang menuntut pimpinan untuk aktif terjun ke lapangan untuk mengawasi bagaimana pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh para pegawai.

Perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang

menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan.

### **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

Kurangnya promosi dalam jenjang pekerjaan yang menyebabkan para karyawan bermalas-malasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan. Dan pimpinan kurang peduli dengan karyawan pada Unit Pelaksana Unit Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan.

### **C. Batasan Masalah**

Dengan sehubungan keterbatasan waktu dan tenaga, peneliti hanya meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan?



### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktek,

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi ,terutama tentang gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan Penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui apa yang dimaksud gaya kepemimpinan transformasional.
- b. Mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada perusahaan ataupun dinas terkait.

Sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan-kebijakan dalam perusahaan atau dinas terkait yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, Menurut Subri (dalam Manulang, 2002)

Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi (Garg & Rastogi, 2006).

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Berdasarkan uraian dari para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan adalah penduduk yang dalam usia bekerja yang memproduksi barang dan jasa, mampu melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang dimana hasil karyanya tersebut dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2002).

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Sedangkan menurut Locke (dalam Berry, 2000) mengatakan bahwa kepuasan sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan dambaan bagi setiap karyawan di dalam bekerja. Karyawan yang

merasa puas pada saat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja berhubungan dengan situasi kerja dan pengaruh yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Steve M. Jex (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seseorang terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Bagi Jex, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerjaan atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan, bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut.

Barbara A. Fritzsche dan Tiffany J. Parrish (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai variabel afektif yang merupakan hasil dari pengalaman kerja seseorang. Fritzsche dan Parrish juga mengutip Locke (1976) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Singkatnya, kepuasan kerja dapat menceritakan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya.

Siagian (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Berdasarkan uraian dari para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dalam menilai suatu pekerjaannya yang dipengaruhi oleh situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan untuk mengetahui sejauh mana untuk memuaskan kebutuhannya.

## 2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Hareld E. Burt mengatakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:

- Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan

Para manajer yang juga pemimpin mengembangkan hubungan antara-pribadi yang efektif dengan para pegawai mereka mampu memancarkan suatu rasa peduli dan kegairahan antar pribadi yang dihargai oleh para pekerja (Karlins,1998).

- Faktor psikis dan kondisi kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekita karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja anantara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas



tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan (Sutrisno,2009).

- Hubungan sosial di antara karyawan

Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai (Mangkunegara,1995).

- Sugesti dari teman sekerja

Pendapat yang dikemukakan (untuk dipertimbangkan):anjukan; saran. Pengaruh yang dapat menggerakkan hati orang dsb; dorongan. (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan,1995).

- Emosi dan situasi kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sunyoto,2012).

- b. Faktor individual, antara lain:

- Sikap terhadap pekerjaan

Menurut Spector(1997) kepuasan kerja pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.

- Usia orang dengan pekerjaan

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan

lingkuna pekerjaan. Sedangkan pegawai yang usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas (Mangkunegara,2013).

- Jenis kelamin

Wanita memiliki harapan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki sehingga mereka puas dengan kurang; perempuan mungkin disosialisasikan untuk tidak mengungkapkan ketidakpuasan mereka; dan perempuan dan laki-laki dapat menghargai karakteristik yang berbeda dalam pekerjaan (Jonathan,2012).

c. Faktor luar, antara lain:

- Keadaan keluarga karyawan

Karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya (Agungpis,2008).

- Rekreasi

Program khusus yang sengaja dirancang diluar pekerjaan sehari-hari misalnya menghadapi event ulang tahun perusahaan, kegiatan piknik bersama, dan lain-lain. Dengan maksud untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama diantara sesama karyawan dan pimpinan. (Roslan,1998).

- Pendidikan

Latihan digunakan untuk menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi *employee turnover*. Para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memnerikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri dan memangu jabatan yang lebih tinggi. Pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan demikian. Jika dibandingkan dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu (Manullang,2001).

Faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) sebagai berikut:

- a. Faktor individual  
Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial  
Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan  
Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan menurut Chiselli dan Brown (1950) mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja:

a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanyalah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat jabatan

Seseorang yang memiliki pangkat jabatan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

c. Masalah umur

Dinyatakan bahwa umur antara 25-34 tahun dan umur 40-50 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan akan

merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja (Moh.As'ad,1995).

Berdasarkan uraian dari para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja meliputi:

a. Hubungan antara manajer dan karyawan

Pimpinan harus mampu menciptakan hubungan yang efektif dengan para pegawai agar dapat memancarkan rasa peduli dan saling menghargai.

b. Usia orang dengan pekerjaan

Pegawai dengan usia yang tua biasanya lebih meras puas dibandingkan pegawai yang berusia lebih muda dikarenakan pegawai yang tua lebih berpengalaman sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, sedangkan pegawai yang lebih muda mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

c. Hubungan sosial

Meliputi hubunga kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitikm dan hubungan masyarakat.

d. Jaminan finansial

Jaminan finansial pada umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja itu sendiri.



### 3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Lock (1996) menyatakan ada empat aspek yang terdapat pada kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan yang secara mental matang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang fungsi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Oleh karena itu individu-individu yang

mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Menurut Levi (2002) terdapat lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan

Seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dadn sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi

Faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.

e. Gaji/Upah

Faktor yang memenuhi kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidaknya gaji yang diberikan.

Berdasarkan urain dari para ahli diatas maka peneliti dapat menyimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja ialah:

a. Ganjaran yang pantas

Pada umumnya karyawan ingin mendapatkan upah dan kebijakan promosi dengan secara adil dan berjalan dengan harapan mereka, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka tersebut.

b. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan bidang masing-masing, sulit tidaknya pekerjaan dan perasaan

seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

c. Atasan

Seorang atasan yang baik dan mampu menghargai pekerjaan bawahannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk bawahan, atasan dapat dianggap seperti figur keluarga layaknya dirumah.

d. Teman sekerja

Hubungan antara teman satu bidang pekerjaan dengan bidang pekerjaan yang lain juga dapat menentukan kepuasan kerja.

e. Promosi

Ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan dalam karir selama berkeja.

#### 4. Dimensi Kepuasan Kerja

Milton (dalam sigit, 2003) menyebutkan adanya dimensi-dimensi sebagai aspek pembentukan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kerja (work)

Termasuk minat intrinsik, kesempatan untuk belajar, kesulitan, banyaknya kegiatan, kesempatan untuk sukses, dan penguasaan langkah dan metode.

b. Bayaran (pay)

Banyaknya bayaran atau gaji yang diberikan, kelayakan dan adil, dan bagaimana caea pembayaran.

c. Promosi

Kesempatan untuk promosi, kejujuran dan dasar untuk promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

d. Pengakuan

Pujian atas pelaksanaan yang dilaksanakan, penghargaan atas selesainya pekerjaan dan kritik.

e. Kondisi Kerja

Meliputi jam bekerja, istirahat yang diberikan, peralatan dalam melaksanakan pekerjaan, lokasi pekerjaan dan *layout* fisik.

f. Teman Kerja (*co-worker*)

Kemampuan dalam bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan bersama-sama, kesukaan dalam tolong-menolong.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, sistem imbalan/gaji, kesempatan promosi, kesejahteraan, atasan/supervisi, hubungan antar rekan sekerja, kondisi pekerjaan itu sendiri.

### C. Kepemimpinan Transformasional

#### 1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam



organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985).

Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Sedangkan menurut Tjiptono (2001) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya

kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Berdasarkan uraian teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi atau memberi comtoh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2002) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Salah satu pendekatan terbaru dan populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi fokus banyak penelitian sejak awal tahun 1980an, adalah sebuah pendekatan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah bagian dari paradigma “kepemimpinan baru”, yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan (Bryman, 1992).

Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional, yang memenuhi kebutuhan kerja di masa sekarang, yang ingin diinspirasi dan diperdayakan agar berhasil di masa-masa yang tidak pasti. Intinya, banyak akademis mempelajari kepemimpinan transformasional, dan hal itu mendominasi inti penelitian kepemimpinan.

Menurut Wutun (2001) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain.

Bass (dalam Wutun, 2001) menyatakan bahwa pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Kepemimpinan transformasional menurut Bass (dalam Wutun, 2001) cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Yammarino dan Bass (1990) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna, keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu (Yulk, 1998).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

### 3. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional

Interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Menurut Bass (dalam Wutun, 2001) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek perilaku, adalah:

#### a. Attributed Charisma

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada karyawan bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai dan menjadi contoh bagi para karyawan.

#### b. Inspirational Leadership

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi kepada para karyawan, antara lain dengan menentukan standar-standar yang dibutuhkan bagi perusahaan, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin.

#### c. Intellectual Stimulation

Karyawan merasa bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas karyawan. Stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang besar pada sikap karyawan untuk masa depan yang mampu

mengambil inisiatif untuk memberi pelayanan yang memuaskan pada konsumen dalam situasi yang berbeda-beda

d. Individualized Consideration

Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan dari karyawan atas apa yang terjadi pada perusahaan.

e. Idealized Influence

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya keikatan pada keyakinan tersebut, perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan transformasional meliputi: Attributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individualized consideration, dan indealized influence.



#### **D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan.**

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola perusahaan dengan baik agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal. Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi (Garg & Rastogi, 2006).

Tetapi untuk memilik karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* , karyawan tersebut haruslah memiliki seorang pemimpin. Yang dimana pemimpin tersebut harus memiliki strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sehingga dengan adanya pemimpin tersebut karyawan akan memiliki arah dan tujuannya dalam bekerja , dari pada itu karyawan yang bekerja akan merasakan kesejahteraan psikologis di tempat karyawan tersebut bekerja.

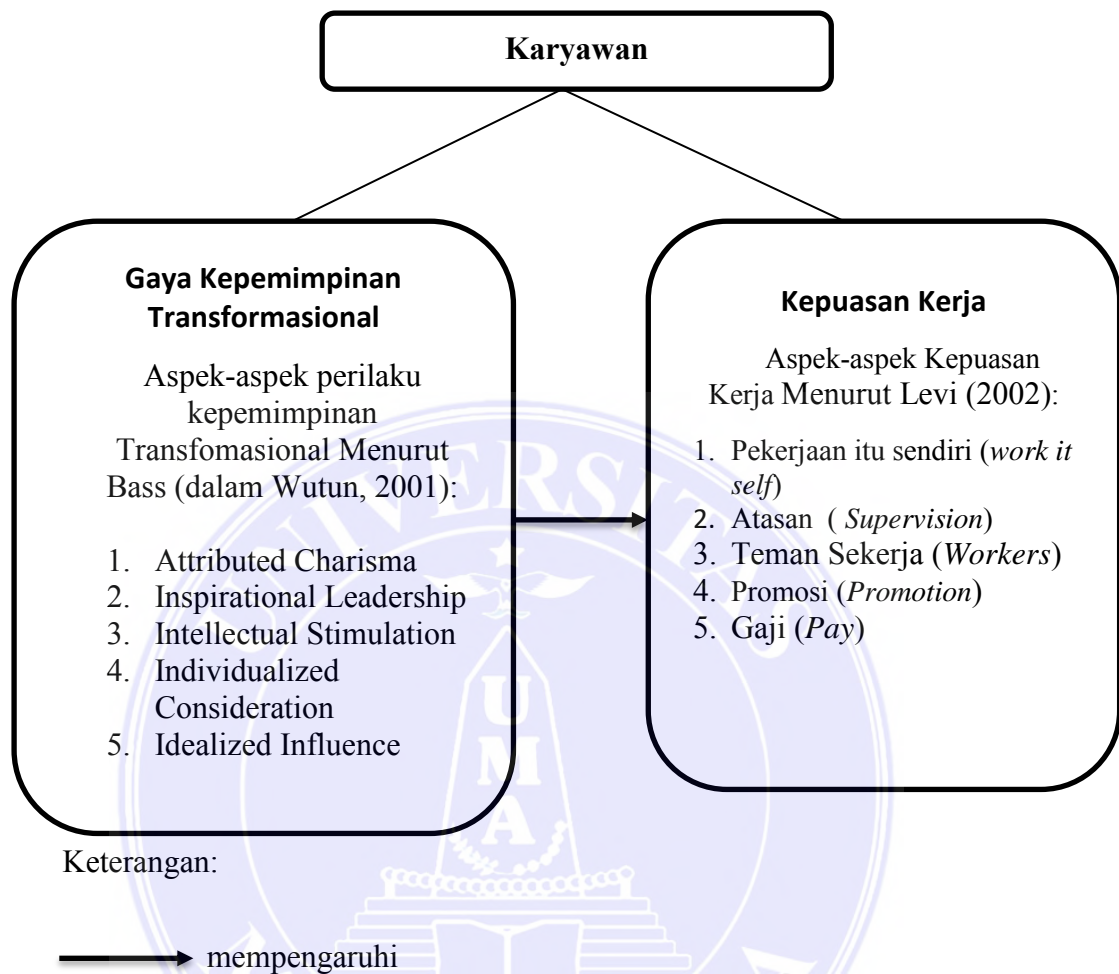
Dalam penelitian sebelumnya yang menyangkut variable peneliti, dalam penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasn kerja karyawan AJB BumiPutera kantor wilayah Sumbagut I Medan menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, penelitian ini melibatkan 62 orang subjek yang bekerja di AJB bumiputera 1912 Kantor wilayah Sumbagut I Medan dan menunjukkan

bahwa dari rata-rata karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang serta memiliki kepemimpinan transformasional yang tinggi.(Tika Ramadhani, 2016).

Dalam penelitian yang lain yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. POS Indonesia cabang Sumedang yang melibatkan 64 orang dan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan metode kuesioner dan menggunakan analisi data regresi linear. (Yenny & Elisabeth, 2013).



## E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian adalah gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan, dengan asumsi/dalam arti bahasa, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan di uraikan tujuh hal yang meliputi tempat penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu instansi pemerintahan Kota Medan yang berlokasi di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Medan Tuntungan, dalam naungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variable penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)
2. Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pimpinan yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional meliputi: *Attributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individualized,* dan *idealized influence*.

### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja juga mempunyai beberapa aspek, yang dimana aspek-aspek tersebut ialah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dekenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasi akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang



pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

## 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggungjawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

## 3. Teknik Pengambilan sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto & Suharsimi, 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variable yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua macam skala, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala kepuasan kerja. Menurut Azwar (2015), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua (2) macam skala, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala kepuasan kerja.

## 1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun skala gaya kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, menurut Bass (dalam Wutun, 2001) yang dimana aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional tersebut terbagi atas 5 hal yaitu *Attributed Charisma*, *Inspirational Leadership*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Idealized Influence*.

**Tabel. 3.1. Blue Print Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional**

| No.   | Aspek – Aspek                | Indikator  | Nomor Aitem       |                     | Total |
|-------|------------------------------|--|-------------------|---------------------|-------|
|       |                              |  | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> |       |
|       |                              |  | Valid             | Valid               |       |
| 1.    | Attributed Charisma          | Memiliki karisma                                 | 1,2               | 4,5                 | 4     |
| 2.    | Inspirational Leadership     | Menjadi inspirasi bagi anggota                   | 3,7,8             | 6,10,11             | 6     |
|       |                              | Mampu menularkan antusias                        |                   |                     |       |
| 3.    | Intellectual Stimulation     | Menularkan keberanian untuk mengambil resiko     | 9,13,14,15        | 12,16,17,18         | 8     |
|       |                              | Mendorong kreatifitas dalam penyelesaian masalah |                   |                     |       |
| 4.    | Individualized Consideration | Memberikan kepercayaan                           | 19,20,21,25       | 22,23,24,28         | 8     |
|       |                              | Adanya rasa empati                               |                   |                     |       |
| 5.    | Idealized Influence          | Kebijaksanaan                                    | 26,27,31          | 29,30,32            | 6     |
|       |                              | Dapat menjadi seorang yang teladan               |                   |                     |       |
| Total |                              |  | 16                | 16                  | 32    |

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Adapun Skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja menurut Levi (2002) yang dimana faktor-faktor tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji.

**Tabel. 3.2. Blue Print Penyebaran Skala Kepuasan Kerja**

| No    | Aspek-Aspek           | Indikator                       | Nomor Aitem |             | Total |
|-------|-----------------------|---------------------------------|-------------|-------------|-------|
|       |                       |                                 | Favorable   | Unfavorable |       |
|       |                       |                                 | Valid       | Valid       |       |
| 1     | Pekerjaan itu sendiri | Keterampilan dalam Suatu Bidang | 1,2,5,6     | 3,4,7,8     | 8     |
| 2     | Atasan                | Pemimpin                        | 9,10,13,14  | 11,12,15,16 | 8     |
| 3     | Teman sekerja         | Jenis Pekerjaan                 | 17,19,20,23 | 18,21,22,24 | 8     |
| 4     | Promosi               | Peningkatan karir               | 25,26,29    | 27,28,30    | 6     |
| 5     | Gaji                  | Kebutuhan Hidup                 | 31,32,35    | 33,34,36    | 6     |
| Total |                       |                                 | 18          | 18          | 36    |

Kedua skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban

“STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

## F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

### 1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan



gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung  $>$  r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung  $<$  r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari

waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, di mana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

## **G. Prosedur Penelitian**

### **1. Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan)**

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

#### a. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

#### b. Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

#### c. Menghubungi pihak perusahaan.

Setelah peneliti mendapatkan perusahaan yang dapat menerima dan karyawan yang cukup maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang

penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.

## 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan

### a. Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

### b. Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

### c. Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan adalah analisis korelasional. Peneliti menggunakan metode analisis korelasional karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

Kemudian untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi kepuasan kerja maka digunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel

terikat (kepuasan kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional). Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2002). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi Edi, 2016). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear.

Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pada pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja, dapat dilihat dari koefisien  $r_{xy} = 0,766$  *p deviation from linierity*  $> 0,05$ . Maka dapat diartikan semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin kurang efektif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kepuasan kerja.
2. Sumbangan yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional sebesar  $R^2 = 0,586$ . Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi/berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 58,6%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 41,4% pengaruh dari faktor lain kepuasan kerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah keamanan dalam bekerja, pengawasan,

faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, fasilitas, dan unsur- unsur dinamis dalam pekerjaan.

3. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 30 butir pernyataan untuk mengungkap gaya kepemimpinan transformasional adalah 75 dengan mean empiric gaya kepemimpinan transformasional sebesar 97,31.
4. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 36 butir pernyataan untuk mengungkapkan kepuasan kerja adalah 82,5 dengan mean empiric motivasi kerja sebesar 102,96.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan, agar mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah berjalan. Dengan melakukan control kerja/turun langsung kelapangan dan terus memberikan pengarahan kepada bawahan. Sehingga menghasilkan dampak positif dan mempertahankan kepuasan kerja pada pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan.
2. Bagi Lembaga Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan Terkhusus Medan Tuntungan Untuk mempertahankan Prospek kerja yang baik, baik dalam hal kerja sama tim, hubungan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan, administrasi yang tertata rapi. Yang dimana hal tersebut dapat membuat Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan

(BBI) Kota Medan Terkhusus Medan Tuntungan dapat menjadi Balai percontohan untuk Balai-balai yang lain, baik percontohan di kota Medan, Sumatera Utara bahkan Nasional.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti Kepuasan Kerja dengan menggunakan faktor-faktor yang lain, diantaranya keamanan dalam bekerja, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, fasilitas, dan unsur- unsur dinamis dalam pekerjaan



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. (1999). *Seri Ilmu dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- As'ad, B. d. (1956). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Barbara A. Fritzsche and Tiffany J. Parrish. (2005). "Theories and Research on job Satisfaction" dalam Steve Douglas Brown and Robert William Lent, eds., *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bass. (1990). *Handbook of Leadership*. London: Free Press.
- Bass, B. (1985). *Leadership Beyond Expectation*. New York: Academic Press.
- Blum, M. (1956). *Industrial psychology and its social poundation*. New York: Horper and Row Publisher.
- Chiselli & Brown. (1950). *Unit Operation*. New York: John Wiley and Sons.
- Davis & Nestrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Davis & Newstrom. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Garg, P. & Rastogi, R. (2006). *Climate profile and ochs of teachers in public and private schools of india*. India.
- Gruenberg. (1980). The happy worker: An analysis of educational and occupational difference in determinants of job satisfaction. *American journal of sociology*, 247-271.
- Handoko & Hani. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Melayu SP: Bumi Aksara.
- Judge, Timothy A., and Locke, Edwin A. (1993). Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 475-490.
- Levy, P. (2002). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding The Workplace*. New York: NY: Houghton Mifflin Company.
- Lock. (1995). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Journal of Management Development*, 321-338.
- Lock. (1996). *Aspek-Aspek Kepuasan Kerja*. Jakarta: Balai Aksara.

- M.Jex, S. (2002). *Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- M.Manullang. (2002). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Manullang, M. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Martono. (2000). *edisi 2*. Jakarta: Bumi Perkasa.
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 94-109.
- Pinder. (1984). *Work Motivation: Theory, issues and applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Rahma, S. (2014). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Aceh: Mitra Wacana Media.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, S.P&Judge. (2009). *organizational behavior*. New York: Pearson Prentice Hall, United State of America.
- Sariati. (2000). *Perilaku Orgnisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Setiawan, B.A dan Abd. Muhith. (2013). *Transformational leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Smith, Kendall & Hulin. (1995). Managing Salesperson Motivation in a Territory Realignment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*.
- Sunyoto, H. E. (2012). *manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Thoha, M. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tiffin. (1958). *Industrial Psychology*. Japan: Morusan Co. Ltd.
- Werther, William B. dan Keith Davis. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wexley & Yukl. (1985). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.





**LAMPIRAN – A**

Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional  
Dan Kepuasan Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accessed 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

## I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut dengan benar sesuai dengan keadaan diri anda :

1. Nama Inisial :
2. Jenis Kelamin :

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan berupa angket. Anda diminta untuk memilih salah satu pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan tersebut adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan tersebut.

### Keterangan :

**SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**S** : Bila merasa **SETUJU/SESUAI** dengan pernyataan tersebut.

**TS** : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**STS** : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

### CONTOH:

| No. | Pernyataan   | Alternatif Jawaban |   |    |     |
|-----|--|--------------------|---|----|-----|
|     |  | SS                 | S | TS | STS |
| 1.  | Saya taat terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan | <b>X</b>           |   |    |     |

| No. | Pernyataan   | Alternatif Jawaban |   |    |     |
|-----|--|--------------------|---|----|-----|
|     |  | SS                 | S | TS | STS |
| 1.  | Kepala Balai saya dihormati orang lain diluar pekerjaan  |                    |   |    |     |
| 2.  | Kepala Balai merupakan symbol kesuksesan dan prestasi  |                    |   |    |     |
| 3.  | Kepala Balai tidak suka terlambat masuk kerja  |                    |   |    |     |
| 4.  | Diluar pekerjaan tidak ada seorangpun yang kenal dan menghormati Kepala Balai saya                               |                    |   |    |     |
| 5.  | Kepala Balai tidak merupakan symbol kesuksesan dan prestasi  |                    |   |    |     |
| 6.  | Kepala Balai suka terlambat masuk kerja  |                    |   |    |     |
| 7.  | Semangat kerja Kepala Balai memotivasi kami  |                    |   |    |     |
| 8.  | Kepala Balai membuat saya berfikir secara matang, sebelum mengambil tindakan                                     |                    |   |    |     |
| 9.  | Kepala Balai saya menawarkan cara pandang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja               |                    |   |    |     |
| 10. | Saya tidak terpengaruh dengan semangat kerja Kepala Balai  |                    |   |    |     |
| 11. | Kepala Balai suka membuat saya segera mengambil keputusan dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan |                    |   |    |     |
| 12. | Kepala Balai saya tidak peduli akan permasalahan yang terjadi di tempat kerja                                    |                    |   |    |     |
| 13. | Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, Kepala Balai mencoba membantu saya menyelesaikannya                    |                    |   |    |     |
| 14. | Dalam penyelesaian pekerjaan, saya   |                    |   |    |     |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
|     | melakukan apa yang telah Kepala Balai sarankan  |  |  |  |  |
| 15. | Kepala Balai saya memastikan bawahannya berpikir secara matang sebelum bertindak dalam menghadapi masalah pekerjaan |  |  |  |  |
| 16. | Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, Kepala Balai saya tidak peduli akan masalah pekerjaan saya                |  |  |  |  |
| 17. | Dalam penyelesaian pekerjaan, saya tidak mau mendengar saran dari Kepala Balai saya                                 |  |  |  |  |
| 18. | Kepala Balai saya tidak peduli bagaimana pola pikir bawahannya dalam bertindak menghadapi masalah pekerjaan         |  |  |  |  |
| 19. | Kepala Balai mendukung saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan                               |  |  |  |  |
| 20. | Kepala Balai, mempercayai setiap pekerjaan yang saya lakukan  |  |  |  |  |
| 21. | Untuk orang-orang baru, Kepala Balai senang memberikan bantuan dan dukungan   |  |  |  |  |
| 22. | Kepala Balai tidak mendukung saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan                         |  |  |  |  |
| 23. | Kepala Balai, tidak percaya akan pekerjaan yang saya lakukan  |  |  |  |  |
| 24. | Kepala Balai memerintahkan saya untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada orang baru                             |  |  |  |  |
| 25. | Kepala Balai saya mempunyai rasa hormat kepada bawahannya   |  |  |  |  |
| 26. | Kepala Balai menerima pendapat kami tanpa   |  |  |  |  |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
|     | membedakan jenis kelamin  |  |  |  |  |
| 27. | Kepala Balai saya berhati-hati dalam mengambil keputusan            |  |  |  |  |
| 28. | Kepala Balai saya tidak mempunyai rasa hormat kepada bawahannya     |  |  |  |  |
| 29. | Kepala Balai tidak menerima satupun pendapat bawahannya             |  |  |  |  |
| 30. | Kepala Balai saya ceroboh dalam mengambil keputusan                 |  |  |  |  |
| 31  | Kepala Balai kami suka berbagi ilmu yang ia miliki kepada kami      |  |  |  |  |
| 32  | Kepala Balai kami tidak suka berbagi ilmu dalam bekerja kepada kami |  |  |  |  |

**-TERIMA KASIH-**



### III. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut dengan benar sesuai dengan keadaan diri anda :

3. Nama Inisial :

4. Jenis Kelamin :

### IV. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan berupa angket. Anda diminta untuk memilih salah satu pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan tersebut adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan tersebut.

#### Keterangan :

**SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**S** : Bila merasa **SETUJU/SESUAI** dengan pernyataan tersebut.

**TS** : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**STS** : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

#### CONTOH:

| No. | Pernyataan   | Alternatif Jawaban |   |    |     |
|-----|--|--------------------|---|----|-----|
|     |  | SS                 | S | TS | STS |
| 1.  | Saya taat terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan | X                  |   |    |     |

| No. | Pernyataan  | Alternatif Jawaban |   |    |     |
|-----|---|--------------------|---|----|-----|
|     |   | SS                 | S | TS | STS |
| 1.  | Saya dapat menguasai bidang pekerjaan saya                                      |                    |   |    |     |
| 2.  | Saya dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja                                  |                    |   |    |     |
| 3.  | Saya mampu mengerjakan dua pekerjaan sekaligus                                  |                    |   |    |     |
| 4.  | Saya bekerja seperti biasanya setiap hari                                       |                    |   |    |     |
| 5.  | Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan jadwal                           |                    |   |    |     |
| 6.  | Saya dapat mencari solusi dari setiap permasalahan dalam bekerja                |                    |   |    |     |
| 7.  | Biasanya saya bekerja tidak menurut jam bekerja                                 |                    |   |    |     |
| 8.  | Saya tidak memberitahukan masalah pekerjaan kepada rekan maupun pimpinan        |                    |   |    |     |
| 9.  | Pemimpin saya dapat menghargai bawahan  |                    |   |    |     |
| 10. | Pemimpin saya mampu menerima pendapat bawahannya                                |                    |   |    |     |
| 11. | Pemimpin saya tidak peduli dengan bawahannya                                    |                    |   |    |     |
| 12. | Pemimpin saya mengacuhkan saran dari bawahan                                    |                    |   |    |     |
| 13. | Pemimpin saya dapat memberikan arahan di suatu bidang pekerjaan                 |                    |   |    |     |
| 14. | Pemimpin saya dapat mengambil keputusan yang baik untuk kepentingan balai       |                    |   |    |     |
| 15. | Pemimpin saya membiarkan bawahannya bekerja meskipun salah dalam pelaksanaannya |                    |   |    |     |
| 16. | Pemimpin saya suka meminta saran demi kepentingan balai                         |                    |   |    |     |
| 17. | Teman sekerja saya membantu ketika saya meminta pertolongan                     |                    |   |    |     |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
| 18. | Teman sekerja saya tidak peduli dengan lingkungan pekerjaannya        |  |  |  |  |
| 19. | Teman sekerja saya memberikan semangat dalam pekerjaan                |  |  |  |  |
| 20. | Menurut saya bahwa teman sekerja saya sebagai sahabat                 |  |  |  |  |
| 21. | Saya tidak peduli dengan pekerjaan rekan sekerja saya                 |  |  |  |  |
| 22. | Menurut saya, saya lebih baik dari rekan sekerja saya                 |  |  |  |  |
| 23. | Teman sekerja saya mengingatkan pekerjaan yang belum selesai          |  |  |  |  |
| 24. | Teman sekerja saya menyelesaikan pekerjaan saya yang belum selesai    |  |  |  |  |
| 25. | Saya menyukai pekerjaan yang sedikit menantang                        |  |  |  |  |
| 26. | Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang bukan dibidang saya             |  |  |  |  |
| 27. | Saya senang dengan pekerjaan saya sekarang ini                        |  |  |  |  |
| 28. | Saya tidak suka mengerjakan pekerjaan yang bukan bidang saya          |  |  |  |  |
| 29. | Saya akan berusaha lebih keras agar mampu mencapai prestasi           |  |  |  |  |
| 30. | Saya akan bekerja sebagaimana prosedur yang berlaku                   |  |  |  |  |
| 31. | Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima sekarang               |  |  |  |  |
| 32. | Saya senang jika mendapatkan bonus ketika meraih suatu prestasi kerja |  |  |  |  |
| 33. | Saya akan mencari sampingan untuk kebutuhan hidup                     |  |  |  |  |
| 34. | Saya akan biasa saja ketika tidak diberikan                           |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | apresiasi ketika mendapatkan prestasi  |  |  |  |  |
| 35 | Saya mampu melanjutkan pendidikan dari gaji yang diterima                    |  |  |  |  |
| 36 | Saya tidak akan menggunakan sebagian gaji untuk meningkatkan pendidikan saya |  |  |  |  |

**-TERIMA KASIH-**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 .....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Access 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



**LAMPIRAN – B**

Data Skoring Gaya Kepemimpinan Transformasional  
dan Kepuasan Kerja





| Data Kepemimpinan Transformasional |       |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |        |
|------------------------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------|
| Sbjk                               | Aitem |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     | Jumlah |
|                                    | 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  |        |
| 1                                  | 3     | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 89  |        |
| 2                                  | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 87  |        |
| 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  | 3  | 90  |        |
| 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  | 3  | 3  | 3  | 3  | 90  |        |
| 5                                  | 3     | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 101 |        |
| 6                                  | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 92  |        |
| 7                                  | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 99  |        |
| 8                                  | 3     | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 98  |        |
| 9                                  | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 92  |        |
| 10                                 | 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  | 3  | 89  |        |
| 11                                 | 3     | 3 | 4 | 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  | 92  |        |
| 12                                 | 3     | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 102 |        |
| 13                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 87  |        |
| 14                                 | 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  | 90  |        |
| 15                                 | 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  | 3  | 89  |        |
| 16                                 | 3     | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 98  |        |
| 17                                 | 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  | 3  | 89  |        |
| 18                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 87  |        |
| 19                                 | 3     | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 81  |        |
| 20                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 92  |        |
| 21                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 86  |        |
| 22                                 | 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  | 4  | 3  | 3  | 3  | 91  |        |
| 23                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 90  |        |
| 24                                 | 3     | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 98  |        |
| 25                                 | 3     | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 99  |        |
| 26                                 | 2     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 83  |        |
| 27                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 86  |        |
| 28                                 | 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  | 90  |        |
| 29                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 93  |        |
| 30                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 105 |        |
| 31                                 | 3     | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 91  |        |
| 32                                 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 119 |        |
| 33                                 | 3     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 92  |        |
| 34                                 | 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  | 3  | 3  | 89  |        |
| 35                                 | 3     | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 92  |        |



**LAMPIRAN – C**  
Validitas dan Reliabilitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Access id 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

## Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

### 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         | 24-JUL-2019 23:39:05           |   |
| Comments               |                                |   |
| Input                  | Active Dataset                 | DataSet0  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 35  |
| Missing Value Handling | Matrix Input                   |   |
|                        | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |

|           |   |
|-----------|---|
| Syntax    | RELIABILITY<br><br>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002<br>VAR00003 VAR00004 VAR00005<br>VAR00006 VAR00007 VAR00008<br>VAR00009 VAR00010 VAR00011<br>VAR00012 VAR00013 VAR00014<br>VAR00015 VAR00016 VAR00017<br>VAR00018 VAR00019 VAR00020<br>VAR00021 VAR00022 VAR00023<br>VAR00024 VAR00025 VAR00026<br>VAR00027 VAR00028 VAR00029<br>VAR00030 VAR00031 VAR00032<br><br>/SCALE('Kepemimpinan<br>Transformasional') ALL<br><br>/MODEL=ALPHA<br><br>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE<br><br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time 00:00:00,03<br>Elapsed Time 00:00:00,02  |

[DataSet0]

### Scale: Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 35 | 100,0 |



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

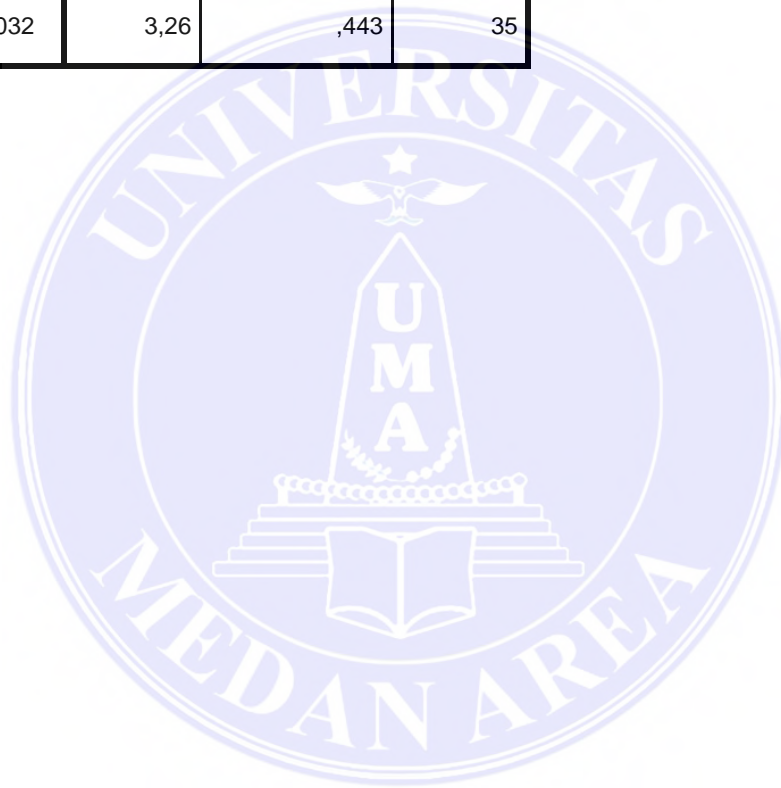
### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,900             | 32         |

### Item Statistics

|          | Mean | Std. Deviation | N  |
|----------|------|----------------|----|
| VAR00001 | 3,00 | ,243           | 35 |
| VAR00002 | 3,17 | ,382           | 35 |
| VAR00003 | 3,14 | ,355           | 35 |
| VAR00004 | 3,20 | ,473           | 35 |
| VAR00005 | 3,00 | ,243           | 35 |
| VAR00006 | 3,11 | ,404           | 35 |
| VAR00007 | 2,97 | ,296           | 35 |
| VAR00008 | 3,09 | ,507           | 35 |
| VAR00009 | 3,14 | ,648           | 35 |
| VAR00010 | 2,86 | ,494           | 35 |
| VAR00011 | 2,69 | ,676           | 35 |
| VAR00012 | 2,83 | ,453           | 35 |
| VAR00013 | 3,26 | ,505           | 35 |
| VAR00014 | 3,26 | ,505           | 35 |
| VAR00015 | 3,23 | ,490           | 35 |
| VAR00016 | 3,14 | ,355           | 35 |
| VAR00017 | 3,09 | ,507           | 35 |
| VAR00018 | 3,09 | ,507           | 35 |
| VAR00019 | 3,14 | ,430           | 35 |
| VAR00020 | 2,40 | ,651           | 35 |
| VAR00021 | 3,06 | ,539           | 35 |

|          |      |      |    |
|----------|------|------|----|
| VAR00022 | 3,03 | ,169 | 35 |
| VAR00023 | 3,09 | ,284 | 35 |
| VAR00024 | 3,03 | ,296 | 35 |
| VAR00025 | 3,06 | ,416 | 35 |
| VAR00026 | 3,09 | ,445 | 35 |
| VAR00027 | 3,23 | ,426 | 35 |
| VAR00028 | 3,03 | ,514 | 35 |
| VAR00029 | 3,06 | ,482 | 35 |
| VAR00030 | 3,23 | ,490 | 35 |
| VAR00031 | 3,23 | ,490 | 35 |
| VAR00032 | 3,26 | ,443 | 35 |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 -----

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Access 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Item-Total Statistics

|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001        | 95,17                      | 49,970                         | ,600                             | ,897                             |
| VAR00002        | 95,00                      | 49,647                         | ,426                             | ,898                             |
| VAR00003        | 95,03                      | 49,499                         | ,493                             | ,897                             |
| VAR00004        | 94,97                      | 48,323                         | ,539                             | ,896                             |
| VAR00005        | 95,17                      | 50,970                         | ,306                             | ,899                             |
| VAR00006        | 95,06                      | 49,467                         | ,433                             | ,898                             |
| VAR00007        | 95,20                      | 49,341                         | ,640                             | ,896                             |
| VAR00008        | 95,09                      | 48,022                         | ,542                             | ,896                             |
| VAR00009        | 95,03                      | 47,264                         | ,494                             | ,897                             |
| VAR00010        | 95,31                      | 49,869                         | ,383                             | ,900                             |
| VAR00011        | 95,49                      | 47,787                         | ,411                             | ,899                             |
| VAR00012        | 95,34                      | 50,055                         | ,385                             | ,900                             |
| VAR00013        | 94,91                      | 47,492                         | ,623                             | ,894                             |
| VAR00014        | 94,91                      | 47,492                         | ,623                             | ,894                             |
| VAR00015        | 94,94                      | 48,291                         | ,522                             | ,896                             |
| VAR00016        | 95,03                      | 50,499                         | ,390                             | ,900                             |
| VAR00017        | 95,09                      | 48,257                         | ,507                             | ,896                             |
| VAR00018        | 95,09                      | 48,139                         | ,525                             | ,896                             |
| VAR00019        | 95,03                      | 49,558                         | ,387                             | ,898                             |
| <b>VAR00020</b> | <b>95,77</b>               | <b>51,064</b>                  | <b>,065</b>                      | <b>,907</b>                      |
| VAR00021        | 95,11                      | 47,987                         | ,510                             | ,896                             |
| VAR00022        | 95,14                      | 50,538                         | ,633                             | ,898                             |
| VAR00023        | 95,09                      | 49,434                         | ,644                             | ,896                             |
| VAR00024        | 95,14                      | 50,361                         | ,391                             | ,898                             |
| VAR00025        | 95,11                      | 49,104                         | ,482                             | ,897                             |
| VAR00026        | 95,09                      | 48,257                         | ,587                             | ,895                             |
| VAR00027        | 94,94                      | 49,173                         | ,457                             | ,897                             |
| VAR00028        | 95,14                      | 48,244                         | ,502                             | ,896                             |
| VAR00029        | 95,11                      | 47,928                         | ,589                             | ,895                             |
| VAR00030        | 94,94                      | 48,291                         | ,522                             | ,896                             |
| VAR00031        | 94,94                      | 48,291                         | ,522                             | ,896                             |

|          |       |        |      |      |
|----------|-------|--------|------|------|
| VAR00032 | 94,91 | 50,669 | ,194 | ,902 |
|----------|-------|--------|------|------|

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 98,17 | 52,087   | 7,217          | 32         |



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 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
    
```

```

/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

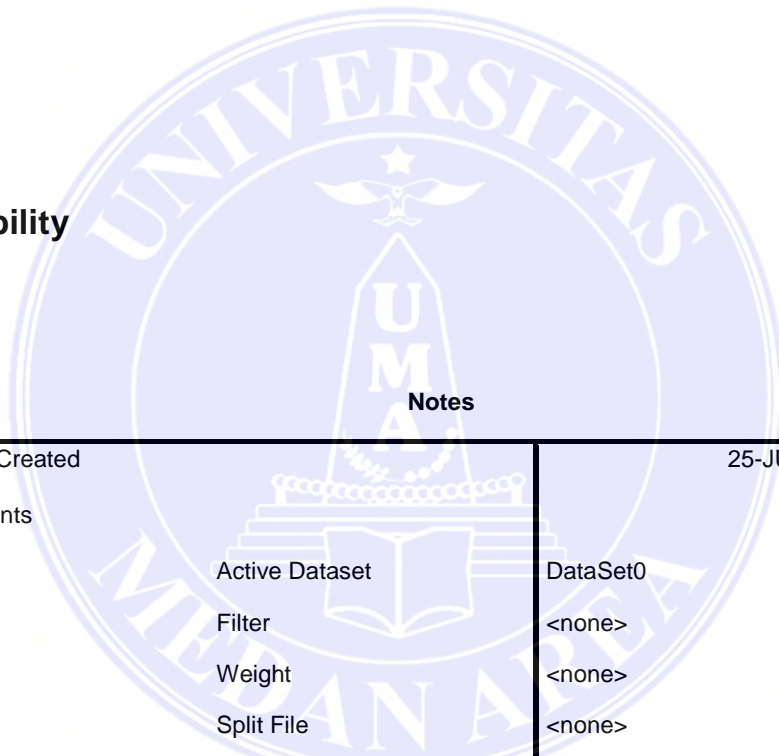
```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

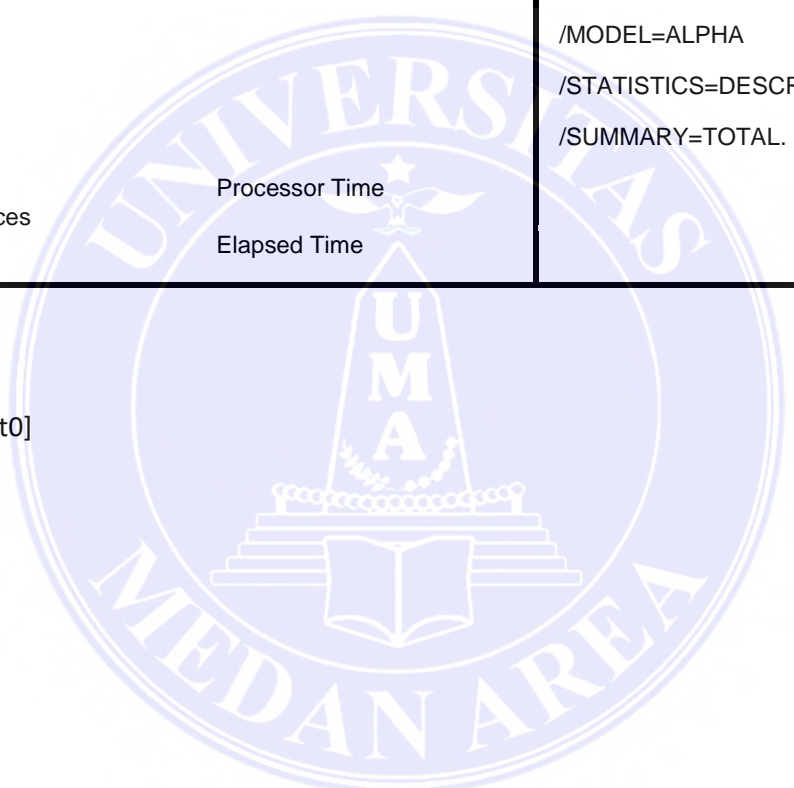


|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         | 25-JUL-2019 00:14:28           |   |
| Comments               |                                |   |
| Input                  | Active Dataset                 | DataSet0  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 35  |
| Missing Value Handling | Matrix Input                   |   |
|                        | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.                                   |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |



|                  |  |
|------------------|--|
| <p>Syntax</p>    | <pre> 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 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036  /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL. </pre> |
| <p>Resources</p> | <p>Processor Time 00:00:00,02</p> <p>Elapsed Time 00:00:00,03</p>  |

[DataSet0]



## Scale: Kepuasan Kerja

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 35 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 35 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,893             | 36         |

### Item Statistics

|          | Mean | Std. Deviation | N  |
|----------|------|----------------|----|
| VAR00001 | 3,11 | ,530           | 35 |
| VAR00002 | 3,03 | ,382           | 35 |
| VAR00003 | 3,26 | ,443           | 35 |
| VAR00004 | 3,23 | ,426           | 35 |
| VAR00005 | 3,20 | ,473           | 35 |
| VAR00006 | 3,14 | ,601           | 35 |
| VAR00007 | 3,11 | ,471           | 35 |
| VAR00008 | 3,23 | ,547           | 35 |
| VAR00009 | 3,11 | ,471           | 35 |
| VAR00010 | 3,23 | ,490           | 35 |
| VAR00011 | 3,14 | ,355           | 35 |
| VAR00012 | 3,20 | ,531           | 35 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

|          |      |      |    |
|----------|------|------|----|
| VAR00013 | 3,00 | ,343 | 35 |
| VAR00014 | 3,11 | ,404 | 35 |
| VAR00015 | 3,03 | ,453 | 35 |
| VAR00016 | 3,23 | ,490 | 35 |
| VAR00017 | 3,06 | ,338 | 35 |
| VAR00018 | 3,17 | ,453 | 35 |
| VAR00019 | 3,14 | ,430 | 35 |
| VAR00020 | 3,17 | ,568 | 35 |
| VAR00021 | 3,14 | ,355 | 35 |
| VAR00022 | 3,20 | ,406 | 35 |
| VAR00023 | 2,91 | ,507 | 35 |
| VAR00024 | 3,09 | ,373 | 35 |
| VAR00025 | 3,09 | ,284 | 35 |
| VAR00026 | 3,14 | ,430 | 35 |
| VAR00027 | 3,09 | ,507 | 35 |
| VAR00028 | 3,06 | ,416 | 35 |
| VAR00029 | 3,06 | ,338 | 35 |
| VAR00030 | 2,97 | ,618 | 35 |
| VAR00031 | 2,97 | ,169 | 35 |
| VAR00032 | 3,09 | ,507 | 35 |
| VAR00033 | 2,89 | ,530 | 35 |
| VAR00034 | 3,11 | ,323 | 35 |
| VAR00035 | 3,06 | ,416 | 35 |
| VAR00036 | 3,03 | ,453 | 35 |

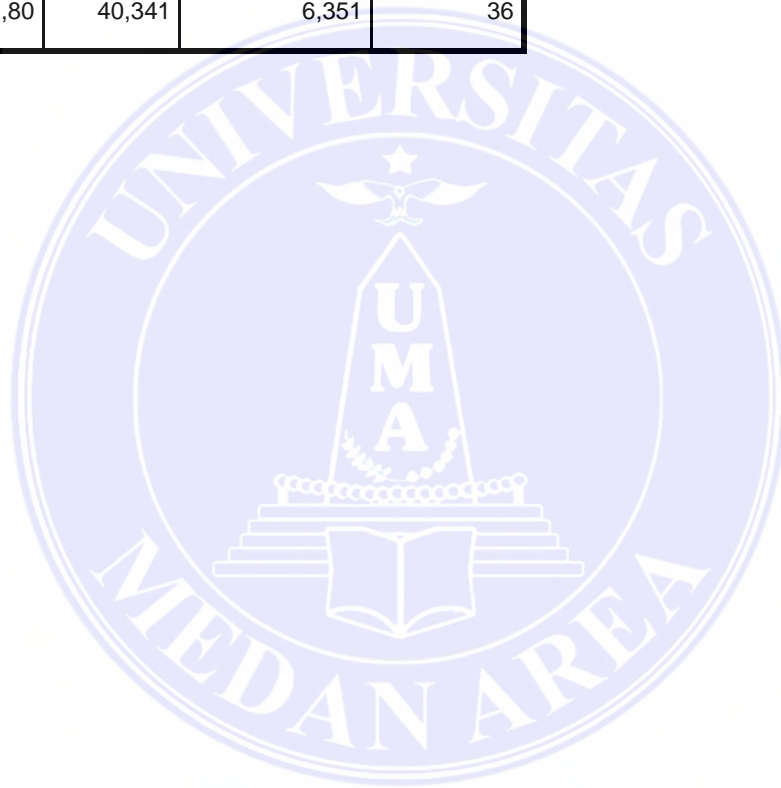
Item-Total Statistics

|                 | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001        | 108,69                     | 37,987                         | ,318                             | ,840                             |
| VAR00002        | 108,77                     | 38,476                         | ,362                             | ,839                             |
| VAR00003        | 108,54                     | 37,491                         | ,489                             | ,835                             |
| VAR00004        | 108,57                     | 38,370                         | ,339                             | ,839                             |
| VAR00005        | 108,60                     | 38,129                         | ,341                             | ,839                             |
| VAR00006        | 108,66                     | 36,526                         | ,475                             | ,835                             |
| VAR00007        | 108,69                     | 36,869                         | ,568                             | ,833                             |
| VAR00008        | 108,57                     | 37,076                         | ,445                             | ,836                             |
| VAR00009        | 108,69                     | 38,104                         | ,347                             | ,839                             |
| VAR00010        | 108,57                     | 38,487                         | ,365                             | ,842                             |
| VAR00011        | 108,66                     | 38,938                         | ,388                             | ,841                             |
| VAR00012        | 108,60                     | 38,012                         | ,312                             | ,840                             |
| VAR00013        | 108,80                     | 38,576                         | ,387                             | ,839                             |
| VAR00014        | 108,69                     | 38,516                         | ,332                             | ,840                             |
| VAR00015        | 108,77                     | 38,417                         | ,306                             | ,840                             |
| VAR00016        | 108,57                     | 38,311                         | ,395                             | ,841                             |
| VAR00017        | 108,74                     | 38,903                         | ,314                             | ,840                             |
| VAR00018        | 108,63                     | 38,123                         | ,360                             | ,839                             |
| VAR00019        | 108,66                     | 37,820                         | ,442                             | ,837                             |
| VAR00020        | 108,63                     | 37,476                         | ,366                             | ,839                             |
| VAR00021        | 108,66                     | 38,644                         | ,356                             | ,839                             |
| VAR00022        | 108,60                     | 38,776                         | ,377                             | ,841                             |
| VAR00023        | 108,89                     | 38,104                         | ,316                             | ,840                             |
| VAR00024        | 108,71                     | 38,387                         | ,392                             | ,838                             |
| VAR00025        | 108,71                     | 38,975                         | ,363                             | ,840                             |
| VAR00026        | 108,66                     | 37,703                         | ,465                             | ,836                             |
| VAR00027        | 108,71                     | 37,975                         | ,337                             | ,840                             |
| <b>VAR00028</b> | <b>108,74</b>              | <b>39,785</b>                  | <b>,073</b>                      | <b>,846</b>                      |
| VAR00029        | 108,74                     | 38,726                         | ,357                             | ,839                             |
| <b>VAR00030</b> | <b>108,83</b>              | <b>40,558</b>                  | <b>-,076</b>                     | <b>,855</b>                      |
| <b>VAR00031</b> | <b>108,83</b>              | <b>40,087</b>                  | <b>,105</b>                      | <b>,844</b>                      |

|          |        |        |      |      |
|----------|--------|--------|------|------|
| VAR00032 | 108,71 | 37,445 | ,425 | ,837 |
| VAR00033 | 108,91 | 38,022 | ,312 | ,840 |
| VAR00034 | 108,69 | 38,869 | ,340 | ,840 |
| VAR00035 | 108,74 | 38,138 | ,395 | ,838 |
| VAR00036 | 108,77 | 38,064 | ,371 | ,839 |

#### Scale Statistics

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 111,80 | 40,341   | 6,351          | 36         |







**LAMPIRAN – D**

Uji Normalitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Access 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

## Uji Normalitas

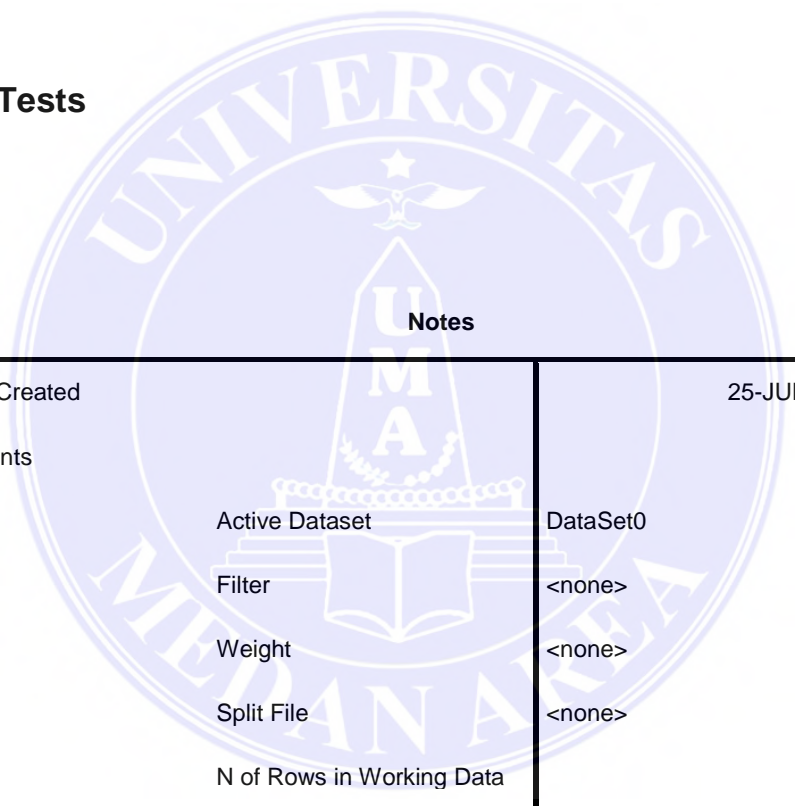
NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

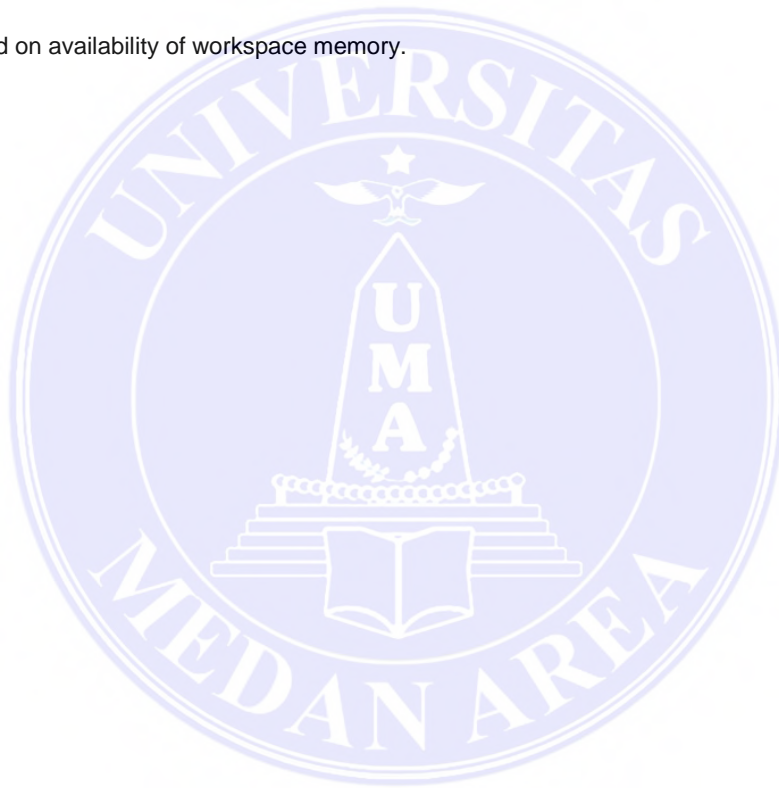
### NPAr Tests



| Notes                  |  |
|------------------------|--|
| Output Created         | 25-JUL-2019 01:07:06   |
| Comments               |  |
| Input                  | Active Dataset      DataSet0   |
|                        | Filter                      <none>   |
|                        | Weight                     <none>  |
|                        | Split File                <none>   |
|                        | N of Rows in Working Data      35  |
|                        | File   |
|                        | Definition of Missing  |
| Missing Value Handling | User-defined missing values are treated as missing.  |
|                        | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
|                        | Cases Used   |

|           |                                      |                          |             |
|-----------|--------------------------------------|--------------------------|-------------|
|           |                                      | NPART TESTS              |             |
|           |                                      | /K-S(NORMAL)=x y         |             |
|           |                                      | /STATISTICS DESCRIPTIVES |             |
|           |                                      | /MISSING ANALYSIS.       |             |
|           | Processor Time                       |                          | 00:00:00,00 |
| Resources | Elapsed Time                         |                          | 00:00:00,01 |
|           | Number of Cases Allowed <sup>a</sup> |                          | 157286      |

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet0]

### Descriptive Statistics

|                               | N  | Mean   | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|-------------------------------|----|--------|----------------|---------|---------|
| Kepemimpinan Transformasional | 35 | 97,51  | 7,437          | 86      | 119     |
| Kepuasan Kerja                | 35 | 100,26 | 6,823          | 88      | 125     |

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Kepemimpinan Transformasional | Kepuasan Kerja |
|----------------------------------|----------------|-------------------------------|----------------|
| N                                |                | 35                            | 35             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 97,51                         | 100,26         |
|                                  | Std. Deviation | 7,437                         | 6,823          |
|                                  | Absolute       | ,142                          | ,201           |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,142                          | ,201           |
|                                  | Negative       | -,097                         | -,094          |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,841                          | 1,189          |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,479                          | ,118           |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN – E**

Uji Linearitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Access: 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



## Uji Linearitas

MEANS TABLES=y BY x

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

### Means

| Notes                  |  |
|------------------------|--|
| Output Created         | 25-JUL-2019 01:10:03   |
| Comments               |  |
| Input                  | <p>Active Dataset DataSet0</p> <p>Filter &lt;none&gt;</p> <p>Weight &lt;none&gt;</p> <p>Split File &lt;none&gt;</p> <p>N of Rows in Working Data File 35</p>   |
| Missing Value Handling | <p>Definition of Missing</p> <p>For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.</p> <p>Cases Used</p> <p>Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.</p> |

|           |                |                              |             |
|-----------|----------------|------------------------------|-------------|
| Syntax    |                | MEANS TABLES=y BY x          |             |
|           |                | /CELLS MEAN COUNT STDDEV     |             |
|           |                | /STATISTICS ANOVA LINEARITY. |             |
| Resources | Processor Time |                              | 00:00:00,00 |
|           | Elapsed Time   |                              | 00:00:00,01 |



[DataSet0]

### Case Processing Summary

|  | Cases    |         |          |         |       |         |
|--|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|  | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|  | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Kepuasan Kerja *<br>Kepemimpinan<br>Transformasional | 35       | 100,0%  | 0        | 0,0%    | 35    | 100,0%  |

### Report

Kepuasan Kerja

| Kepemimpinan<br>Transformasional | Mean   | N | Std. Deviation |
|----------------------------------|--------|---|----------------|
| 81                               | 98,00  | 1 | .              |
| 83                               | 88,00  | 1 | .              |
| 86                               | 97,00  | 2 | 8,485          |
| 87                               | 98,33  | 3 | 7,506          |
| 89                               | 97,00  | 5 | 5,099          |
| 90                               | 99,00  | 5 | 5,148          |
| 91                               | 98,00  | 2 | ,000           |
| 92                               | 99,33  | 6 | 3,266          |
| 93                               | 99,00  | 1 | .              |
| 98                               | 104,00 | 3 | 1,732          |
| 99                               | 105,50 | 2 | ,707           |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
-----

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

|       |        |    |       |
|-------|--------|----|-------|
| 101   | 98,00  | 1  | .     |
| 102   | 106,00 | 1  | .     |
| 105   | 111,00 | 1  | .     |
| 119   | 125,00 | 1  | .     |
| Total | 100,26 | 35 | 6,823 |



UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 -----

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

ANOVA Table

|  |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja *<br>Kepemimpinan<br>Transformasional | Between Groups | (Combined)               | 1128,186       | 14 | 80,585      | 3,546  | ,005 |
|  |                | Linearity                | 928,044        | 1  | 928,044     | 40,838 | ,000 |
|  |                | Deviation from Linearity | 200,142        | 13 | 15,396      | ,677   | ,762 |
|  | Within Groups  |                          | 454,500        | 20 | 22,725      |        |      |
|  | Total          |                          | 1582,686       | 34 |             |        |      |

Measures of Association

|  | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|--|------|-----------|------|-------------|
| Kepuasan Kerja *<br>Kepemimpinan<br>Transformasional | ,766 | ,586      | ,844 | ,713        |





**LAMPIRAN – F**  
**Analisi Hipotesis Regresi**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

## Uji Hipotesis Regresi

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

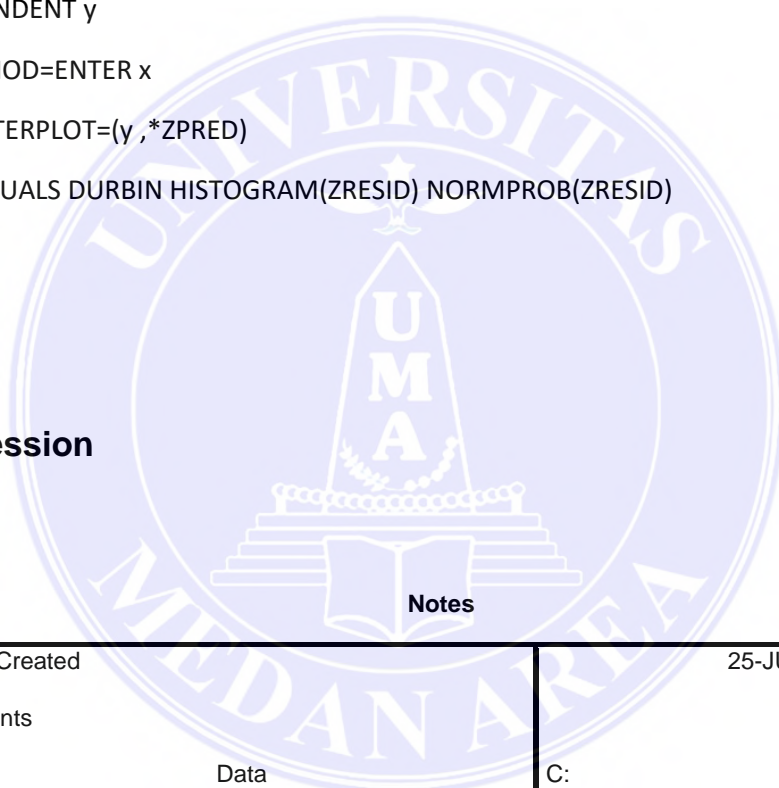
/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x

/SCATTERPLOT=(y ,\*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

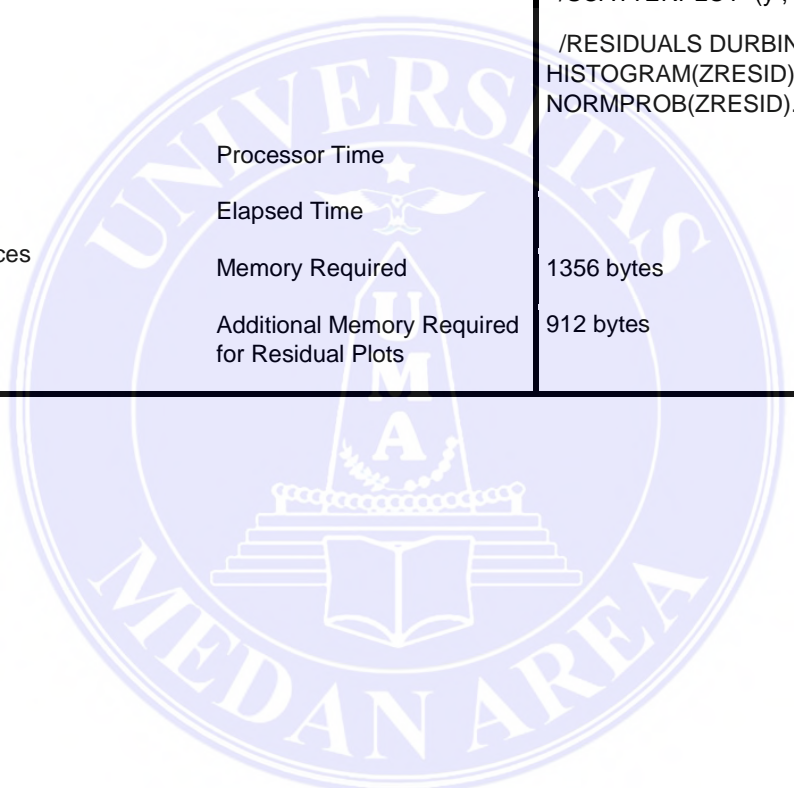
### Regression



Notes

|                        |                                |   |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created         | 25-JUL-2019 14:40:56           |   |
| Comments               |                                |   |
| Input                  | Data                           | C:  |
|                        | Active Dataset                 | DataSet1  |
|                        | Filter                         | <none>  |
|                        | Weight                         | <none>  |
|                        | Split File                     | <none>  |
|                        | N of Rows in Working Data File | 35  |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | User-defined missing values are treated as missing.                         |
|                        | Cases Used                     | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |

|           |   |  |
|-----------|---|--|
| Syntax    |   | <pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x /SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID). </pre> |
| Resources | Processor Time<br>Elapsed Time<br>Memory Required<br>Additional Memory Required<br>for Residual Plots | 00:00:01,90<br>00:00:01,39<br>1356 bytes<br>912 bytes  |



[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

|                               | Mean   | Std. Deviation | N  |
|-------------------------------|--------|----------------|----|
| Kepuasan Kerja                | 100,26 | 6,823          | 35 |
| Kepemimpinan Transformasional | 97,51  | 7,437          | 35 |

**Correlations**

|                     |                               | Kepuasan Kerja | Kepemimpinan Transformasional |
|---------------------|-------------------------------|----------------|-------------------------------|
| Pearson Correlation | Kepuasan Kerja                | 1,000          | ,766                          |
|                     | Kepemimpinan Transformasional | ,766           | 1,000                         |
| Sig. (1-tailed)     | Kepuasan Kerja                | .              | ,000                          |
|                     | Kepemimpinan Transformasional | ,000           | .                             |
| N                   | Kepuasan Kerja                | 35             | 35                            |
|                     | Kepemimpinan Transformasional | 35             | 35                            |

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                          | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,766 <sup>a</sup> | ,586     | ,574              | 4,454                      | 1,212         |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 928,044        | 1  | 928,044     | 46,782 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 654,642        | 33 | 19,838      |        |                   |
|       | Total      | 1582,686       | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional



### Coefficients<sup>a</sup>

| Model                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                  | 31,756                      | 10,043     |                           | 3,162 | ,003 |
| Kepemimpinan Transformasional | ,740                        | ,108       | ,766                      | 6,840 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

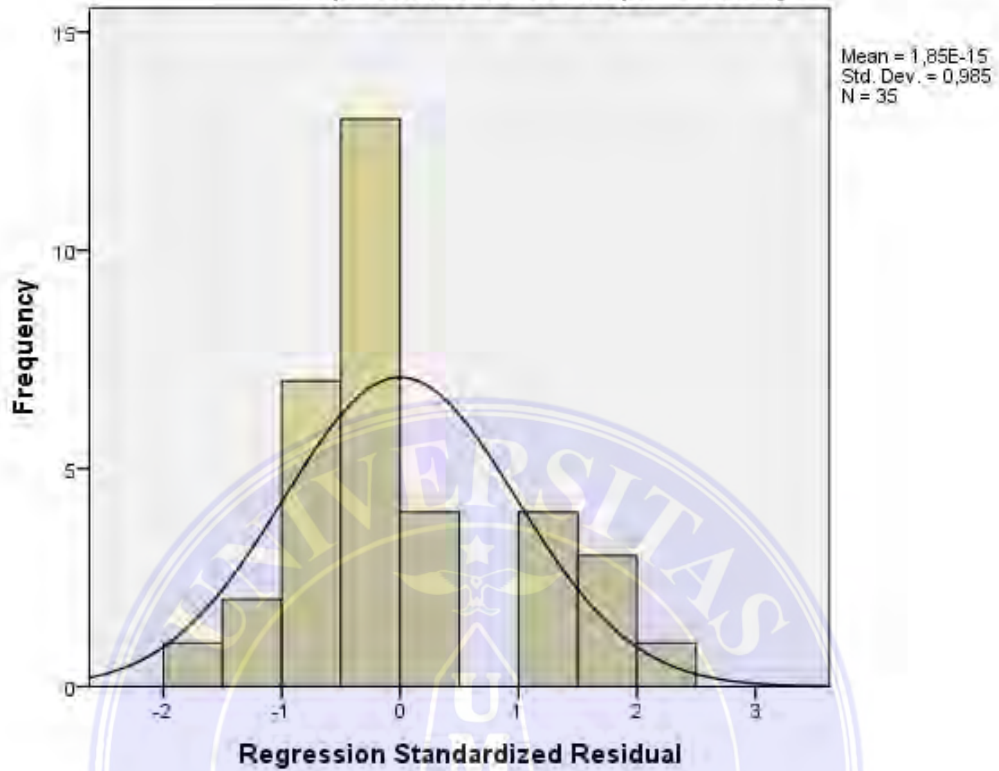
|                      | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|----|
| Predicted Value      | 91,73   | 119,87  | 100,26 | 5,225          | 35 |
| Residual             | -8,540  | 9,826   | ,000   | 4,388          | 35 |
| Std. Predicted Value | -1,632  | 3,754   | ,000   | 1,000          | 35 |
| Std. Residual        | -1,917  | 2,206   | ,000   | ,985           | 35 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Charts

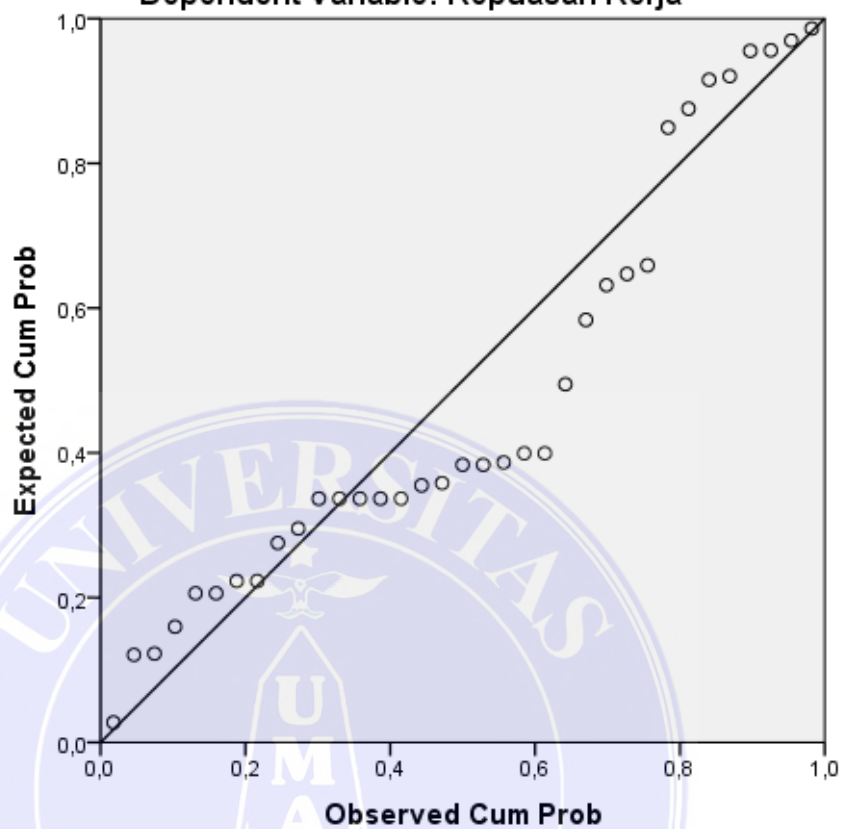
### Histogram

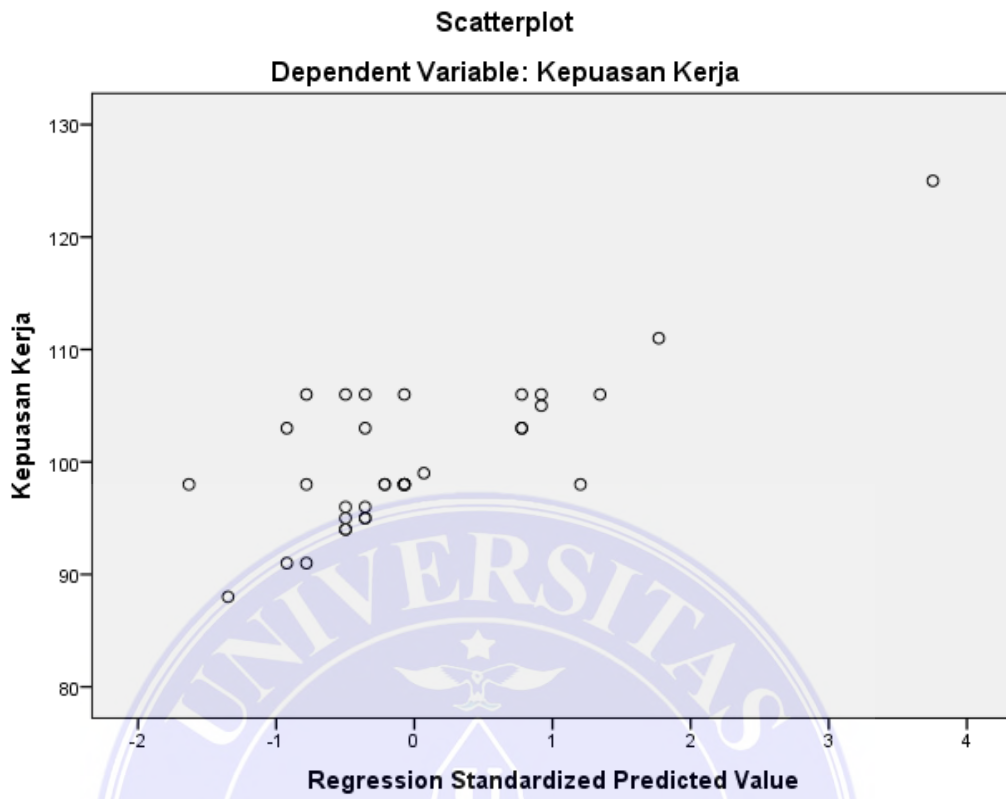
Dependent Variable: Kepuasan Kerja



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja







**LAMPIRAN – H**  
Surat Keterangan Penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Access on 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id





# 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 : 63/FPSI/01.10/VII/2019

Medan, 12 Juli 2019

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Yth, Kepala Balai Unit Pelaksanaan Teknis Daerah  
Balai Benih dan Budidaya Kota Medan  
Di  
Tempat

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

Nama : Muhammad Imansyah Siregar  
NPM : 15 860 0332  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

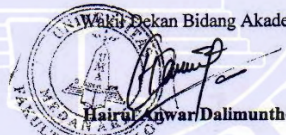
Untuk melaksanakan pengambilan data di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Benih dan Budidaya Ikan Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota 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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

  
Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KOTA MEDAN  
DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN  
**UPT BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN**

Jln. Bunga Ganyong Kelurahan Baru Ladang Bambu, Medan Tuntungan - 20138  
www.pemkomedan.go.id email : uptd.bbi.medan@gmail.com  
Medan

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/205

Saya Yang Bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : R. GATOT PAHLAWAN,S.PI  
NIP : 19791005 2005 02 1 008  
JABATAN : Kepala UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan  
Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Dengan ini menerangkan bahwa yang bernama dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD IMANSYAH SIREGAR  
NPM : 158600332  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
INSTANSI : Universitas Medan Area

Adalah benar telah menyelesaikan penelitian di UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan" selama 7 hari terhitung sejak tanggal 14 Juli 2019 s/d 20 Juli 2019.

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 22 Juli 2019

KEPALA UPTD BALAI BENIH  
DAN BUDIDAYA IKAN  
DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN  
UPT. BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN  
KOTA MEDAN  
R. GATOT PAHLAWAN,S.PI  
NIP. 19791005 2005 02 1 008

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan
2. Pertinggal