

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DENGAN MOTIVASI PADA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA JAYA  
TBK CABANG BALARAJA DI TANGERANG**

**TRIAS JAYANTI**

**8105102931**

**AP REGULER 2010**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

## ABSTRAK

**TRIAS JAYANTI. 8105102931. HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN MOTIVASI PADA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA JAYA TBK CABANG BALARAJA DI TANGERANG. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2014.**

Penelitian ini dilakukan selama dua pekan terhitung mulai 5 sampai 19 Mei setelah proposal diseminarkan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah departemen *human capital* PT Sumber Alfaria Jaya Tbk Tangerang yang berjumlah 73 pegawai, dan sampel yang digunakan sebanyak 62 dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (kepemimpinan transformasional) diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Untuk variabel Y (motivasi pada karyawan) juga diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data dimulai dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 75.78 + 0.69X$ . Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan  $L_o = 0,1107$ , sedangkan  $L_t = 0,1125$ , ini menunjukkan bahwa  $L_o < L_t$ , yang berarti  $H_o$  diterima sehingga dapat disimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} = 121,31$  sedangkan  $F_{tabel} = 4,00$ . Ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_o$  ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{tabel} 1,85$  sedangkan  $F_{hitung} 1,79$ .  $F_{hitung} (1,79) < F_{tabel} (1,85)$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan  $r_{hitung} = 0,800$ . Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $t_{hitung} (10,5) > t_{tabel} (1,67)$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi pada karyawan PT Sumber Alfaria Jaya Tbk cabang Balaraja Tangerang. Dengan uji koefisien determinasi diperoleh hasil 64,10 % maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi pada karyawan.

## ABSTRACT

**TRIAS JAYANTI. 8105102931. CORRELATION BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE IN BALARAJA'S BRANCH OFFICE OF PT SUMBER ALFARIA JAYA TBK TANGERANG. Study Program of Economics Education, Concentration in Office Administration Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2014.**

*This research have been done for 2 weeks since 5 until 19 may 2014. The research method adopted in the study is a survey method with a correlational approach. Affordable in the research population was human capital division Balaraja's branch office of PT Sumber Alfaria Jaya Tbk Balaraja's Branch in Tangerang totaling 73 employees, and the samples used were 62 by using simple random sampling technique. The instrument used to obtain the data variable X (transformational leadership) was measured using a questionnaire with Likert scale. For the Y variable (motivation on employee) were also measured using a questionnaire with Likert scale. Techniques of data analysis begins by finding the regression equation obtained was  $\hat{Y} = 75.78 + 0,69X$ . Normality test results Liliefors produce  $Lo = 0,1107$ , while  $Lt = 0.1125$ , this indicates that  $Lo < Lt$ , which means it can be concluded that  $H_0$  received the error estimates of regression Y on X is normally distributed. Testing the hypothesis by testing the significance of regression  $F_{value} = 121,31$  while generating  $F_{table} = 4.00$ . This means  $F_{value} > F_{table}$ , then it is a statistical hypothesis testing  $H_0$  is rejected, which means that the regression equation is significant. Linearity regression F test result table while the calculated  $F_{value} 1.79$  and  $F_{table} 1.85$ .  $F_{value} (1.79) < F_{table} (1.85)$  thus concluded that the linear regression equation. Product moment correlation coefficient test result,  $r_{value} = 0.800$ . Further test the significance of the correlation coefficient using t-test, produces  $t_{value} (10,35) > t_{table} (1,67)$ . Based on the results of these studies concluded that there is a positive correlation between transformational leadership and motivation on employee in Balaraja's branch office of PT Sumber Alfaria Jaya Tbk Balaraja's Branch in Tangerang Jakarta. With a determination coefficient test results obtained 64,10%, it can be concluded there is a positive correlation between transformational leadership and motivation on employee.*

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**SIDANG SKRIPSI**

**Dosen Pembimbing I**

**Dosen Pembimbing II**

**Dedi Purwana ES, M. Bus**  
**NIP. 196712071992031001**

**Umi Widyastuti, SE, ME**  
**NIP. 197612112005011001**

**Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi**

**Dr. Siti Nurjanah, M.Si**  
**NIP. 19720114199802001**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 2014

Yang Membuat Pernyataan

TRIAS JAYANTI  
NIM. 8105102931

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah ‘ala kulli hal. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan berkah dan rahmat-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **"Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi pada Karyawan PT Sumber Alfaria Jaya Tbk. Cabang Balaraja di Tangerang"**.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini untuk syarat mendapatkan gelar sarjana pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Penulisan skripsi ini disusun berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian di PT Sumber Alfaria Jaya Tbk. Cabang Balaraja di Tangerang. Pada kesempatan ini pula Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang rela memberikan bantuan, bimbingan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, peneliti sampaikan kepada yang terhormat:

1. Drs. Dedi Purwarna ES, M.Bus, selaku Dosen Pembimbing I atas keluagan waktunya untuk membimbing selama penyusunan skripsi ini.
2. Umi Widyastuti, SE, ME selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingannya yang penuh kasih sayang, kesabaran, dan kerelaan hati selama penyusunan skripsi ini.
3. Darma Rika Swamarinda, S.Pd, M.SE, selaku ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

4. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Penghargaan yang tulus kepada kedua Orang Tua tercinta (Mama Agustini dan Bapak Sono), kakak dan adik tersayang (Mas heru, Mba ayuk, Mba Dwi, Dessy, Nispu) yang memberikan doa tulus dan bantuan moril serta materiil kepada penulis.
8. Keluarga besar BSO Al-Iqtishodi, Nuraniku UNJ, LDK Salim UNJ, Ranger FE Magenta-UNJ, Alrohman, adik-adik mentoring, sahabat lingkaran syurga, PT Sumber Alfaria Jaya Cabang Balaraja dan semua pihak yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dalam segi materi maupun penulisannya. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan Peneliti. Oleh karena itu, Peneliti mengharapkan berbagai masukan, kritik dan saran dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini.

Demikianlah skripsi ini disusun, semoga dapat bermanfaat dengan baik untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi Peneliti dan terutama bagi para pembaca. Terima kasih

Peneliti

## LEMBAR PERSEMBAHAN

“Jika daratan dan samudra disatukan dan kuberikan untuk mereka, maka takkan cukup jasa-jasa mereka tergantikan.”

Teriring doa penuh cinta serta syukur kepada Allah yang telah menghadirkan dua malaikat duniaku. Semoga gurat lelah di wajah mereka berbalas syurga, bersamaku tentunya. Aku mencintai bapak dan mama karena Allah :')

“Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong agama Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.” (Q.S Muhammad: 7).

Teriring ukhuwah penuh kasih sayang pada sahabat dakwah yang rela berpeluh-lelah, meski tak setetes keringat mereka berbayar duniawi. Untuk dakwah dan sahabat aktivis yang kucintai, aku bersumpah bahwa aktifitas dakwah sama sekali tidak menghambat kelulusan akademik. Maka, teruslah melanglang menebar kebaikan dengan langkah pasti tanpa keraguan sedikitpun. :')

“Jadilah guru yang di gugu dan ditiru. Pahlawan tanpa tanda jasa yang karenanya banyak lahir anak bangsa yang berinjak mantap untuk agama dan bangsa.”

Teriring maaf dan terimakasih untuk seluruh lentera ilmu yang mendidikku dengan sebenar-benarnya ilmu penuh kesabaran dan ketulusan. Semoga selama nafas berhirup selama itu pula pahala mengalir untuk mereka.



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian .....	9

## **BAB II KAJIAN TEORETIK**

A. Deskripsi Konseptual	
1. Motivasi .....	10
2. Kepemimpinan Transformasional.....	18
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	28
C. Kerangka Teoretik .....	33
D. Perumusan Hipotesis Penelitian .....	36

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Metode Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampling .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Variabel Motivasi .....	40
2. Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	44
F. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	48
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	49
b. Uji Linieritas .....	50
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi .....	51

b. Uji Koefisien Korelasi .....	51
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi .....	53
d. Uji Koefisien Determinasi .....	54

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### A. Deskripsi Data

1. Motivasi .....	55
2. Kepemimpinan Transformasional .....	58

### B. Hipotesis Penelitian

1. Uji Persamaan Regresi .....	61
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	62
b. Uji Linieritas .....	63
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi .....	63
b. Uji Koefisien Korelasi .....	64
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi .....	65
d. Uji Koefisien Determinasi .....	65

### C. Pembahasan .....

1. Intreprestasi Penelitian .....	66
2. Keterbatasan Penelitian .....	67

**BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan.....	68
B. Implikasi .....	69
C. Saran .....	69

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>
-----------------------	-----------

<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>164</b>
----------------------------	------------

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian <i>MLQ-Leader Form</i> .....	74
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Final .....	77
Lampiran 3 Kuesioner Replika <i>MLQ-Leader Form</i> .....	83
Lampiran 4 Kuesioner Replika <i>MLQ-Rater Form</i> .....	85
Lampiran 5 <i>MLQ Scoring Key</i> .....	87
Lampiran 6 Data Uji Coba Reliabilitas Kuesioner Variabel X.....	89
Lampiran 7 Data Uji Coba Validitas Kuesioner Variabel Y .....	91
Lampiran 8 Data Uji Coba Reliabilitas Kuesioner Variabel Y.....	95
Lampiran 9 Data Mentah Variabel X .....	99
Lampiran 10 Data Mentah Variabel Y .....	102
Lampiran 11 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X .....	105
Lampiran 12 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y .....	106
Lampiran 13 Grafik Histogram Variabel X .....	107
Lampiran 14 Grafik Histogram Variabel Y .....	108
Lampiran 15 Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y.....	109
Lampiran 16 Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku .....	111
Lampiran 17 Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku .....	113

Lampiran 18 Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian (Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y) .....	115
Lampiran 19 Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier .....	117
Lampiran 20 Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a - bX$ .....	118
Lampiran 21 Grafik Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel X Dan Variabel Y .....	120
Lampiran 22 Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 75,78+0,69X$ . .....	121
Lampiran 23 Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 75,78+0,69X$ . .....	123
Lampiran 24 Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 75,78+0,69X$ . .....	124
Lampiran 25 Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 75,78+0,69X$ . .....	127
Lampiran 26 Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	128
Lampiran 27 Perhitungan Uji Kelinieran Regresi .....	130
Lampiran 28 Perhitungan JK (e) .....	131
Lampiran 29 Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi .....	133
Lampiran 30 Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	134
Lampiran 31 Perhitungan Uji Signifikansi (Uji-t) .....	135
Lampiran 32 Perhitungan Uji Koefisiensi Determinasi .....	136

Lampiran 33 Data Indikator Variabel X .....	137
Lampiran 34 Data Sub Indikator Variabel X .....	140
Lampiran 35 Data Indikator Variabel Y .....	141
Lampiran 36 Data Sub Indikator Variabel Y .....	144
Lampiran 37 Tabel Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i> dari Pearson .....	146
Lampiran 38 Tabel Penentuan Jumlah Sampel dan Populasi Tertentu ....	147
Lampiran 39 Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors . .....	148
Lampiran 40 Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva	
Normal o - z .....	149
Lampiran 41 Nilai Persentil Untuk Distribusi t .....	150
Lampiran 42 Nilai Persentil Untuk Distribusi f .....	151
Lampiran 43 Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ .....	155
Lampiran 44 Surat Keterangan dari Kantor Cabang Balaraja	
PT Sumber Alfaria Jaya Tbk .....	156
Lampiran 45 Profil Kantor Cabang Balaraja	
PT Sumber Alfaria Jaya Tbk.....	157
Lampiran 46 Nama Pegawai di Divisi Human Capital Kantor Cabang	
Balaraja PT Sumber Alfaria Jaya Tbk .....	158
Lampiran 47 Kuesioner <i>MLQ-Leader Form</i> Pimpinan Cabang Balaraja PT	
Sumber Alfaria Jaya Tbk .....	159
Lampiran 48 Data Sub Indikator Variabel X Pimpinan Cabang Balaraja PT	
Sumber Alfaria Jaya Tbk .....	162
Lampiran 49 <i>MLQ-Drilldown of The Leadership Profile</i> .....	163

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
III.1	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi.....	40
III.2	Skala Penilaian Untuk Instrumen Motivasi .....	42
III.3	Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional .....	46
III.4	Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepemimpinan Transformasional .....	47
III.5	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana .....	50
III.6	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	52
IV.1	Deskripsi Data Variabel Y (Motivasi) .....	56
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Motivasi) .....	57
IV.3	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi .....	58
IV.4	Deskripsi Data Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) .....	59
IV. 5	Distribusi Frekuensi Variabel X (Kepemimpinan Transformasional) .....	59
IV. 6	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	61
IV. 7	Tabel Anava untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas PersamaanRegresi .....	64



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
IV.1 Histogram Motivasi (Variabel Y) .....	57
IV.2 Histogram Kepemimpinan Transformasional (Variabel X) .....	60
IV. 3 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 75,78+0,69X$ .....	62

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah kesatuan unit yang terorganisir. Memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas dalam pendiriannya. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai pada proses evaluasi adalah proses alur kerja dari sebuah organisasi. Dalam menjalankan setiap alur kerja tersebut ada faktor-faktor yang dibutuhkan oleh organisasi agar berjalan secara optimal, yaitu dikenal dengan sebutan 5 M (*man, machines, money, method, dan materials*). Salah satu faktor yang cukup vital dan menjadi unsur yang utama dan pertama dalam pendirian organisasi adalah *Man* (Sumber Daya Manusia).

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Mustahil sebuah organisasi berdiri dan tetap dalam posisi eksistensi tanpa campur tangan manusia karena sumbangsih terbesar pada organisasi diberikan oleh manusia. Pikiran, tenaga, materi sampai pada usaha yang tidak terlihat secara kasat mata. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi bergaris lurus pada kualitas organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas baik akan mempengaruhi efektif dan efisiensi kerja organisasi, sehingga menghasilkan pencapaian target yang optimal. Begitupun sebaliknya, jika kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) kurang baik, maka akan berdampak pada kurang efektif dan efisien kerja organisasi. Sehingga, pencapaian menjadi kurang optimal.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut merupakan dampak yang dihasilkan dari motivasi masing-masing individu. Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas yang baik, dapat dipastikan bahwa mereka memiliki motivasi yang baik pula. Begitu pun, jika kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) kurang baik, maka salah satu yang menjadi sebab adalah kurangnya motivasi pada individu tersebut. Hal ini yang menjadi persoalan di kebanyakan organisasi di Indonesia. Motivasi para pekerja dinilai mengalami *degradasi* yang cukup signifikan. Hal ini berdampak pada kondisi pekerja yang dinilai tidak memiliki usaha yang optimal dalam setiap kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan. Selain itu, motivasi yang kurang menyebabkan rasa kepemilikan akan tanggungjawab kepada perusahaan pun memudar. Sehingga, banyak pekerja yang melalaikan kewajiban atas tanggungjawabnya. Jika hal ini tidak ada upaya penyelesaian segera maka eksistensi organisasi akan terancam.

Motivasi merupakan dorongan seseorang sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Motivasi muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah dorongan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, Organisasi harus membina motivasi karyawan melalui proses pemenuhan kebutuhan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *demotivasi* individu dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah kompensasi yang rendah, pengawasan (*supervisi*) yang *inkompeten*, hubungan personal yang buruk, kondisi kerja dan mutu kepemimpinan yang buruk.

Faktor yang penting untuk meningkatkan motivasi adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi kerja dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial di kelompokkan lagi menjadi kompensasi finansial langsung (upah, gaji, komisi dan bonus) dan tak langsung (bantuan sosial karyawan, tunjangan sosial, askes, cuti libur, ijin dan ketidakhadiran yang digaji). Sedangkan kelompok kompensasi non finansial dikelompokkan ke dalam pekerjaan (tanggung jawab, penuh tantangan, peluang, pengakuan, peluang akan adanya promosi) dan kelompok kompensasi non finansial di lingkungan pekerjaan (kebijakan yang sehat supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan dll). Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Pengertian lain terkait kompensasi yaitu pernyataan bahwa kompensasi akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu. Namun demikian, banyak organisasi di Indonesia yang masih belum memperhatikan kesesuaian antara besaran kompensasi yang diterima dengan kinerja yang diberikan oleh para karyawan. Hal ini, yang menyebabkan seringkali terjadi ketidakpuasan dan penurunan motivasi karyawan dalam kerjanya. Terlihat dari beberapa kali media menayangkan berita aksi atau demo para pegawai menuntut kesesuaian kompensasi.

*Supervisi* adalah kegiatan melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan.

Untuk kemudian, apabila ditemukan masalah, atasan memberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya. *Supervisi* merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Untuk menjamin para pegawai melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik. Namun, ada saja organisasi di Indonesia yang masih belum melaksanakan fungsi *supervisi* dengan sebagaimana mestinya (*inkompeten*). Atasan dinilai hanya memberi tuntutan tanpa bimbingan dan arahan kepada bawahan. Atasan memberi *deadline* tanpa melakukan pengamatan langsung proses kerja ataupun kondisi para karyawan. Hal ini yang terkadang membuat bawahan malas untuk menyelesaikan pekerjaannya atau membuat karyawan mengalami *demotivasi* karena merasa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya.

Hubungan personal (*relationship*) dalam organisasi dinilai menjadi faktor lain yang dapat menumbuhkan semangat serta motivasi para karyawan. Hubungan personal yang dimaksud bukan sekedar hubungan fisik, tapi lebih kepada hubungan manusiawi. Seperti, persaingan tanpa gesekan, komunikasi yang efektif tanpa kesalahpahaman. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi

atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi. Hal ini dapat membuat kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga berdampak pula dengan kondisi psikologis kinerja yaitu menumbuhkan semangat, gairah, serta motivasi para karyawan. Keadaan seperti ini faktanya jarang kita temui di sebuah organisasi. Persaingan kerja yang tidak sehat, komunikasi yang kurang baik, sehingga menimbulkan *miscommunication* dan kesalahpahaman antar individu masih sangat sering dijumpai di berbagai organisasi.

Faktor yang mendorong motivasi lainnya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang dimaksud tidak hanya yang berkenaan dengan kenyamanan ruang tempat kerja; ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan dan lain-lain. Tapi, juga kondisi kerja yang menunjang penyelesaian tugas, yaitu sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Hal ini yang belum banyak menjadi titik perhatian organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dinilai masih belum optimal.

Kepemimpinan juga merupakan faktor atau cara dari munculnya motivasi para karyawan. Naik-turun motivasi para karyawan bisa disebabkan dari figur kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan itu sendiri memiliki arti

kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk melaksanakan apa yang diharapkan guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan seseorang mampu mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok. Kepemimpinan mampu untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin memiliki cara-cara yang dapat dilihat dari kebiasannya berkomunikasi dengan bawahan, cara memotivasi bawahan, serta cara pengambilan keputusan. Namun, tidak semua model kepemimpinan dapat menciptakan suasana yang positif dalam organisasinya (meningkatkan motivasi para karyawan). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengetahui dan memahami gaya kepemimpinan apa yang sesuai diterapkan di tempat organisasi yang ia pimpin. Model kepemimpinan yang diterapkan tentunya harus mampu meningkatkan motivasi karyawan sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja yang lebih efektif dan efisien. Seorang karyawan yang merasa dihargai, tidak dianggap rendah oleh pimpinan serta diberi kesempatan berpartisipasi untuk memberi masukan, saran dan kritikan dalam sebuah keputusan maka akan bekerja dengan baik.

Pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dikatakan telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Bukti-bukti yang mendukung keunggulan kepemimpinan transformasional dengan model kepemimpinan lain sangat banyak. Kepemimpinan transformasional telah menunjukkan keberhasilan di

berbagai organisasi baik dalam maupun luar negeri. Organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung lebih *survive* dan berkembang cukup pesat.

Pemimpin transformasional pada dasarnya memusatkan pada totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para anggotanya. Pemimpin transformasional melibatkan seluruh elemen anggota organisasi dalam kepemimpinannya. Pemimpin transformasional dapat memahami strategi baru yang efektif untuk mencapai suatu tujuan yang besar. Meski tidak selalu dalam bentuk petunjuk teknis yang tersurat, hal tersebut bisa dipahami melalui visi yang ada serta dalam suatu proses penemuan dan pengembangan dari seorang pemimpin yang dilihat dari keberhasilan para anggota dalam kinerja yang dihasilkan dan organisasi itu sendiri. Salah satu perusahaan yang telah menerapkan model kepemimpinan tersebut adalah PT Sumber Alfaria Jaya Tbk di Tangerang. Hal ini dikuatkan oleh eksistensi perusahaan yang terbukti mampu mengoperasikan lebih dari 8.500 toko dengan 24 Distribution Center di 16 Provinsi di seluruh Indonesia. Dengan kualitas pelayanan dari karyawan kepada pelanggan dinilai baik. Namun, permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah model kepemimpinan ini belum diterapkan secara menyeluruh di tiap lini pimpinan perusahaan. Kesadaran yang minim akan pentingnya kepemimpinan model ini dinilai menjadi alasan kepemimpinan transformasional belum diterapkan secara merata.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memastikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan memiliki



motivasi yang tinggi untuk kontribusi maksimal dalam tiap kinerja, maka perlu figur pemimpin yang ideal untuk memperhatikan para karyawan secara keseluruhan. Untuk itu, fokus penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan suatu organisasi yang kemudian diindikasikan memiliki hubungan dengan motivasi pada karyawan di organisasi tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang timbul sebagai berikut:

1. Kompensasi yang rendah
2. Pengawasan (*supervisi*) yang *inkompeten*
3. Hubungan personal yang kurang baik
4. Kondisi kerja yang kurang kondusif, termasuk sarana prasarana yang belum optimal
5. Penerapan kepemimpinan transformasional yang kurang optimal menyebabkan motivasi pada karyawan menjadi rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas terlihat bahwa motivasi memiliki peran penting dalam menunjang kinerja organisasi dan dipengaruhi oleh banyak faktor yang kompleks. Oleh karena itu, peneliti

membatasi masalah pada “hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi ”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi ?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Suatu penelitian tentunya diharapkan dapat memberi manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Secara teoretis, penelitian ini untuk menambah referensi dan khasanah ilmu berupa sumbangan pemikiran khususnya di bidang ekonomi, perkantoran tentang kepemimpinan transformasional dan hubungannya dengan motivasi pada karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan serta pertimbangan bagi organisasi bersangkutan dalam mengambil kebijakan guna perbaikan dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih produktif dan professional

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan ” atau “daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.<sup>1</sup>

Sondang P. Siagian mendefinisikan motivasi sebagai :

Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan-dalam bentuk keahlian atau keterampilan-tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>2</sup>

Dari pendapat kedua ahli di atas, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat seseorang bekerja secara profesional dengan usaha-usaha yang dikerahkan secara optimal dalam rangka menunaikan kewajiban untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Samsudin memberikan pengertian motivasi sebagai:

Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan

---

<sup>1</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal.141

<sup>2</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. (Jakarta: Rineka Cipta: 2004), hal.138

(*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.<sup>3</sup>

Abdul Hafiz juga mengutip pendapat Greenberg dan Baron yang menyatakan bahwa motivasi sebagai “suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian tujuan dan segala yang ada di dalam diri manusia”. Mujib (dalam Abdul Hafiz) mengatakan bahwa motivasi merupakan “akumulasi daya dan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mendorong, merangsang, menggerakkan, membangkitkan dan memberi harapan pada tingkah laku”.<sup>4</sup>

Dari pendapat-pendapat tersebut motivasi dapat diartikan sebagai proses yang merangsang sehingga dapat mendorong, menggerakkan, mengarahkan, memelihara, membangkitkan sampai memberi harapan pada tingkah laku individu. Hal-hal tersebut merupakan kumpulan kekuatan yang ada dalam diri seorang untuk melaksanakan segala tugas yang menjadi kewajiban dan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

G.R. Terry dalam buku yang ditulis oleh Malayu Hasibuan mendefinisikan motivasi sebagai “keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.<sup>5</sup> Robbin Huse dan Bowditch dalam Abdul Hafiz juga

---

<sup>3</sup> Sadili Samsudin.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Pustaka Setia.), hal 73

<sup>4</sup> Abdul Hafiz, “Korelasi antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Banjar”, *Jurnal Kalimantan Scientiae*, Vol 2 2005. Hal 65

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, Op.cit., hal. 145

mendefinisikan hal yang sama bahwa motivasi adalah “kemauan untuk mengerjakan sesuatu.”<sup>6</sup>

Berdasarkan pendapat kedua ahli di atas, motivasi dapat diartikan sebagai suatu keinginan yang dapat merangsang seseorang untuk berbuat sesuatu.

Mangkunegara mengatakan bahwa:

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi nya untuk mencapai kinerja maksimal.<sup>7</sup>

Sama halnya pemaparan dari Sudarwan Danim mengutip pendapat Stanley Vance bahwa motivasi adalah “perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”.<sup>8</sup> Robert Dubin dalam Malayu mengatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.”<sup>9</sup>

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai wujud energi seseorang untuk melakukan sesuatu yang bernilai baik untuk diri sendiri maupun organisasi. Sikap mental

---

<sup>6</sup> Abdul Hafiz, Op.cit., hal.61

<sup>7</sup> Sadili Samsudin, Op.cit., hal 61

<sup>8</sup> Sudarman Danim. *Teori Motivasi: Suatu Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. (Bandung: PT Rosdakarya, 2003), hal.77

<sup>9</sup> Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal.15

karyawan dalam menghadapi situasi juga akan menambah kekuatan motivasi itu sendiri dan berdampak pada penjagaan kondisi kerja dalam organisasi tersebut.

Motivasi ini sudah ada di masing-masing individu. Faktor-faktor motivasi intrinsik sifatnya individual yaitu kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan faktor ekstrinsik bersumber dari luar individu yang berkaitan dengan apresiasi yang diberikan oleh organisasi perusahaan kepada individu tersebut. Patton yang dikutip Sudarwan Danim dalam bukunya *Teori Motivasi (Suatu Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi)* mengatakan:<sup>10</sup> Motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya. Lebih lanjut Patton berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi bawahannya yaitu tuntutan akan dunia kerja, posisi, kepemimpinan, persaingan, ketakutan dan uang.

J. Winardi mengutip pendapat Jerry L. Gray dan Frederick A. Starke mendefinisikan motivasi sebagai “hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.<sup>11</sup> Dengan demikian, motivasi merupakan akibat yang dihasilkan dari proses yang bersifat internal maupun eksternal seorang individu sehingga menghasilkan sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan segala pekerjaan yang individu emban.

---

<sup>10</sup> Sudarwan Danim, op.cit.

<sup>11</sup> J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hal.27-28

Mc. Clelland mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:<sup>12</sup>

- (1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- (2) Berani mengambil dan memikul resiko,
- (3) Memiliki tujuan realistik,
- (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,
- (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan
- (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

- (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya,
- (2) Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan,
- (3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan,
- (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu,
- (5) Melakukan hal yang sukar dengan hasil memuaskan,
- (6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan
- (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Kedua pendapat ahli di atas menyatakan bahwa seseorang dengan motivasi tinggi dapat dilihat dari proses penyelesaian tiap pekerjaan yang menjadi kewajiban individu tersebut. Mulai dari tinggi rendahnya antusias menerima tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, perencanaan dan usaha yang matang berupa kerja keras dan tekad dalam menyelesaikannya dengan maksimal. Sampai pada sikap mental dan kepribadian positif yang diberikan pada situasi dan kondisi kerja di organisasi perusahaan tersebut.

<sup>12</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal.68

<sup>13</sup> Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal 67-68

Pendapat dari J. Ravianto yang dikutip oleh Susilo Martoyo mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah “atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.”<sup>14</sup>

Dimensi motivasi karyawan dipengaruhi oleh 5 faktor, sebagaimana yang disampaikan oleh Abraham Maslow, bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima jenjang kebutuhan yaitu:<sup>15</sup>

- (1) psikologis;
- (2) keamanan;
- (3) social;
- (4) penghargaan;
- (5) aktualisasi diri.

Sedangkan indikator dari dimensi motivasi yaitu;<sup>16</sup>

- (1) kebutuhan rasa lapar, haus, perlindungan, kebutuhan biologis dan kebutuhan memperoleh penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya;
- (2) keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional;
- (3) mencakup factor kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan;
- (4) mencakup factor penghormatan diri;
- (5) dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian tujuan potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Dari pejabaran pendapat di atas menyatakan bahwa seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi bisa disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi segala kebutuhannya besar. Selain itu juga bisa

---

<sup>14</sup> Susilo Martoyo, *Op.cit.*, hal. 28

<sup>15</sup> Stephen P. Robbin, *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 2007), hal.214

<sup>16</sup> *Ibid.*,



disebabkan oleh faktor lain dari luar diri yang mempengaruhinya untuk bekerja, seperti rekan kerja, pemimpin, tantangan, kebijakan, imbalan atas pekerjaan yang individu berikan. Hal ini semakin memperjelas bahwa peningkatan motivasi menjadi suatu hal yang penting untuk terus dipelihara dan dibina agar mengalami peningkatan motivasi itu sendiri, sehingga menghasilkan pencapaian tujuan yang optimal.

Sardirman A.M membagi motivasi menjadi 2 dimensi yaitu :

- (1) Motivasi intrinsik: motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- (2) Motivasi ekstrinsik: motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena ada perangsang dari luar.<sup>17</sup>

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Herzberg yang dikutip oleh E. Mulyasa, “Motivasi dapat dibedakan atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik.”<sup>18</sup>

Menurut Gray, “motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan”<sup>19</sup>.

Owen dalam Mulyasa menyatakan, “terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari diri sendiri dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang bal dari lingkungan luar diri seseorang”<sup>20</sup>. dalam motivasi instrinsik misalnya pegawai melakukan kegiatan karena ingin

---

<sup>17</sup> Sardiman A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001), hal.87-88

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hal.144

<sup>19</sup> Malayu Hasibuan. *Op cit.* hal 143

<sup>20</sup> E. Mulyasa. *Op cit.* hal.120

menguasai keterampilan tertentu yang dipandang berguna dalam pekerjaannya sedangkan motivasi ekstrinsik misalnya pegawai berkerja karena ingin mendapatkan pengakuan dan pujian atau ingin mendapatkan bonus dari pimpinannya.

Selain itu Malone membedakan “dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.”<sup>21</sup>. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Hadari Nawawi, “motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu motivasi instrinsik yakni datang dari dalam diri sendiri dan motivasi ekstrinsik yakni datang dari dorongan luar diri”<sup>22</sup>.

Sedangkan Hamzah B Uno berpendapat bahwa:

“Dalam melakukan pekerjaan, biasanya seseorang tidak akan selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaannya terhadap pekerjaan tersebut, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini”<sup>23</sup>

Menurut I.g Wursanto, terdapat dua motivasi bagi pegawai yaitu faktor instrinsik dan ekstrinsik yang apabila kondisi tersebut terpenuhi akan meningkatkan motivasi para pegawai, yaitu sebagai berikut:

- (1) Faktor ekstrinsik, yang terdiri dari (a).Gaji atau upah (b).Keamanan kerja (c).Kondisi kerja (d) status (e).Kebijaksanaan perusahaan (e).Mutu dari teknik pengawasan (f).interaksi antar personal
- (2) Faktor instrinsik yang terdiri dari (a).pengakuan (b).tanggung jawab (c).prestasi pekerjaan itu sendiri (d).adanya kemungkinan untuk berkembang (e).kemajuan.<sup>24</sup>

<sup>21</sup> Hamzah B Uno. *Teori Motivasi dan Pengukuran* (Jakarta: Bumi Aksara.2008) hal.66

<sup>22</sup> Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2006) hal.329

<sup>23</sup>Hamzah B Uno. *Opcit.*, hal.67

<sup>24</sup> Ing Wursanto. *Dasar-dasar Organisasi* (Yogyakarta: Andi. 2005) h. 305

Dengan pernyataan ahli di atas, penulis secara konseptual mendefinisikan motivasi adalah dorongan baik yang berasal dari intrinsik (dalam diri) maupun ekstrinsik (luar diri) individu yang menghasilkan sebuah kinerja untuk mencapai suatu tujuan.

## **2. Kepemimpinan Transformasional**

Teori kepemimpinan transformasional didasarkan pada ide dari Burns.<sup>25</sup> Teori kepemimpinan transformasional muncul untuk melengkapi pola kepemimpinan sebelumnya yaitu kepemimpinan transaksional. Teori kemampuan transaksional adalah pola kepemimpinan dengan cara interaksi kepada bawahan melalui proses transaksi (jual-beli nilai), dapat dikatakan bahwa pemimpin transaksional memperjelas peran dan tugas bawahannya dengan imbalan sesuai dengan apa yang bawahan berikan kepada organisasi perusahaan. Kepemimpinan jenis ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) di mana para pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah pola kepemimpinan di mana pemimpin dapat menjadi inspirator bagi bawahannya, sehingga memiliki kemampuan memengaruhi yang luarbiasa. Pemimpin model ini dapat menumbuhkan serta meningkatkan motivasi bawahannya untuk

---

<sup>25</sup> Kartono, Kartini, Pemimpin dan Kempemimpinan. (Jakarta:Rajawali, 2000),hal.56

mengeyampingkan kepentingan pribadi. Sehingga, bawahan bersedia memberikan kerja-kerja demi mencapai sasaran yang tinggi.

Burn juga mengatakan bahwa *“transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising one another to higher levels of morality and motivation.”*

Kepemimpinan transformasional menurut Burn merupakan suatu proses di mana pemimpin bersama-sama dengan bawahannya saling menumbuhkan, meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasi.

*Judge and Piccolo concluded that there emerges a positive relationship among followers' motivation, transformational leadership and contingent reward.*<sup>26</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan model transformasional menitikberatkan pada sikap terbuka dengan melibatkan keikutsertaan para bawahannya. Dan hal ini memiliki hubungan yang positif dengan motivasi para bawahannya.

*Barbuto pointed out that transformational leadership and its components have positive and significant association with intrinsic motivation and there is a negative association with individualized consideration. Furthermore, transactional leadership and its components have significant and positive relationship with intrinsic motivation*<sup>27</sup>

Barbuto menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komponennya memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi

---

<sup>26</sup> Judge dan Piccolo, *The Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles on the Motivation of Employees In Pakistan*. Pakistan Economic and Social Review Vol.50, No. 2. 2012,hal.223-231

<sup>27</sup> Ibid.

intrinsik dan ada hubungan negatif dengan pertimbangan individual. Selain itu, kepemimpinan transaksional dan komponennya memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi intrinsik. Hal ini memperkuat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan motivasi yang ditimbulkan dari bawahan.

Definisi yang diungkapkan oleh Bass dalam mahdiah bahwa pemimpin transformasional dapat memberikan dampak atau pengaruh kepada para bawahannya sehingga terbentuk rasa percaya, rasa kagum, segan.<sup>28</sup> Dengan kata lain bahwa kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan dan dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Pemimpin dengan model transformasional menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri setiap bawahannya; mengubah kesadaran bawahannya atas isu-isu yang ada dengan membantu bawahannya memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menciptakan suasana positif dan menginspirasi para bawahan untuk bekerja keras guna mencapai tujuan bersama. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam bukunya *Perilaku Organisasi* menyatakan bahwa sebuah telaah atas 87 studi yang menguji kepemimpinan transformasional menemukan bahwa hal-hal tersebut berkaitan erat dengan

---

<sup>28</sup> Bass, B.M, *Leadership and Performance Beyond Expectation*. (New York: Free Press, 2011),hal.77

motivasi, kepuasan kerja para bawahan dan kinerja yang tinggi serta efektivitas pemimpin tersebut.<sup>29</sup>

Hal tersebut selaras dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Bass bahwa, kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan yang bertujuan untuk mendorong *extra effort followers* untuk mencapai *expected performance*.<sup>30</sup>

The concept of transformational leadership style was first developed by Burns. According to him, *transformational leadership occurs when one or more persons engage with others in such a way that leaders and followers raise one another to a higher level of motivation, performance, and morality*.<sup>31</sup>

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan untuk melakukan sesuatu dan mencapai kinerja tertentu melebihi dari apa yang semula diharapkan atau diekspektasikan. Pemimpin menaruh kepercayaan dengan sikap menyenangkan hati sehingga menumbuhkan semangat dan motivasi bawahan untuk mencapai kinerja dan loyalitas yang maksimal.

*Webb has conducted a study on president's leadership behavior associated with followers' job satisfaction, motivation toward extra effort in various schools, colleges and universities. The results of the study show that there is significant and positive association between the motivation*

---

<sup>29</sup> Stephan P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edisi kelima. (Jakarta: Indeks, 2012), hal.90

<sup>30</sup> Bass, op.cit.

<sup>31</sup> Kartono, Kartini, op.cit.

*and transformational leadership. Whereas the contingent reward has significant and positive relationship with motivation while management by exception active and passive have significant and negative relationship with motivation*<sup>32</sup>

Webb telah melakukan penelitian tentang perilaku kepemimpinan presiden terkait dengan kepuasan kerja pengikut, motivasi terhadap upaya ekstra di berbagai sekolah, perguruan tinggi dan universitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan *reward* kontingen memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan motivasi, sementara manajemen dengan pengecualian aktif dan pasif memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan motivasi.

Penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki daya pengaruh yang cukup kuat dengan tumbuh kembang motivasi para karyawan.

Menurut Ivancevich pemimpin transformasional adalah sangat efektif karena memadukan dua teori yakni teori “behavioral” dan “situational” dengan kelebihan masing-masing-masing. Atau memadukan pola perilaku yang berorientasi pada manusia atau pada produksi (*employee or production-oriented*) dengan penelaahan situasi ditambah dengan kekuatan kharismatik yang dimilikinya.<sup>33</sup> Tipe pemimpin transformasional ini sesuai

---

<sup>32</sup> The Impact of Transformasional and Transaksional Leadership Styles on the Motivation of Employees In Pakistan. Pakistan Economic and Social Review. Volume 50, No.2 (Winter 2012), pp.223-231

<sup>33</sup> Ivancevich, John, M. Konopaske, dan Matteson. Perilaku dan Manajemen Organisasi. (Jakarta: Erlangga, 2008), hal. 214

untuk organisasi yang dinamis, yang mementingkan perubahan dan inovasi serta bersaing ketat dengan organisasi lain dalam ruang lingkup internasional. Syarat utama keberhasilannya adalah seorang pemimpin yang memiliki kharisma.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Conger, yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mengubah orang biasa melakukan hal-hal yang luarbiasa, legitimasi power pribadi melibatkan khusus di antara mereka dengan dasar kepercayaan, penghargaan, dan pengakuan kompetensi.<sup>34</sup> Karena itu kepemimpinan transformasional selain berperan sebagai visioner, motivator, coach, dan mentor juga sebagai orang bijak yang tegas dan wibawa.

Selaras pula dengan pernyataan dari Agboli and Chikwendu, *Transformational leaders, however, see people as being motivated through a shared vision and commitment to organizational goals, because of their commitment to relationship building; they focus on cultivating trust, respect, and empowerment within the organization*<sup>35</sup>

Menurut Agboli and Chikwendu, pemimpin transformasional, memandang bawahan sebagai yang subjek yang perlu diberikan motivasi melalui visi dan komitmen untuk tujuan organisasi bersama, karena komitmen mereka untuk membangun hubungan; mereka fokus pada budaya kepercayaan, rasa hormat, dan pemberdayaan dalam organisasi.

---

<sup>34</sup> Conger, A.J, and R.N Kanungo. Charismatic Leadership Organizational Behaviour. (New York: Free Press, 2003), hal.205

<sup>35</sup> The Relationship Leadership Styles and Motivation of Managers Conceptual Framework. International Refereed Research Journal [www.researchworld.com](http://www.researchworld.com) Vol. III, Issue 1 Jan.2012 [161] ISSN 2231-4172



Husaini Usman mengutip pendapat Hoy dan Miskel menyatakan kepemimpinan transformasional adalah:<sup>36</sup>

- (1) Memengaruhi idealism atribut
- (2) Memengaruhi idealism perilaku
- (3) Motivasi inspirasi
- (4) Stimulasi intelektual
- (5) Memepertimbangkan secara individual

Sedangkan menurut Bass dalam Gary Yukl menyatakan bahwa perilaku transformasional meliputi:<sup>37</sup>

- a. *Idealized influence* dari pemimpin adalah meyakinkan dan membentuk standar yang tinggi pada usaha-usaha yang ingin dicapai, pada tahap ini pemimpin membangun mimpi bersama bawahannya;
- b. *Inspirational motivation* akan menjadi bekal para bawahan dalam menghadapi tantangan saat ingin mencapai tujuan;
- c. *Intellectual stimulation* dari kepemimpinan transformasional membantu para pengikut untuk menjawab asumsi dan untuk membangkitkan solusi yang lebih kreatif terhadap masalah-masalah yang dihadapi;
- d. *Individualized consideration* dari kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu dan mendampingi bawahan, memonitor dan menumbuhkan peluangpeluang yang mungkin timbul untuk mencapai tujuan.

Pengaruh ideal adalah perilaku yang dapat membangkitkan emosi yang kuat dari bawahan kepada pemimpin. Pertimbangan individual meliputi pemberian dukungan, dorongan dan pelatihan bagi bawahan. Motivasi inspirasional meliputi penyampaian visi yang menarik dengan menggunakan symbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan model perilaku yang tepat. Stimulasi intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dialami oleh

---

<sup>36</sup> Husnaini Usman. Op.cit., hal.292

<sup>37</sup> Sentot Imam Wahjono, "Perilaku Organisasi", Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, hal. 294

perusahaan dan mempengaruhi bawahan untuk memandang masalah tersebut dari sudut pandang yang baru.

Sudarwan Danim dan Suparno mengutip pendapat Yukl yang mengatakan bahwa pemimpin transformasional yang efektif mempunyai atribut-atribut sebagai berikut:<sup>38</sup>

- a. Mereka melihat diri mereka sendiri sebagai agen perubahan,
- b. Mereka adalah pengambil resiko yang hati-hati,
- c. Mereka yakin pada orang-orang dan sangat peka terhadap kebutuhankebutuhan mereka,
- d. Mereka mampu mengartikulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka,
- e. Mereka fleksibel dan terbuka terhadap pelajaran dan pengalaman,
- f. Mereka mempunyai keterampilan kognitif,
- g. Mereka memiliki keyakinan pada pemikiran yang berdisiplin dan kebutuhan akan analisis masalah yang hati-hati,
- h. Mereka adalah orang yang mempunyai visi yang dipercayai institusi mereka

Dari teori tersebut membuktikan bahwa pemimpin transformasional memiliki tekad yang kuat untuk menjadi figur yang dapat dijadikan tauladan bagi para bawahannya. Hal ini ditunjukkan dengan usaha mereka dalam bersikap profesionalitas, baik dengan pekerjaannya maupun perlakuan kepada bawahannya.

Kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass memiliki karakteristik yang membedakan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya di antaranya<sup>39</sup>

(1) Kharisma

Memberikan visi dan misi yang masuk akal, menimbulkan kebanggaan, menimbulkan rasa hormat dan percaya.

---

<sup>38</sup> Sudarwan Danim dan Suparno. Op.cit.

<sup>39</sup> Joko Widodo, *Kepemimpinan Pendidikan Transaksional dan Transformasional di SMK Non Teknik*, (Fakultas Ekonomi.UNNES), hal. 133.

(2) *Inspiration*

Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.

(3) *Intellectual stimulation*

Meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara teliti.

(4) *Individual consideration*

Memberikan perhatian pribadi, melakukan pelatihan dan konsultasi kepada setiap bawahan secara individual.

Dalam buku “kepemimpinan sekolah transformatif”, mengutip pernyataan Bass dan Avolio, Dr. Raihani menuliskan bahwa: Versi terbaru kepemimpinan transformasional dan transaksional menggabungkan sembilan faktor. Lima faktor tercakup dalam kepemimpinan transformasional, yang meliputi atribut-atribut yang ideal, perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan.”<sup>40</sup>

Penjelasan dari kelima dimensi tersebut dalam literatur yang sama, adalah sebagai berikut:

- a. Atribut yang ideal, mengacu pada pemimpin yang bertindak sebagai model yang kuat untuk pengikutnya. Pemimpin ini sangat dihormati dan menetapkan standar dan harapan yang tinggi bagi pengikutnya.
- b. Perilaku yang ideal mengacu pada tingkat sejauhmana pemimpin menunjukkan perilaku yang mendorong rekan kerjanya agar memiliki visi dan tujuan yang sama dan membangun tingkat kepercayaan yang tinggi.
- c. Motivasi inspiratif mengacu kepada seorang pemimpin yang mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada pengikutnya. Pemimpin ini bisa mengobarkan semangat tim.
- d. Stimulasi intelektual adalah perilaku seorang pemimpin yang menstimulasi bawahannya agar kreatif dan inovatif, dan

---

<sup>40</sup> Raihani, “*Kepemimpinan Sekolah Transformatif*”, (Yogyakarta: PT. LkiS Printing Cemerlang, 2001), hal21

mempengaruhi mereka untuk menghadapi setiap persoalan dengan perspektif baru.

- e. Konsiderasi yang diindividualisasi mengacu pada perilaku seorang pemimpin yang menciptakan suasana dimana kebutuhan individual pengikut diperhatikan oleh pemimpin.

A.B. Shani dalam buku *“behavior in organization, an experiential approach”*, menuliskan bahwa:<sup>41</sup>

*“Transformational leaders engage in four key sets of leader behaviour. The first set, referred to as inspirational motivation, involves establishing an attractive vision of the future, the use of emotional arguments, and exhibition of optimism and enthusiasm. Idealized influence, the second set of leader behaviors, includes behaviors such as sacrificing for the good of the group, being a role model, and displaying high ethical standards. The third set is individualized consideration, entails behaviors associated with providing support, encouragement, empowerment, and coaching to employees. Intellectual stimulation, the fourth set of leadership behaviors, involves behaviors that encourage employees to question the status quo and to seek innovative and creative solutions to organizational problems”*

"Pemimpin transformasional terlibat dalam empat set kunci dari perilaku pemimpin. Set pertama, disebut sebagai motivasi inspirasional, melibatkan membangun visi yang menarik dari masa depan, penggunaan argumen emosional, dan pameran optimisme dan antusiasme. Pengaruh ideal, set kedua perilaku pemimpin, termasuk perilaku seperti mengorbankan untuk kebaikan kelompok, menjadi panutan, dan menampilkan standar etika yang tinggi. Set ketiga adalah pertimbangan individual, memerlukan perilaku yang berhubungan dengan memberikan dukungan, dorongan, pemberdayaan, dan pembinaan kepada karyawan. Stimulasi intelektual, set keempat perilaku kepemimpinan, melibatkan perilaku yang mendorong karyawan untuk mempertanyakan status quo dan mencari solusi inovatif dan kreatif untuk masalah organisasi "

Dari penjabaran teori di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 dimensi pokok kepemimpinan transformasional yang kemudian

---

<sup>41</sup> A.B. Shani, *Behavior in Organization, an experiential approach*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2009, p. 487

disempurnakan menjadi 5 dimensi yang merupakan satu kesatuan atas penyempurnaan yang utuh.

Menurut Stephen P. Robbins indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu;<sup>42</sup>

- (1) visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan;
- (2) mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha; menggambarkan maksud penting secara sederhana
- (3) mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati;
- (4) memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.

Dari beberapa penjabaran pendapat di atas, maka peneliti mencoba mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pola kepemimpinan yang memiliki karakteristik berupa atribut-atribut yang ideal, perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

### **1. Dadi Komardi. Tahun 2009, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional serta Motivasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Individual Karyawan dalam Organisasi Perusahaan Industri Telekomunikasi.”**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan;

---

<sup>42</sup> Stephen P. Robbins. Op.cit., hal.473

pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan; pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi karyawan; pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap peningkatan kinerja karyawan; pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan; pengaruh tingkat kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lokasi penelitian ini adalah PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, khususnya pada Kandatel Riau Daratan dan Kandatel Kepulauan Riau.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari karyawan pada kedua datel dan ditetapkan secara proporsional dari level manajerial dan level officer serta pelaksana dari seluruh bagian, unit kerja, termasuk beberapa Cabang perusahaannya. Dengan jumlah populasi, sebanyak 610 orang dan sampel 150 orang.

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data adalah Analisa Model *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa,

- (1) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan.
- (2) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh non signifikan terhadap kinerja karyawan.

- (3) Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan.
- (4) Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (5) Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2. Abu Baker Almintisir, Abu Baker Akeel and Indra Devi Subramaniam. Tahun 2013, dengan judul “The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya.**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara dimensi transformasional kepemimpinan dan motivasi karyawan dalam organisasi sektor publik di Libya. Pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional digunakan dalam penelitian ini. Instrumen penelitian adalah kuesioner terstruktur. Lima organisasi sektor publik di Libya dipilih untuk penelitian. Sebanyak 128 karyawan merupakan sampel. Sebuah teknik *convenience sampling* digunakan untuk memilih sampel untuk ini studi. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan.

**3. Agusthina Risambessy, Bambang Swasto, Armana Thoyib, Endang Siti Astuti. Tahun 2012, dengan judul “The Influence of**

**Transformasional Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee performance.”**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, kelelahan, dan kepuasan kerja dan karyawan kinerja. Lokasi penelitian adalah sebuah rumah sakit di Malang Raya. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner dan teknik observasi serta menggunakan analisis SEM dengan 105 responden di rumah sakit. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator: pengaruh perilaku pemimpin, stimulasi intelektual, pertimbangan individu memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki signifikan dan pengaruh negatif pada *burnout*.. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran langsung untuk meningkatkan motivasi, menekan terjadinya burnout di kalangan paramedis keperawatan, meningkatkan kepuasan kerja, dan kinerja rumah sakit keperawatan paramedis . Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap pekerjaan kepuasan . Motivasi memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**4. Abdul Qayyum Chaudhry, Husnain Javed and Munawar Sabir. Tahun 2012, dengan judul “The Impact of Transformastional and Transactional Leadership Styles on The Motivation of Employees in Pakistan.”**

Tujuan ini penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan data yang terdiri dari karyawan dari semua sektor perbankan swasta dan publik Pakistan. Karyawan perbankan dipilih secara acak untuk memastikan keterlibatan berbagai variabel demografis. Penelitian ini bersifat deskriptif yang didasarkan pada penyebaran kuesioner. Kuesionernya yaitu dengan menggunakan standar (MLQ) kuesioner yang dimodifikasi untuk membuatnya lebih responsif. Populasi mencakup semua variabel demografis yang besar. Contoh 475 karyawan perbankan yang bekerja di Provinsi Punjab dikumpulkan melalui random sampling. Tingkat respon adalah sekitar di atas 80% dan 26 kuesioner ditolak karena mereka tidak lengkap. Akhirnya 350 kuesioner dipilih untuk tujuan analisis. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan hubungan antara Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan motivasi.

### C. Kerangka Teoretik

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Mustahil sebuah organisasi berdiri dan tetap dalam posisi eksistensi tanpa campur tangan manusia karena sumbangsih terbesar pada organisasi diberikan oleh manusia. Pikiran, tenaga, materi sampai pada usaha yang tidak terlihat secara kasat mata. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi bergaris lurus pada kualitas organisasi. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas baik akan mempengaruhi efektif dan efisiensi kerja organisasi, sehingga menghasilkan pencapaian target yang optimal. Begitupun sebaliknya, jika kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) kurang baik, maka akan berdampak pada kurang efektif dan efisien kerja organisasi. Sehingga, pencapaian menjadi kurang optimal.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut merupakan dampak yang dihasilkan dari motivasi masing-masing individu. Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas yang baik, dapat dipastikan bahwa mereka memiliki motivasi yang baik pula. Begitu pun, jika kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) kurang baik, maka salah satu yang menjadi sebab adalah kurangnya motivasi pada individu tersebut. Hal ini yang menjadi persoalan di kebanyakan organisasi di Indonesia. Motivasi para pekerja dinilai mengalami degradasi yang cukup signifikan. Hal ini berdampak pada kondisi pekerja yang dinilai tidak memiliki usaha yang optimal dalam setiap kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan. Selain itu, motivasi yang kurang menyebabkan rasa kepemilikan akan tanggungjawab kepada perusahaan pun

memudar. Sehingga, banyak pekerja yang melalaikan kewajiban atas tanggungjawabnya. Jika hal ini tidak ada upaya penyelesaian segera maka eksistensi organisasi akan terancam.

Motivasi karyawan tidak hanya berasal dari dalam diri sendiri melainkan juga dapat berasal dari luar. Dalam hal ini figur pemimpin yang berfungsi sebagai administrator dan motivator yang mampu mengarahkan, menggerakkan dan membimbing karyawan untuk menjalankan peran dengan sebaik-baiknya.

Hal ini sesuai dengan jenis kepemimpinan model transformasional dengan karakter kepemimpinan yang memotivasi bawahan untuk melakukan sesuatu dan mencapai kinerja tertentu melebihi dari apa yang semula diharapkan atau diekspektasikan. Hal ini diperkuat oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa sebuah telaah atas 87 studi yang menguji kepemimpinan transformasional menemukan hal bahwa hal tersebut terkait dengan motivasi dan kepuasan kerja para bawahan kinerja yang tinggi serta efektivitas si pemimpin.<sup>43</sup> Selain itu terdapat ahli-ahli lain yang memaparkan keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi yaitu pernyataan dari Burns,

*The concept of transformational leadership style was first developed by Burns. According to him",transformational leadership occurs when one or more persons engage with others in such a way that leaders and followers raise one another to a higher level of motivation, performance, and*

---

<sup>43</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi kelima (Jakarta: Indeks). Hal.94

*morality.*"<sup>44</sup>. Konsep gaya kepemimpinan transformasional pertama kali dikembangkan oleh Burn. Menurut Burn, kepemimpinan transformasional terjadi ketika satu atau lebih orang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga pemimpin dan pengikut saling menaikkan motivasi, kinerja, dan moralitas ke tingkat yang lebih tinggi. Diperkuat kembali oleh *Judge and Piccolo, they concluded that there emerges a positive relationship among followers' motivation, transformational leadership and contingent reward*<sup>45</sup> Hakim dan Piccolo menyimpulkan bahwa ada muncul hubungan positif antara motivasi pengikut, kepemimpinan transformasional dan penghargaan kontingen. Senada pula dengan penegasan pernyataan dari Barbuto,

*"that transformational leadership and its components have positive and significant association with intrinsic motivation and there is a negative association with individualized consideration. Furthermore, transactional leadership and its components have significant and positive relationship with intrinsic motivation."*<sup>46</sup>.

Barbuto menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komponennya memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi intrinsik dan ada hubungan negatif dengan pertimbangan individual. Selain itu, kepemimpinan transaksional dan komponennya memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi intrinsik

*Webb has conducted a study on president's leadership behavior associated with followers' job satisfaction, motivation toward extra effort in various schools, colleges and universities. The results of the study show that there is*

<sup>44</sup> The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya- Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7(2): 99-108, 2013. ISSN 1991-8178

<sup>45</sup> The Impact of Transformasional and Transaksional Leadership Styles on the Motivation of Employees In Pakistan-. Pakistan Economic and Social Review Volume 50, No. 2 (Winter 2012), pp. 223-231

<sup>46</sup> The Impact of Transformasional and Transaksional Leadership Styles on the Motivation of Employees In Pakistan-. Pakistan Economic and Social Review. Volume 50, No. 2 (Winter 2012), pp. 223-231

*significant and positive association between the motivation and transformational leadership. Whereas the contingent reward has significant and positive relationship with motivation while management by exception active and passive have significant and negative relationship with motivation*<sup>47</sup>. Webb telah melakukan penelitian tentang perilaku kepemimpinan presiden terkait dengan kepuasan kerja pengikut, motivasi terhadap upaya ekstra di berbagai sekolah, perguruan tinggi dan universitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan reward kontingen memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan motivasi sementara manajemen dengan pengecualian aktif dan pasif memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan motivasi

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk *extra effort followers* guna mencapai *expected performance*.

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan.” Semakin baik transformasi kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi pada karyawan.

---

<sup>47</sup> The Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles on the Motivation of Employees In Pakistan-. Pakistan Economic and Social Review. Volume 50, No. 2 (Winter 2012), pp. 223-231

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris atau fakta-fakta shahih dan dapat dipercaya mengenai ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan pada PT Sumber Alfaria Jaya Tbk Cabang Balaraja di Tangerang.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian atau Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sumber Alfaria Jaya Tbk. Cabang Balaraja yang berlokasi di Jl. Arya Jaya Santika No.19 Kp. Seglok, Desa Pasir Bolang Kec. Tiga Raksa Tangerang Banten. PT Sumber Alfaria Jaya dipilih karena merupakan salah satu perusahaan besar yaitu alfamart yang mampu mengoperasikan lebih dari 8.500 toko dengan 24 Distribution Center di 16 Provinsi di seluruh Indonesia. Dengan kualitas pelayanan dari karyawan kepada pelanggan dinilai baik.

Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2014 setelah proposal ini diseminarkan. Alasan dilakukan penelitian pada waktu tersebut karena peneliti sudah tidak ada perkuliahan, sehingga peneliti dapat lebih fokus melaksanakan penelitian.

### C. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dengan data primer, karena data didapat langsung dari karyawan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti yaitu: kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan motivasi karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini bersifat deskriptif yang didasarkan pada kuesioner yang diberikan kepada karyawan.

Metode penelitian ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional (X) dengan motivasi karyawan (Y).

### D. Populasi dan Sampling atau Jenis dan Sumber Data

Menurut sugiyono “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”<sup>48</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kantor PT Sumber Alfaria Jaya Tbk. Tangerang yang berjumlah 345 karyawan. Populasi terjangkau adalah pegawai divisi *human capital* kantor PT Sumber Alfaria Jaya Tbk. Tangerang yang berjumlah 73. Dengan demikian mengacu pada tabel *Isaac & Michael* dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel yang

---

<sup>48</sup> sugiyono, *statistika untuk penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 55

digunakan sebanyak 62 responden.<sup>49</sup> Alasan pengambilan populasi di kantor cabang ini adalah karena berdasarkan penelitian awalan yang dilakukan oleh Peneliti kepada pimpinan cabang dengan menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire- Leader Form*, menunjukkan bahwa pimpinan cabang kantor PT Sumber Alfaria Jaya Tangerang menerapkan kepemimpinan transformasional dalam menjalankan organisasi perusahaan.

Hal itu terbukti dengan perhitungan setiap sub indikator dari jawaban kuesioner *MLQ-Leader Form* tersebut, memiliki *mean* lebih besar dari *norm* yang telah ditetapkan pada *drilldown of the leadership profile* yang dikembangkan oleh Avolio dan Bass pada *Multifactor Leadership Questionnaire*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling technique*). Teknik acak sederhana berarti “pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”<sup>50</sup> Sampel random yang dilakukan adalah dengan cara undian. Teknik undian dilakukan dengan menuliskan pada kertas kecil-kecil nomor subjek, satu nomor untuk setiap kertas. Kemudian kertas digulung. Dengan tanpa prasangka di ambil 62 gulungan kertas. Sehingga nomor yang tertera pada gulungan kertas yang terambil itulah yang merupakan nomor subjek sampel penelitian.

---

<sup>49</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Administrasi*”, (Jakarta: Alfabeta, 2006), hal. 128

<sup>50</sup> *Ibid.*, hal. 93



## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Motivasi

#### a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah dorongan baik yang berasal dari intrinsik (dalam diri) maupun ekstrinsik (luar diri) individu yang menghasilkan sebuah kinerja untuk mencapai suatu tujuan.

#### b. Definisi Operasional

Motivasi diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator-indikator daya dorong dari dalam diri atau intrinsik (kemungkinan untuk berkembang, bangga bila mampu menyelesaikan pekerjaan, kecintaan terhadap profesi dan minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan) dan daya dorong dari luar atau ekstrinsik (gaji atau upah, mutu dari pengawasan, kondisi kerja, atasan atau kepemimpinan, interaksi antar personal.).

#### c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Soal Drop		Butir Soal Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Daya dorong dari dalam (Intrinsik)	Kemungkinan untuk berkembang	1,2,3	15,16,19	10,14,17		1,2,3,16,	13,14
	Bangga bila mampu menyelesaikan pekerjaan	5,6	9			5, 6,	9

	Kecintaan terhadap profesi	20,21,11,12,13	7,8			10,11,12,17,18	7,8
	Minat yang besar terhadap pekerjaan	22,23				19,20,	
Daya dorong Dari luar Ekstrinsik)	Gaji dan upah	4,18				4, 15	
	Mutu dari pengawasan	25,30	26			22, 27	23
	Kondisi kerja	27	28,24			24, 25	21
	Interaksi antar Personal	31,32,29,33				26,28,29, 30	

Dalam mengolah setiap variabel, responden disediakan beberapa alternatif jawaban. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, dengan skala likert, maka “jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif”. Skala tersebut yaitu: (SS) untuk sangat setuju, setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dengan instrumen penelitian yang digunakan dibuat dalam bentuk *checklist*. Pertanyaan-pertanyaan bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban dari responden akan diberi nilai 5 hingga 1 untuk pertanyaan positif dan 1 hingga 5 untuk pertanyaan negatif. Rincian alternatif jawaban dan skor yang diberikan dapat dilihat di tabel berikut ini:

**Tabel III.2**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen Motivasi**  
**(Variabel Y)**

Pilihan Jawaban	Bobot skor (+)	Bobot skor (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### d. Validasi Instrumen Motivasi

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>51</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

<sup>51</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), hal.86

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk  $N = 30$  pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 33 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 30 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*<sup>52</sup>, yaitu:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum Si^2$ : Jumlah varians skor butir

$St^2$  : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>53</sup>:

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 (\sum xi^2)}{n}$$

---

<sup>52</sup> Ibid.,hal.89

<sup>53</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),hal.97

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$Si^2$  : Varians butir

$\sum X^2$  : Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan rumus di atas, butir pertanyaan mendapat jumlah varians ( $\sum Si^2$ ) sebesar 15,30 dan varians total ( $St^2$ ) sebesar 111,63. Kemudian dimasukan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (rii) sebesar 0,89 maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 30 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel motivasi .

## 2. Kepemimpinan Transformasional

### a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional merupakan pola kepemimpinan yang memiliki karakteristik berupa atribut-atribut yang ideal, perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan. Sehingga, mampu menciptakan energi yang positif berupa motivasi bagi para bawahan untuk memberikan kinerja dengan ekspekstasi lebih.

### **b. Definisi Operasional**

Kepemimpinan transformasional mengacu pada pandangan Bass dan Avolio yang mengatakan bahwa ada empat ciri kepemimpinan transformasional yakni pengaruh yang ideal yang mencakup atribut yang ideal dan perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan. Pengukuran kepemimpinan transformasional menggunakan replika kuesioner yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio.<sup>54</sup> Replika diambil dari disertasi *Walden University* yang ditulis oleh Ray Kest tahun 2007 dengan judul penelitian "*Transformational Leadership and its Outcomes in a local Government*". Data 20 butir pertanyaan terkait kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan skala likert dengan indikator yaitu pengaruh yang ideal yang mencakup atribut yang ideal dan perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan

### **c. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional**

Kisi-kisi instrumen disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang akan disajikan dalam uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel III.3 di bawah ini:

---

<sup>54</sup> Ray Kest, *Transformational Leadership and its Outcomes in a local Government*, (Disertations, Walden University, 2007), hal. 100

Tabel III.3

**Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional**  
(Variabel X)

Variabel Bebas	Indikator	Butir Pertanyaan
		(+)
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh yang ideal (atribut yang ideal)	<b>5, 9, 11, 13</b>
	Pengaruh yang ideal (perilaku yang ideal)	<b>2, 7, 12, 19</b>
	Motivasi inspiratif	<b>4, 6, 14, 20</b>
	Stimulasi intelektual	<b>1, 3, 16, 18</b>
	Konsiderasi yang diindividualisasikan	<b>8, 10, 15, 17</b>

Dalam mengolah setiap variabel, responden disediakan beberapa alternatif jawaban. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, dengan skala likert. Skala tersebut yaitu: (0) untuk tidak sama sekali, sesekali (1), kadang-kadang (2), cukup sering (3), sering, meski tidak selalu (4). Dengan instrumen penelitian yang digunakan dibuat dalam bentuk *checklist*. Pertanyaan-pertanyaan bersifat positif. Pilihan jawaban dari responden akan diberi nilai 0 hingga 4 untuk pertanyaan. Rincian alternatif jawaban dan skor yang diberikan dapat dilihat di tabel berikut ini:

**Tabel III.4**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepemimpinan Transformasional**  
**(Variabel X)**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sering, meski tidak selalu	4
Cukup sering	3
Kadang-kadang	2
Sesekali	1
Tidak sama sekali	0

**d. Validasi Instrumen Kepemimpinan Transformasional**

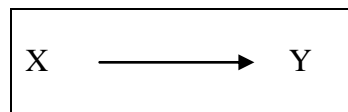
Dalam menganalisis data hasil coba instrumen, pengujian validitas tidak dilakukan, karena penelitian menggunakan kuesioner replika. Sehingga, Peneliti hanya melakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan dengan menggunakan rumus uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* seperti rumus yang digunakan pada uji reliabilitas variabel komitmen organisasi.

Berdasarkan rumus di atas, butir pertanyaan mendapat jumlah varians ( $\sum Si^2$ ) sebesar 9,90 dan varians total ( $S^2$ ) sebesar 64,04. Kemudian dimasukan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (rii) sebesar 0,88. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepemimpinan transformasional.



### e. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (kepemimpinan transformasional) dan variabel Y (Motivasi), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : kepemimpinan transformasional

Variabel Terikat (Y) : motivasi

—————> : Arah hubungan

### F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah teknik analisis data sebagai berikut:

#### 1. Mencari persamaan regresi

Regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.<sup>55</sup> Perhitungan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:<sup>56</sup>

$$\hat{Y} = a + b X$$

Dengan keterangan:

$\hat{Y}$  = nilai yang diprediksikan

<sup>55</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Administrasi", (Jakarta: Alfabeta, 2008), hal. 236

<sup>56</sup> *ibid.*, hal. 218

$a$  = konstanta atau bila  $x = 0$

$b$  = koefisien regresi

$X$  = nilai variabel independen

Dimana koefisien  $a$  dan  $b$  dapat dicari dengan rumus berikut:<sup>57</sup>

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \quad b = \frac{N \Sigma X - (\Sigma XY)(\Sigma Y)}{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan:

$\Sigma Y$  : Jumlah skor Y

$\Sigma X$  : Jumlah skor X

$n$  : Jumlah sampel

$a$  : Konstanta

$\hat{Y}$  : Persamaan regresi

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan diuji dengan statistik parametris.

Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal.<sup>58</sup>

Rumus yang digunakan dalam pengujian galat taksiran regresi Y dan X adalah menggunakan Liliefors dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan yaitu:<sup>59</sup>

$$L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, hal. 238-239

<sup>58</sup> *Ibid.*, hal. 199

<sup>59</sup> Sudjana, "Metoda Statistika", Bandung: Tarsito, 2002, hal. 466

Dimana:

$F(Z_i)$  : peluang angka baku

$S(Z_i)$  : proporsi angka baku

$L_o$  :  $L$  observasi (harga mutlak terbesar)

Berikut kriteria Pengujian:

Jika  $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi  $Y$  atas  $X$  berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila  $L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$  maka data tidak berdistribusi normal.

Hipotesis statistiknya sebagai berikut:

$H_o$  : Galat taksiran regresi  $Y$  atas  $X$  berdistribusi normal

#### **b. Uji Linieritas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis statistika:

**$H_o : Y = \alpha + \beta X$**

**$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$**

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_o$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_o$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti regresi dinyatakan linier jika  $H_o$  diterima.

**Tabel III.5**  
**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Ratarata Jumlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Keterangan
Total	N	$\sum Y^2$			
Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Ratarata Jumlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Keterangan
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk (b/a)}{Dk (b/a)}$	$\frac{RJK b/a}{RJK (s)}$	Fo > Ft Maka Regresi
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a) – Jk (b)	$\frac{Jk (s)}{Dk (s)}$		Berarti
Tuna Cocok (TC)	k-2	Jk (s) – Jk (G) – (b/a)	$\frac{Jk (TC)}{Dk (TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh signifikan atau tidak.

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta > 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi dinyatakan linier jika  $H_0$  diterima.

### b. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel.<sup>60</sup> Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson adalah sebagai berikut :<sup>61</sup>

$$r_{xy} = \frac{n \cdot XY - (\sum XY)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot (X^2) - (\sum X)^2\} \{n \cdot (Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

$n$  : Jumlah responden

$\sum X$  : Jumlah skor variabel X

$\sum Y$  : Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel Y

Berikut ini adalah pedoman pada saat memberikan interpretasi koefisien korelasi:<sup>62</sup>

<sup>60</sup> Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian*", (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 239

<sup>61</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian Administrasi*", (Jakarta: Alfabeta, 2008), hal. 212

<sup>62</sup> *ibid.*, hal. 214

Tabel III.6

## Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

## c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi maka diuji signifikansinya. Rumus uji signifikansi korelasi *product moment* dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:<sup>63</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-(r)^2}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  : skor signifikansi koefisien korelasi

r : koefisien korelasi *product moment*

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik :

**Ho :  $\rho > 0$**

**Hi :  $\rho < 0$**

---

<sup>63</sup> *Ibid.*, hal. 214

Kriteria Pengujian:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti korelasi signifikan jika  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X (kepemimpinan transformasional) dengan variabel Y (motivasi).

#### d. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya varians (motivasi) ditentukan X (kepemimpinan transformasional) dengan menggunakan rumus<sup>64</sup>

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : koefisien korelasi *product moment*

---

<sup>64</sup> Sudjana, *op.cit.*, p. 369

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel penelitian. Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah kepemimpinan transformasional dan variabel dependen adalah motivasi. Hasil perhitungan deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Data Motivasi**

Data mengenai motivasi yang menjadi variabel Y. Data tersebut merupakan data primer yang diperoleh melalui pengukuran kuesioner dengan skala likert sebanyak 30 butir pertanyaan diisi oleh 62 responden yang berasal dari divisi *human capital*. (Proses perhitungan uji coba validitas dan reliabilitas instrument dengan menggunakan aplikasi excel dapat dilihat di lampiran 7 dan lampiran 8, halaman 91 dan halaman 95).

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh jumlah skor keseluruhan sebesar 7080, skor rata-rata sebesar 114.19, nilai terendah 102, nilai tertinggi 135, varians ( $S^2$ ) sebesar 53.31, dan nilai standar deviasi (S) sebesar 7.30. Data yang didapatkan menghasilkan data tabel frekuensi variabel motivasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Berdasarkan perhitungan data rentang sebesar 34, interval



sebesar 7 dan panjang kelas sebesar 5. (Proses perhitungan pembuatan tabel distribusi frekuensi dapat dilihat di lampiran 14 halaman 108). Untuk lebih jelas informasi mengenai deskripsi data variabel motivasi dapat dilihat pada tabel VI.1 berikut:

**Tabel IV.1**  
**Deskripsi Data Motivasi (Variabel Y)**

<b>Jumlah sampel</b>	62
<b>Jumlah skor keseluruhan</b>	7080
<b>Rata-rata skor keseluruhan</b>	114.19
<b>Skor terendah</b>	102
<b>Skor tertinggi</b>	135
<b>Varians</b>	53.31
<b>Standar deviasi</b>	7.30
<b>Median</b>	112.5
<b>Modus</b>	111

Dari data yang ada dibuatlah distribusi frekuensi untuk variabel Y dengan cara menghitung range, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan menggunakan rumus Sturges.

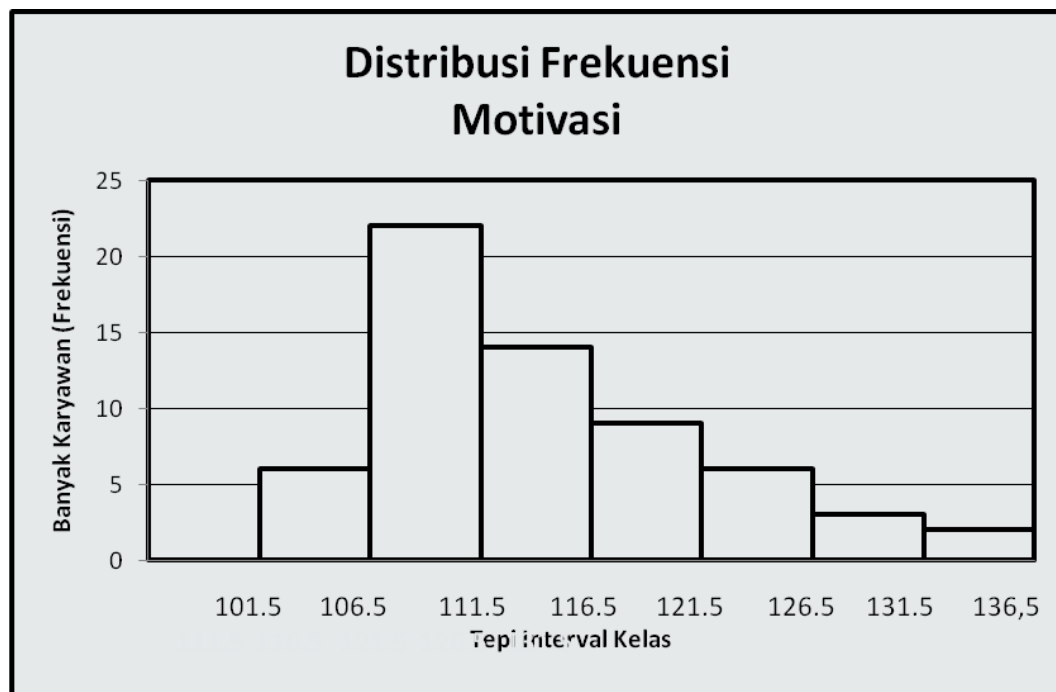
Range dari Variabel Y adalah sebesar 34 dengan banyak kelas interval (K) adalah 5 kelas dengan menggunakan rumus Sturges ( $K = 1 + 3,3 \log n$ ) dan panjang kelas 5 (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 14 halaman 108).

Data selengkapnya tentang motivasi dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini:

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y (Motivasi)**

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	102-106	101.5	106.5	6	10
2	107-111	106.5	111.5	22	35
3	112-116	111.5	116.5	14	23
4	117-121	116.5	121.5	9	15
5	122-126	121.5	126.5	6	10
6	127-131	126.5	131.5	3	5
7	132-136	131.5	136.5	2	3
	Jumlah			62	100%

\*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014



\*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014

**Gambar IV.1.**

**Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi)**

Berdasarkan tabel distribusi dan grafik histogram grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi yaitu 22 karyawan yang terletak pada interval kelas ke-2 (empat) yaitu berada diantara 107-111 dengan frekuensi relatif sebesar 35%. Sedangkan frekuensi kelas terendah variabel motivasi yakni 2 (dua) karyawan yang terletak pada interval kelas ke-7 (satu) yaitu berada diantara 132-136 dengan frekuensi relatif sebesar 3%

**Tabel IV.3**

**Rata-rata Hitung Skor Indikator pada Variabel Motivasi**

Indikator	Intrinsik	Ekstrinsik
Jumlah Soal	18	12
Skor	4038	2663
Rata-rata	224.33	221.92
Persentase	50.27%	49.73%

\*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014

## 2. Data Kepemimpinan transformasional

Data kepemimpinan transformasional (variabel X) juga diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 62 orang karyawan divisi *human capital* PT Sumber Alfaria Jaya Cabang Balaraja cabang Balaraja Jakarta sebagai responden. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 36 dan skor tertinggi 75, skor rata-rata 56,20 Varians ( $S^2$ ) sebesar 50,14 dan simpangan baku ( $S$ ) adalah sebesar 7,08 (proses perhitungan pada lampiran 17 halaman 113).

Distribusi frekuensi data kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini, dimana rentang skor adalah 39, kelas interval adalah 7, dan panjang kelas adalah 6 (proses perhitungan pada lampiran 11 halaman 105).

Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

**Tabel IV.4**

**Deskripsi Data Kepemimpinan transformasional (Variabel X)**

Jumlah sampel	62
Jumlah skor keseluruhan	3473
Rata-rata skor keseluruhan	56.20
Skor terendah	36
Skor tertinggi	75
Varians	50.14
Standar deviasi	7.08
Median	58
Modus	61

Data selengkapnya tentang kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini:

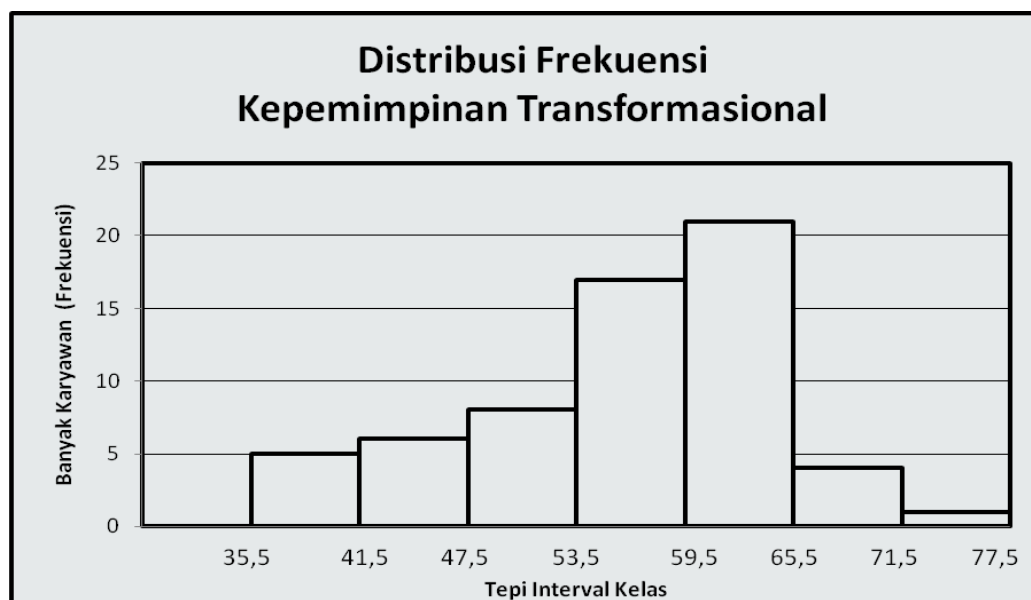
**Tabel IV.5**

**Distribusi Frekuensi Variabel X (Kepemimpinan transformasional)**

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	36-41	35.5	41.5	5	8
2	42-47	41.5	47.5	6	10
3	48-53	47.5	53.5	8	13
4	54-59	53.5	59.5	17	27
5	60-65	59.5	65.5	21	34
6	66-71	65.5	71.5	4	6
7	72-77	71.5	77.5	1	2
	Total			62	100%

\*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X diatas dapat dilihat banyaknya interval kelas sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 6. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Berdasarkan data di atas dapat diketahui kelompok tertinggi terdapat pada kelas keempat dengan rentang skor 60-65 yaitu sebanyak 21 responden atau 34 %, sedangkan frekuensi terendah terdapat pada kelas ke tujuh dengan rentang skor 72-77 yaitu sebanyak 1 responden atau 2%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata-rata X berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak. Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel konflik peran, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.2



\*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014

**Gambar IV.2.**  
**Grafik Histogram Variabel X (Kepemimpinan transformasional)**

Berdasarkan grafik histrogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepemimpinan transformasional yaitu 21 terletak pada interval kelas keempat yakni antara 59,5-65,5 dengan frekuensi relatif sebesar 34 % dan frekuensi terendahnya adalah 1 terletak pada interval kelas ketujuh antara 71,5-77,5 dengan frekuensi relatif sebesar 2%..

**Tabel IV.6.**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator pada Variabel Kepemimpinan transformasional**

Indikator	Kepemimpinan transformasional					Total
	Pengaruh yang ideal (Atribut yang ideal)	Pengaruh yang ideal (perilaku yang ideal)	Motivasi inspiratif	Stimulasi intelektual	Konsiderasi yang diindividualisasikan	
Jumlah Soal	4	4	4	4	4	20
Skor	637	645	706	636	612	3236
Rata-rata	159,25	161,25	176,5	159	153	809
Persentase	19,7	20	21,9	19,5	18,9	100

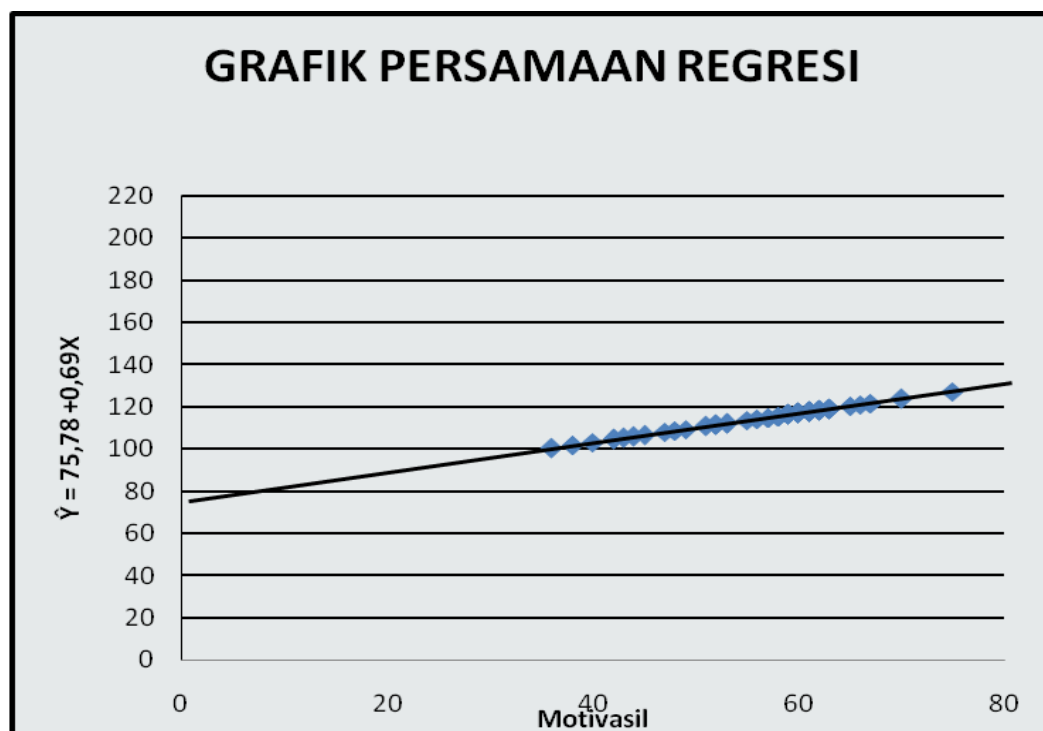
\*Sumber Data penelitian diolah, tahun 2014

## **B. Pengujian Hipotesis**

### **1. Persamaan Regresi**

Persamaan regresi untuk penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana karena hanya terdapat dua variabel yaitu kepemimpinan transformasional, sebagai variabel bebas dan variabel motivasi sebagai variabel terikat. Analisis regresi linier data penelitian kepemimpinan transformasional dengan motivasi pada karyawan menghasilkan arah regresi sebesar 0,69 dan konstanta sebesar 75,78. Dengan demikian bentuk hubungan antara kepemimpinan transformasional

dengan motivasi mempunyai persamaan regresi =  $75,78 + 0,69X$  (proses perhitungan pada lampiran 19 halaman 113). Persamaan regresi ini menggambarkan setiap peningkatan satu skor kepemimpinan transformasional akan menyebabkan peningkatan motivasi sebesar 0,69 pada konstanta 75,78. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 75,78+0,69X$ . Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut:



\*Sumber: Data penelitian diolah tahun 2014

**Gambar IV.3**

**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 75,78+0,69X$**

## **2. Uji Persyaratan Analisis**

### **a. Uji Normalitas Galat Taksiran**

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran Y dan X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian galat taksiran dengan

menggunakan uji liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk sampel sebanyak 62 karyawan, dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal, apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan uji normalitas data dapat diperoleh nilai  $L_{hitung}$  terbesar 0,1107 dan  $L_{tabel}$   $n = 62$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,1125. Karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya galat taksiran Y atas X berdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 24 halaman 124).

#### **b. Uji Linieritas Regresi**

Uji kelinieran regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linier atau tidak. Kriteria pengujian, terima  $H_0$  jika  $F_{hitung}$  ( $F_h$ )  $<$   $F_{tabel}$  ( $F_t$ ) dan tolak  $H_0$  jika ( $F_h$ )  $>$  ( $F_t$ ), dimana  $H_0$  adalah model regresi linier dan  $H_a$  adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_0$ . Hasil perhitungan menunjukkan ( $F_h$ ) 1,79  $<$   $F_t$  1,85 ini berarti  $H_0$  diterima dan model regresi linier. (Pengujian dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA yang dapat dilihat pada lampiran 27 halaman 130).

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji Keberartian Regresi**

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu diterima  $H_0$  jika  $F_{hitung}$  ( $F_o$ )  $<$   $F_{tabel}$  ( $F_t$ ) dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung}$



$(F_o) > F_{\text{tabel}} (F_t)$ , dimana  $H_o$  adalah model regresi tidak berarti dan  $H_a$  adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_o$ .

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_o$  sebesar 121,31 dan untuk  $F_t$  adalah 4,00, sehingga dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $(F_o) 121,31 > (F_t) 4,00$  ini berarti  $H_o$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti. Pengujian dilakukan dengan tabel ANOVA. (lampiran 26 halaman 128).

**Tabel IV. 7.**  
**Tabel ANOVA**  
**Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi**

ANOVA LINIER DAN BERARTI						
Sumber Variasi	dk	JK	KT	F Hitung	F Tabel	Keterangan
Regresi (a)	1	808490.32	808490.32			
Regresi (b/a)	1	2175.60	2175.60			<i>Ho harus ditolak</i>
Residu (res)	$n - 2 = (62 - 2 = 60)$	1076.08	17.93	121.31	4.00	Regresi tidak berarti
Tuna Cocok (tc)	$k - 2 = (28 - 2 = 26)$	622.47	23.94			<i>Ho tidak harus ditolak</i>
Kekeliruan (e)	$n - k = (62 - 28 = 34)$	453.61	13.34	1.79	1.85	Regresi linier

Keterangan:

JK: Jumlah Kuadrat

KT: Kuadrat Tengah (rata-rata kuadrat)

dk: Derajat Kebebasan

### **b. Uji Koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi.

Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh  $r_{hitung}$  ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,800 (lampiran 30 halaman 130). Ini menunjukkan  $r_{xy} > 0$ , dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi diketahui bahwa 0,800 berada pada kategori tingkat hubungan yang sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat.

### **c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)**

Pengujian keberartian koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi positif atau negatif, signifikan atau tidak signifikan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan uji t dengan taraf  $\alpha$  (62). Kriteria pengujian, tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat korelasi yang signifikan, terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka korelasi yang terjadi tidak berarti (tidak signifikan).

Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) 10,35 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan taraf 0,05 dan  $dk$  62, diperoleh nilai sebesar 1,671, karena  $t_{hitung}$  10,35 sedangkan  $t_{tabel}$  1,671 maka  $H_0$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X dan variabel Y dinyatakan signifikan. (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 31 halaman 135).

#### **d. Uji Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan antara suatu variabel terhadap variabel lainnya dalam bentuk persen (%).

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 64,10 %, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi ditentukan oleh variabel kepemimpinan transformasional sebesar 64,10 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 75,78 + 0,69X$  adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap perubahan satu tingkat kepemimpinan transformasional (X) akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada motivasi (Y) sebesar 0,69 pada konstanta 75,78.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,800, dan  $t_{hitung} (5,50) > t_{tabel} (1,67)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi, semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi motivasi. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan transformasional, semakin tinggi tingkat motivasi. Besarnya variabel motivasi

ditentukan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,800 secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 64,10% variasi perubahan motivasi ditentukan atau dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan sisanya 35,9 % ditentukan oleh faktor lain.. Hal ini dapat dikatakan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan motivasi pada pegawai di divisi human capital di PT Sumber Alfaria Jaya Tbk. Cabang Balaraja Tangerang.

## **2. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan yang menyebabkan tingkat keakuratan penelitian ini tidak sepenuhnya mutlak. Adanya keterbatasan-keterbatasan yang peneliti alami dalam meneliti hubungan kepemimpinan transformasional dengan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Terbatasnya variabel yang diteliti. Penelitian ini hanya melibatkan satu variabel X saja yang berakibat pada variabel Y. karena penelitian ini hanya ingin melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi
2. Hasil penelitian pada divisi *human capital* PT Sumber Alfaria Jaya Tbk Cabang Balaraja Tangerang tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Keterbatasan tenaga, waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi pada karyawan di PT Sumber Alfaria Jaya Tbk. Cabang Balaraja Tangerang, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi pada karyawan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 64,10 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel dalam penelitian yang digunakan. Maka dari itu, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi atau baik motivasi yang dimiliki karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan transformasional maka semakin rendah motivasi yang dimiliki karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dari 5 (lima) indikator dalam kepemimpinan transformasional, indikator yang paling berpengaruh adalah motivasi inspiratif. Dan dari 2 (indikator) indikator motivasi, indikator yang paling berpengaruh adalah motivasi intrinsik.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Indikator terendah dalam penelitian ini adalah konsiderasi yang diindividualisasikan dan motivasi ekstrinsik. Hal ini dapat terjadi karena dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin kurang memberi arahan, dorongan serta pelatihan langsung untuk karyawan. Hal tersebut akan berpengaruh negatif pada motivasi karyawan.
2. Motivasi inspiratif merupakan indikator terbesar pada variabel kepemimpinan transformasional. Hal ini mengandung implikasi bahwa karyawan memiliki kesadaran akan tujuan yang ingin dicapai karena pimpinan mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi kepada bawahannya dan pemimpin bisa mengobarkan semangat tim.
3. Indikator motivasi ekstrinsik merupakan indikator terbesar yang mempengaruhi variabel motivasi. Hal ini mengandung implikasi bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri sehingga mereka dapat berupaya lebih keras untuk menghasilkan kontribusi yang lebih baik untuk perusahaan.

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Dalam menjaga motivasi pegawainya, pemimpin perusahaan selayaknya melaksanakan peran selayaknya seorang pemimpin. Terutama untuk

menjaga semangat dan optimis kerja dari para karyawan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan memberikan stimulus positif berupa arahan, bimbingan serta pelatihan. Selain itu, pemimpin juga dapat menciptakan psikologis karyawan dengan kemampuan penyampaian harapan-harapan yang besar kepada karyawan disertai dengan keyakinan dan optimis yang tinggi.

2. Untuk meningkatkan motivasi para pegawai, pemimpin juga sebaiknya dapat memberikan *reward* dan imbalan yang sesuai kepada karyawan. Seorang pemimpin harus memiliki tingkat kepekaan yang tinggi kepada karyawannya. Selain itu, pemimpin hendaknya dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga karyawan akan merasakan kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah kepemimpinan transformasional dan hubungannya dengan motivasi. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut agar hasil penelitian lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. M, Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001
- A.J, Conger and R.N Kanungo. *Charismatic Leadership Organizational Behaviour*. New York: Free Press, 2003
- Almansour , Dr. Yaser Mansour. *The Relationship Leadership Styles and Motivation of Managers Conceptual Framework. International Refereed Research Journal* [www.researchsworld.com](http://www.researchsworld.com) Vol. III, Issue 1 Jan.2012 [161] ISSN 2231-4172
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2009
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002
- B.M, Bass. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New Work: Free Press, 2011
- Chaudhry, Abdul Qoyyum. *Husnain Javed and Munawar Sabir. The Impact of Transformasional and Transaksional Leadership Styles on the Motivation of Employees In Pakistan*. Pakistan Economic and Social Review. Volume 50, No.2 (Winter 2012), pp.223-231
- Danim, Sudarman. *Teori Motivasi: Suatu Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: PT Rosdakarya, 2003
- Danim, Sudarwan *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004



- Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2008
- Hafiz, Abdul. “Korelasi antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kabupaten Banjar”, *Jurnal Kalimantan Scientiae*, Vol 2 2005. Hal 65
- Hasibuan, Malayu S.P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Invancevich, John, M. Konopaske, dan Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2008
- Judge dan Piccolo, *The Impact of Transformasional and Transaksional Leadership Styles on the Motivation of Employees In Paksistan*. Pakistan Economic and Social Review Vol.50, No. 2. 2012,hal.223-231
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kempemimpinan*. Jakarta:Rajawali, 2000
- Kest, Ray. *Transformational Leadership and its Outcomes in a local Government*. Dissertations, Walden University ,2007
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama,2005
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2006
- Raihani, “*Kepemimpinan Sekolah Transformatif*”. Yogyakarta: PT. LkiS Printing Cemerlang, 2001
- Robbin, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Erlangga, 2007)

- Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2007
- Robbins, Stephan P. dan Timothy A. Judge. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: Indeks, 2012
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia, 2005.
- Shani, A.B. *Behavior in Organization, an experiential approach*. New York: McGraw-Hill Companies Inc, 2009
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2002
- Sugiyono, *statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta, 2008
- Uno. Hamzah B .*Teori Motivasi dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Wahjono, Sentot Imam .*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010
- Widodo, Joko *Kepemimpinan Pendidikan Transaksional dan Transformasional di SMK Non Teknik*. Fakultas Ekonomi.UNNES
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001
- Wursanto, Ing. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2005

## Lampiran 1

### Multifaktor Leadership Questionnaire Leader Form

Nama : \_\_\_\_\_ Tanggal : \_\_\_\_\_

ID Organisasi : \_\_\_\_\_ Pemimpin ID : \_\_\_\_\_

Kuesioner adalah untuk menggambarkan gaya kepemimpinan Anda saat Anda mengisinya. Jawablah semua item pada lembar jawaban ini . Jika item tidak relevan , atau jika Anda tidak yakin atau tidak tahu jawabannya , biarkan jawabannya kosong .

Empat puluh lima pernyataan deskriptif tercantum pada halaman berikut . Menilai seberapa sering setiap pernyataan cocok dengan Anda . Kata " orang lain " bisa berarti rekan kerja Anda, klien, laporan langsung , pengawas dan atau semua orang-orang tersebut.

Gunakan skala rating berikut

Tidak sama sekali	Sesekali	Kadang-kadang	Cukup sering	Sering, jika tidak selalu
0	1	2	3	4

No	Pernyataan	0	1	2	3	4
1	Saya memberikan bantuan kepada orang lain dalam perubahan sebagai dorongan untuk mereka					
2	Saya memeriksa kembali asumsi penting untuk mempertanyakan apakah mereka sesuai atau tidak					
3	Saya gagal untuk campur tangan sampai masalah-masalah menjadi serius					
4	Saya memusatkan perhatian pada ketidakteraturan , kesalahan , pengecualian, dan penyimpangan dari standar					
5	Saya menghindari hal-hal yang rumit ketika muncul isu-isu penting					
6	Saya berbicara tentang nilai-nilai yang paling penting dan keyakinan saya					
7	Saya tidak ada bila diperlukan					
8	Saya mencari perspektif yang berbeda-beda ketika memecahkan masalah					

9	Saya berbicara optimis tentang masa depan					
10	Saya menanamkan kebanggaan pada orang lain untuk menjadi rekan kerja saya					
11	Saya mendiskusikan dalam waktu tertentu yang bertanggung jawab untuk mencapai target kinerja					
12	Saya menunggu untuk hal-hal yang tidak beres sebelum mengambil tindakan					
13	Saya berbicara dengan antusias tentang apa yang perlu dilakukan					
14	Saya menentukan pentingnya memiliki tekad dalam tujuan					
15	Saya menghabiskan waktu mengajar dan membina					
16	Saya membuat jelas apa yang orang lain kira akan didapat ketika tujuan kinerja tercapai					
17	Saya menunjukkan bahwa saya yakin " jika tidak rusak, jangan memperbaikinya					
18	Saya melampaui kepentingan pribadi untuk kebaikan kelompok					
19	Saya memperlakukan orang lain sebagai individu bukan hanya anggota dari kelompok kerja					
20	Saya menunjukkan bahwa masalah harus menjadi kronis sebelum saya mengambil tindakan					
21	Saya bertindak dengan cara membangun rasa hormat mereka untuk saya					
22	Saya memusatkan perhatian saya secara penuh yang berhubungan dengan kesalahan , keluhan , dan kegagalan					
23	Saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etis dari setiap keputusan					
24	Saya memantau semua kesalahan					
25	Saya tampil dengan rasa kekuatan dan keyakinan					
26	Saya menjelaskan sebuah visi masa depan					
27	Saya mencurahkan perhatian saya terhadap kegagalan untuk hasil standar					
28	Saya menghindari membuat keputusan					
29	Saya mempertimbangkan setiap individu mempunyai kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda dari yang lain					

30	Saya mengarahkan orang lain untuk melihat masalah dari berbagai sudut					
31	Saya membantu orang lain untuk mengembangkan kekuatan mereka					
32	Saya menyarankan cara-cara baru (dalam memandang) bagaimana untuk menyelesaikan tugas					
33	Saya menunda jawaban pertanyaan penting					
34	Saya menekankan hal-hal penting yang memiliki misi bersama					
35	Saya menyatakan puas ketika orang lain memenuhi harapan					
36	Saya mengungkapkan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai					
37	Saya efektif dalam memenuhi kebutuhan orang yang lain terkait dengan pekerjaan					
38	Saya menggunakan metode kepemimpinan yang memuaskan					
39	Saya mengarahkan orang lain untuk melakukan lebih dari ekspektasi awal mereka					
40	Saya efektif dalam mewakili orang lain untuk otoritas yang lebih tinggi					
41	Saya bekerja dengan orang lain dengan cara yang memuaskan					
42	Saya meningkatkan keinginan orang lain untuk sukses					
43	Saya efektif dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi					
44	Saya meningkatkan kemauan orang lain untuk berusaha lebih keras					
45	Saya memimpin sebuah kelompok yang efektif					

## Lampiran 2

### KUESIONER PENELITIAN

Responden yang Terhormat,

Nama saya Trias Jayanti (8105102931), mahasiswi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan tahun 2010.

Saat ini Saya sedang menyusun skripsi mengenai motivasi serta hubungannya dengan kepemimpinan transformasional. Semua data hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini dalam membantu melengkapi informasi dalam penelitian saya.

Saya mengucapkan terimakasih atas partisipasi Anda dalam menjawab kuesioner ini.

Peneliti,

Trias Jayanti

#### I. Karakteristik responden

No responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : (L/P)

#### II. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai hati nurani Anda

2. Berilah tanda *check list* pada jawaban yang sesuai menurut Anda

3. Kriteria jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

## STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa perlu menambah pengetahuan yang saya miliki					
2	Bagi saya hari ini harus lebih baik dari hari kemarin					
3	Saya berminat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi					
4	Saya bekerja dengan mengharapkan balas jasa yang setimpal					
5	Saya bangga atas kemampuan yang saya miliki					
6	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
7	Saya seringkali malas menghadiri pertemuan /rapat di luar perusahaan					
8	Saya mencari-cari alasan untuk dapat menunda pekerjaan					
9	Saya tidak peduli dengan hasil pekerjaan saya					
11	Saya bersedia mencurahkan pikiran saya untuk kemajuan perusahaan					
12	Saya berusaha menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku					
13	Tugas merupakan bagian dari hidup saya					
15	Saya merasa tidak perlu mengembangkan kemampuan yang saya miliki					
16	Saya keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin saya					
17	Balas jasa yang layak membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					

19	Bagi saya keinginan untuk maju adalah hal penting dalam pekerjaan					
20	Demi menjaga nama baik profesi, saya selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
21	Bagi saya, bekerja berarti bersedia memberikan kontribusi saya semaksimal mungkin untuk perusahaan					
22	Menjadi karyawan di perusahaan adalah pilihan utama dalam hidup saya					
23	Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan					
24	Tugas-tugas sulit yang saya terima membuat saya tidak bersemangat dalam menyelesaikannya					
25	Pengawasan ketat dari pimpinan membuat saya semakin giat bekerja					
26	Tanpa pengawasan, saya cenderung bekerja asal-asalan					
27	Suasana kerja yang harmonis membuat saya semakin bergairah dalam bekerja					
28	Kondisi kerja yang tidak harmonis tidak mempengaruhi semangat saya dalam bekerja					
29	Menyadari bahwa kompetensi saya melebihi teman kerja saya, membuat saya lebih giat dalam bekerja					
30	Dengan pengawasan yang baik mendorong saya bekerja optimal					
31	Komunikasi intensif yang saya jalin dengan rekan kerja mempengaruhi semangat kerja saya					
32	Saya banyak belajar dari teman kerja yang					



	kemampuannya lebih baik dari saya					
33	Saya berusaha lebih unggul dari teman kerja saya					

**Terimakasih Atas Partisipasi Anda**

**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**  
**Multifaktor Leadership Questionnaire-Rater Form**

Nama : \_\_\_\_\_ Tanggal : \_\_\_\_\_

Identitas Perusahaan : \_\_\_\_\_ Pemimpin ID : \_\_\_\_\_

Kuesioner ini digunakan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan dari individu yang disebutkan di atas seperti yang Anda rasa. Jawab semua item pada lembar jawaban ini. Jika item tidak relevan, atau jika Anda tidak yakin atau tidak tahu jawabannya, biarkan jawabannya kosong. Silahkan menjawab kuesioner ini secara anonim (tanpa nama)

Penting (diperlukan untuk pengolahan). Bagian manakah yang paling menggambarkan Anda?  
 \_\_\_ Saya pada tingkat organisasi yang lebih tinggi daripada orang yang saya nilai  
 \_\_\_ Orang yang saya rating adalah pada tingkat organisasi saya  
 \_\_\_ Saya pada tingkat organisasi yang lebih rendah daripada orang yang saya nilai  
 \_\_\_ Selain di atas.

Pernyataan deskriptif (20) tercantum pada halaman berikut. Menilai seberapa sering setiap pernyataan cocok dengan orang yang Anda gambarkan. Gunakan skala penilaian berikut:

Gunakan skala rating berikut

Tidak sama sekali	Sesekali	Kadang-kadang	Cukup sering	Sering, meski tidak selalu
0	1	2	3	4

**Orang yang saya nilai.....**

No	Pernyataan	0	1	2	3	4
1	Menguji kembali asumsi kritis untuk mempertanyakan apakah mereka sesuai					
2	Berbicara mengenai nilai dan keyakinan yang paling penting baginya					
3	Mencari perspektif yang berbeda ketika memecahkan masalah					

4	Berbicara optimis tentang masa depan					
5	Menanamkan kebanggaan dalam diri saya agar menjadi berhubungan dengan dia					
6	Berbicara antusias tentang apa yang harus dicapai					
7	Menentukan pentingnya memiliki rasa yang kuat pada tujuan					
8	Menghabiskan waktu untuk mengajar dan melatih					
9	Melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok					
10	Memperlakukan saya sebagai seorang individu bukan hanya sebagai anggota kelompok					
11	Bertindak dengan cara yang membangun rasa hormat saya					
12	Mempertimbangkan konsekuensi moral dan etis dari keputusan					
13	Menampilkan rasa kekuatan dan keyakinan					
14	Mengartikulasikan visi yang meyakinkan di masa depan					
15	Menganggap saya seperti memiliki kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda dengan orang lain					
16	Membuat saya untuk melihat masalah dari beberapa sudut yang berbeda					
17	Membantu saya untuk mengembangkan kekuatan saya					
18	Menunjukkan cara-cara pandang baru dalam bagaimana cara menyelesaikan tugas					
19	Menekankan pentingnya memiliki rasa kolektif terhadap misi					
20	Menyatakan keyakinannya bahwa tujuan akan tercapai					

**Terimakasih Atas Partisipasi Anda**

## Lampiran 3

## MLQ      Multifactor Leadership Questionnaire Leader Form (5x-Short)

My Name: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

Organization ID #: \_\_\_\_\_ Leader ID #: \_\_\_\_\_

This questionnaire is to describe your leadership style as you perceive it. Please answer all items on this answer sheet. **If an item is irrelevant, or if you are unsure or do not know the answer, leave the answer blank.**

Forty-five descriptive statements are listed on the following pages. Judge how frequently each statement fits you. The word "others" may mean your peers, clients, direct reports, supervisors, and/or all of these individuals.

Use the following rating scale:

Not at all	Once in a while	Sometimes	Fairly often	Frequently, if not always
0	1	2	3	4

	I provide others with assistance in exchange for their efforts.....	0	2	3	4
2.	I re-examine critical assumptions to question whether they are appropriate .....	0	2	3	4
3.	I fail to interfere until problems become serious.....	0	2	3	4
4.	I focus attention on irregularities, mistakes, exceptions, and deviations from standards .....	0	2	3	4
5.	I avoid getting involved when important issues arise.....	0	2	3	4
6.	I talk about my most important values and beliefs.....	0	2	3	4
7.	I am absent when needed.....	0	2	3	4
8.	I seek differing perspectives when solving problems.....	0	2	3	4
9.	I talk optimistically about the future.....	0	2	3	4
10.	I instill pride in others for being associated with me.....	0	2	3	4
	I discuss in specific terms who is responsible for achieving performance targets.....	0	2	3	4
12.	I wait for things to go wrong before taking action .....	0	2	3	4
13.	I talk enthusiastically about what needs to be accomplished.....	0	2	3	4
14.	I specify the importance of having a strong sense of purpose.....	0	2	3	4
15.	I spend time teaching and coaching.....	0	2	3	

	Not at all	Once in a while	Sometimes	Fairly often	Frequently, if not always
	0	1	2	3	4
16. I make clear what one can expect to receive when performance goals are achieved.....	0	2	3		
17. I show that I am a firm believer in "If it ain't broke, don't fix it." .....	0	2	3	4	
18. I go beyond self-interest for the good of the group .....	0	2	3		
19. I treat others as individuals rather than just as a member of a group.....	0	2	3		
20. I demonstrate that problems must become chronic before I take action.....	0	2	3	4	
21. I act in ways that build others' respect for me.....	0	2	3	4	
22. I concentrate my full attention on dealing with mistakes, complaints, and failures.....	0	2	3		
23. I consider the moral and ethical consequences of decisions .....	0	2	3		
24. I keep track of all mistakes.....	0	2	3		
25. I display a sense of power and confidence .....	0	2	3	4	
26. I articulate a compelling vision of the future.....	0	2	3		
27. I direct my attention toward failures to meet standards.....	0	2	3		
28. I avoid making decisions.....	0	2	3		
29. I consider an individual as having different needs, abilities, and aspirations from others.	0	2	3		
30. I get others to look at problems from many different angles.....	0	2	3		
31. I help others to develop their strengths .....	0	2	3		
32. I suggest new ways of looking at how to complete assignments .....	0	2	3	4	
I delay responding to urgent questions.....	0	2	3	4	
34. I emphasize the importance of having a collective sense of mission.....	0	2	3		
35. I express satisfaction when others meet expectations.....	0	2	3		
36. I express confidence that goals will be achieved.....	0	2	3	4	
37. I am effective in meeting others' job-related needs.....	0	2	3	4	
38. I use methods of leadership that are satisfying.....	0	2	3	4	
39. I get others to do more than they expected to do.....	0	2	3		
40. I am effective in representing others to higher authority.....	0	2	3	4	
41. I work with others in a satisfactory way .....	0	2	3	4	
42. I heighten others' desire to succeed .....	0	2	3	4	
43. I am effective in meeting organizational requirements.	0	2	3	4	
44. I increase others' willingness to try harder.	0	2	3	4	
45. I lead a group that is effective.....	0	2	3	4	

Lampiran 4

## MLQ Multifactor Leadership Questionnaire Scoring Key (5x) Short

My Name: \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_  
 Organization ID #: \_\_\_\_\_ Leader ID #: \_\_\_\_\_

**Scoring:** The MLQ scale scores are average scores for the items on the scale. The score can be derived by summing the items and dividing by the number of items that make up the scale. If an item is left blank, divide the total for that scale by the number of items answered. All of the leadership style scales have four items. Extra Effort has three items. Effectiveness has four items, and Satisfaction has two items.

Not at all	Once in a while	Sometimes	Fairly often	Frequently, if not always
0	1	2	3	4

Idealized Influence (Attributed) total/4 =	Management-by-Exception (Active) total/4 =
Idealized Influence (Behavior) total/4 =	Management-by-Exception (Passive) total/4 =
Inspirational Motivation total/4 =	Laissez-faire Leadership total/4 =
Intellectual Stimulation total/4 =	Extra Effort total/3 =
Individualized Consideration total/4 =	Effectiveness total/4 =
Contingent Reward total/4 =	Satisfaction total/2 =

	Contingent Reward	0	2	4	
2.	Intellectual Stimulation .....	0	2	3	
3.	Management-by-Exception (Passive)	.0	2	3	4
4.	Management-by-Exception (Active) .....	0	2		
5.	Laissez-faire .....	0	2	4	
6.	Idealized Influence (Behavior)	0	2	3	
7.	Laissez-faire	0	2	3	
8.	Intellectual Stimulation	0	3	4	
9.	Inspirational Motivation .....	0			
10.	Idealized Influence (Attributed) .....	.0			
	Contingent Reward .....	0	2		
12.	Management-by-Exception (Passive)	.0	2		
13.	Inspirational Motivation .....	.0	2	3	4
14.	Idealized Influence (Behavior) .....	0	3	4	
15.	Individualized Consideration.	0			

	Not at all	Once in a while	Sometimes	Fairly often	Frequently, if not always
	0	1	2	3	4
16.					.0 2 4
17.					.0 2 3 4
18.					.0 2 3 4
19.					.0 2 3 4
20.					.0 2 3 4
21.					.0 2 3 4
22.					.0 2 3 4
23.					.0 2 3 4
24.					.0 2 3 4
25.					.0 2 3 4
26.					0 2 3 4
27.					0 2 3 4
28.					.0 2 3 4
29.					0 2 3
30.					0 2 3 4
					0 2 3 4
32.					0 2 3
					.0 2 3
34.					0 2 3
35.					0 2 3 4
36.					0 2 3
37.					0 2 3 4
					0 2 3 4
39.					0 2 3
40.					0 4
41.					.0 4
42.					0 2 3 4
43.					0 2 3 4
44.					0 2 3 4
45.					0 3 4

Lampiran 5

APPENDIX B: MULTIFACTOR LEADERSHIP QUESTIONNAIRERATER FORM

NAME OF LEADER \_\_\_\_\_ DATE \_\_\_\_\_

ORGANIZATION ID# \_\_\_\_\_ LEADER ID# \_\_\_\_\_

This questionnaire is used to describe the leadership style of the above-mentioned individual as you perceive it. Answer all the items of this answer sheet. **If an item is irrelevant, or if you are unsure or do not know the answer, leave the answer blank.** Please answer this questionnaire anonymously.

<p><b>Important</b> (necessary for processing). Which best describes you?</p> <p><input type="checkbox"/> I am at a higher organizational level than the person I am rating.</p> <p><input type="checkbox"/> The person that I am rating is at my organizational level.</p> <p><input type="checkbox"/> I am at a lower organizational level than the person I am rating.</p> <p><input type="checkbox"/> Other than the above.</p>
---

Descriptive statements (45) are listed on the following pages. Judge how frequently each statement fits the person you are describing. Use the following rating scale:

Not at all	Once in a While	Sometimes	Fairly often	Frequently, if not always
0	1	2	3	4

*The Person I Am Rating . . .*

1. Provides me with assistance in exchange for my efforts.....0 1 2 3 4
2. Re-examines critical assumptions to question whether they are appropriate. ....0 1 2 3 4
3. Fails to interfere until problems become serious.....0 1 2 3 4
4. Focuses attention on irregularities, mistakes, exceptions and deviations from standards..0 1 2 3 4
5. Avoids getting involved when important issues arise. ....0 1 2 3 4
6. Talks about his/her most important values and beliefs.....0 1 2 3 4
7. Is absent when needed.....0 1 2 3 4
8. Seeks differing perspectives when solving problems.....0 1 2 3 4
9. Talks optimistically about the future.....0 1 2 3 4
10. Instills pride in me for being associated with him/her.....0 1 2 3 4

--



Not at all	Once in a While	Sometimes	Fairly often	Frequently, if not always
0	1	2	3	4

11. Discusses in specific terms who is responsible for achieving performance targets. ....0 1 2 3 4
12. Waits for things to go wrong before taking action.....0 1 2 3 4
13. Talks enthusiastically about what needs to be accomplished. ....0 1 2 3 4
14. Specifies the importance of having a strong sense of purpose. ....0 1 2 3 4
15. Spends time teaching and coaching.....0 1 2 3 4
16. Makes clear what one can expect to receive when performance goals are achieved.....0 1 2 3 4
17. Shows that he/she is a firm believer in "If it ain't broke, don't fix it." .....0 1 2 3 4
18. Goes beyond self-interest for the good of the group.....0 1 2 3 4
19. Treats me as an individual rather than just as a member of group.....0 1 2 3 4
20. Demonstrates that problems must become chronic before taking action.....0 1 2 3 4
21. Acts in ways that builds my respect.....0 1 2 3 4
22. Concentrates full attention on dealing with mistakes, complaints and failures.....0 1 2 3 4
23. Considers the moral and ethical consequences of decisions.....0 1 2 3 4
24. Keeps track of all mistakes.....0 1 2 3 4
25. Displays a sense of power and confidence.....0 1 2 3 4
26. Articulates a compelling vision of the future.....0 1 2 3 4
27. Directs my attention toward failures to meet standards.....0 1 2 3 4
28. Avoids making decisions.....0 1 2 3 4
29. Considers me as having different needs, abilities and aspirations from others.....0 1 2 3 4
30. Gets me to look at problems from many different angles.....0 1 2 3 4
31. Helps me to develop my strengths.....0 1 2 3 4
32. Suggests new ways of looking at how to complete assignments.....0 1 2 3 4
33. Delays responding to urgent questions.....0 1 2 3 4
34. Emphasizes the importance of having a collective sense of mission.....0 1 2 3 4
35. Expresses satisfaction when I meet expectations.....0 1 2 3 4

Lampiran 6

UJI COBA RELIABILITAS VARIABEL X

RESPONDEN	ITEM SKALA RIKERT																				Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	40
2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52
3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	40
4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
5	2	3	2	4	1	3	3	4	4	1	3	1	3	3	4	1	3	4	1	4	54
6	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	47
7	2	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	50
8	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
9	2	1	2	1	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	4	2	2	1	3	4	47
10	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	41
11	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	47
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63
13	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	67
14	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	50
15	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
16	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	57
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	63
19	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	59

RESPONDEN	ITEM SKALA RIKERT																				Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
20	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	60
21	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	65
22	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	67
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	61
24	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
26	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	4	4	2	3	45
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
29	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	59
30	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	67
	71	77	82	97	83	89	82	72	71	75	83	86	93	89	90	83	86	84	82	92	1667
<b>k</b>	20																				
<b>varians total</b>	64.047																				
<b>varians butir</b>	0.4471	0.53	0.48	0.53	0.53	0.38	0.55	0.52	0.72	0.53	0.53	0.81	0.3	0.59	0.34	0.46	0.4	0.37	0.48	0.41	
<b>jumlah varians butir</b>	9.9069																				
<b>Alpha Cronbach</b>	0.8898																				
<b>Reabilitas Item</b>	88.98																				
	90.91%																				

Lampiran 7

UJI COBA VALIDITAS VARIABEL Y

RESPONDEN	ITEM SKALA LIKERT																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4
2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	5	4	4	3
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4	2	3
6	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4
7	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
8	5	4	5	4	4	5	5	5	2	3	5	2	3	5	4	3	3
9	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4
10	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
12	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
13	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4
14	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4
15	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4
16	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	1	4
17	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	2
18	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	5	4	4	3

RESPONDEN	ITEM SKALA LIKERT																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
19	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	3
20	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	1	3
21	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4
22	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
23	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3
24	5	4	3	3	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	2
25	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	3	2	3
26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3
27	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2
28	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
29	5	4	4	4	5	3	4	5	4	2	3	3	2	4	5	5	3
30	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4
<b>Jumlah</b>	144	130	129	115	126	129	131	128	111	108	129	113	101	132	115	100	104
<b>r hitung</b>	0.429	0.518	0.422	0.42	0.403	0.43	0.67	0.516	0.48	0.23	0.432	0.48	0.523	0.26	0.428	0.41	0.12
<b>r kritis</b>	0.361	0.361	0.361	0.36	0.361	0.36	0.36	0.361	0.36	0.36	0.361	0.36	0.361	0.36	0.361	0.36	0.361
<b>Status</b>	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Drop
<b>Jumlah</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11		12	13	14	
										1				2			3

RESPONDEN	ITEM SKALA RIKERT																
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	skor
1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	3	141
2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	112
3	3	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	136
4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	141
5	4	2	5	3	5	4	4	4	5	2	5	4	3	5	5	4	130
6	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	143
7	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	127
8	4	2	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	134
9	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	133
10	3	1	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	140
11	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	157
12	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	137
13	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	1	3	127
14	3	3	5	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	119
15	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	141
16	4	2	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	131
17	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	142
18	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	124
19	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	137
20	1	3	4	3	4	5	3	3	3	1	4	3	3	4	2	4	108

RESPONDEN	ITEM SKALA RIKERT																skor
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
21	3	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	1	2	118
22	1	3	5	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	119
23	3	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	119
24	4	2	5	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	117
25	3	4	5	5	5	2	4	3	4	3	4	4	3	5	1	4	127
26	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	141
27	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	139
28	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	2	1	134
29	4	1	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	132
30	3	2	4	3	5	1	4	3	4	3	3	4	4	4	2	1	108
<b>Jumlah</b>	98	98	144	118	134	97	122	107	132	111	131	127	123	136	84	107	3914
<b>r hitung</b>	0.504	0.382	0.626	0.52	0.423	0.41	0.57	0.569	0.76	0.45	0.665	0.68	0.623	0.54	0.425	0.36	
<b>r kritis</b>	0.361	0.361	0.361	0.36	0.361	0.36	0.36	0.361	0.36	0.36	0.361	0.36	0.361	0.36	0.361	0.36	
<b>Status</b>	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
<b>Jumlah</b>	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

**Valid 30 item = 90.91%**

**Drop 3 item = 9.091%**

Lampiran 8

UJI COBA RELIABILITAS VARIABEL Y (MOTIVASI)

RESPONDEN	ITEM SKALA LIKERT																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	15	16	18	19	20	21	22	23			
1	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5		
2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	5	4	4	3	3	2	4			
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	1	5			
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5			
5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4	2	3	4	2	5			
6	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	3	4	5			
7	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4			
8	5	4	5	4	4	5	5	5	2	3	5	2	3	5	4	3	3	4	2	5			
9	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5			
10	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5			
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5			
12	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5			
13	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5			
14	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	3	3	5			
15	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5			
16	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	1	4	4	2	5			
17	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	5			
18	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	2	5	4	4	3	3	4	4			
19	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5			



RESPONDEN	ITEM SKALA LIKERT																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	15	16	18	19	20	21	22	23	
20	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	3	1	3	1	3	4	
21	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	
22	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	5	
23	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	
24	5	4	3	3	4	5	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	2	4	2	5	
25	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	3	2	3	3	4	5	
26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	
27	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2	4	5	5	
28	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	
29	5	4	4	4	5	3	4	5	4	2	3	3	2	4	5	5	3	4	1	5	
30	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	3	2	4	
<b>k</b>	30																				
<b>varians total</b>	111.63																				
<b>varians butir</b>	0.1655	0.3	0.4	0.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	1	0.6	0.4	0.6	0.8	0.2	0.4	1.7	0.5	0.6	1.7	0.2
<b>Jumlah varians butir</b>	15.31																				
<b>Alpha Cronbach</b>	0.8926																				
<b>Realibilitas Item</b>	89.262	%																			

RESPONDEN	ITEM SKALA LIKERT										
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	skor
1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	132
2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	103
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	124
4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	131
5	3	5	4	4	4	5	2	5	4	3	116
6	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	133
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	117
8	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	122
9	3	4	5	4	4	5	3	5	4	3	122
10	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	126
11	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	143
12	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	125
13	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	119
14	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	109
15	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	130
16	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	118
17	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	128
18	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	113
19	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	126
20	3	4	5	3	3	3	1	4	3	3	98
RESPONDEN	ITEM SKALA LIKERT										
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	skor

21	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	111
22	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	108
23	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	109
24	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	107
25	5	5	2	4	3	4	3	4	4	3	117
26	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	128
27	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	126
28	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	126
29	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	119
30	3	5	1	4	3	4	3	3	4	4	101
	0.754	0.3	1.9	0.3	0.5	0.5	0.8	0.4	0.3	0.6	

Lampiran 9

**Data Penelitian**  
**Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)**

<b>n</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>Skor</b>	
1	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60
3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	44
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	53
5	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	57
6	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
8	3	4	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	38
9	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	65
10	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	0	3	2	2	1	1	1	38
11	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
12	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
13	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	57
14	2	2	2	3	1	3	3	4	4	1	3	1	3	3	4	1	3	4	1	4	4	52
15	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	48
16	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	49
17	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
18	2	1	2	1	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	4	2	2	1	3	4	4	47
19	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	42
20	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	48
<b>n</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>Skor</b>	

<b>21</b>	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
<b>22</b>	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	67
<b>23</b>	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	51
<b>24</b>	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
<b>25</b>	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
<b>26</b>	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	57
<b>27</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	63
<b>28</b>	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	58
<b>29</b>	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	60
<b>30</b>	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	65
<b>31</b>	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	67
<b>32</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	61
<b>33</b>	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
<b>34</b>	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	63
<b>35</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	63
<b>36</b>	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	58
<b>37</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
<b>38</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
<b>39</b>	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	4	4	2	3	45
<b>40</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	60
<b>41</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
<b>42</b>	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	59
<b>43</b>	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	61
<b>44</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	61
<b>n</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>Skor</b>
<b>45</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58

46	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61	
47	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	38	
48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	55	
49	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	53	
50	1	1	2	4	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	42	
51	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	61	
52	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	59	
53	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	70	
54	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	66	
55	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	36	
56	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	43	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	
58	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	62	
59	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	60	
60	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57	
61	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	61	
62	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	59	
<b>jumlah</b>	<b>148</b>	<b>157</b>	<b>165</b>	<b>177</b>	<b>158</b>	<b>176</b>	<b>161</b>	<b>140</b>	<b>141</b>	<b>148</b>	<b>161</b>	<b>166</b>	<b>177</b>	<b>173</b>	<b>158</b>	<b>160</b>	<b>166</b>	<b>163</b>	<b>161</b>	<b>180</b>	<b>3473</b>

Lampiran 10

Data Penelitian  
Variabel Y (Motivasi)

n	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	Skor		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	111		
2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	106	
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	106	
4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110		
5	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	107	
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	113	
8	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	102	
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	113	
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	110	
11	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	109	
12	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
13	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	107	
14	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	108	
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	108
16	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	107	
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	114	
18	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	109	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	107	
20	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	110	

n	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	Skor	
21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	135	
22	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
23	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	107	
24	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	114	
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	111	
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	115	
27	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	112	
29	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	108	
30	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	130	
31	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	132	
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	123	
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	120	
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	117	
35	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	111	
36	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	111
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	113
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	121
39	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	110
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
42	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	111
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	115
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	117
45	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	112



n	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	Skor
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	120
47	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	102
48	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	111
49	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	109
50	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	117
51	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	113
52	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	122
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	123
55	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	105
56	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	114
57	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	106
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
59	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
60	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	116
61	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
62	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	110
Jumlah	244	243	234	196	224	232	203	214	217	232	229	218	216	204	217	226	234	228	205	235	203	206	212	229	198	229	229	227	219	210	7080

## Lampiran 11

**DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL X**

n                                  62  
 Range     $75-36=$         39

Banyaknya kelas

Interval                                   $1 + (3.3) \log n$   
     $1 + (3.3) \log 62$   
     $1 + (3.3)$   
    1.7923  
     $1 + 5.91 =$                 6.91  
                                     dibulatkan  
                                     menjadi 7

Panjang Kelas

Range : Kelas  
 $39/7 =$                                   5.571428571  
    dibulatkan 6

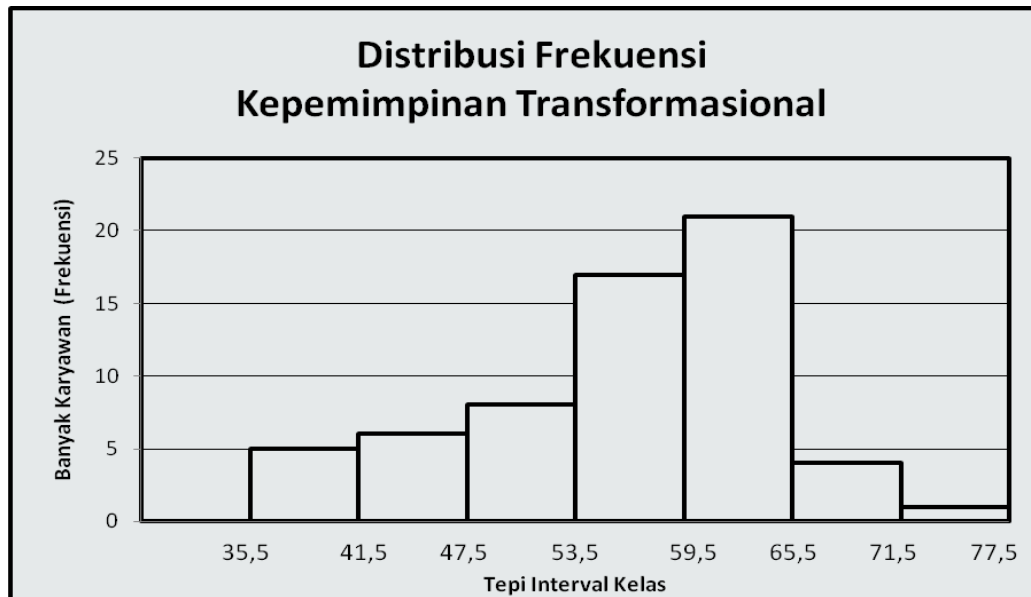
No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	36-41	35.5	41.5	5	8
2	42-47	41.5	47.5	6	10
3	48-53	47.5	53.5	8	13
4	54-59	53.5	59.5	17	27
5	60-65	59.5	65.5	21	34
6	66-71	65.5	71.5	4	6
7	72-77	71.5	77.5	1	2
	Total			62	100%

n                    62  
 Range              135-102  
                           33

Banyaknya kelas Interval       $1 + (3.3) \log n$   
      $1 + (3.3) \log 62$   
      $1 + (3.3) 1.7923$   
      $1 + 5.91$   
     6.91 dibulatkan menjadi 7

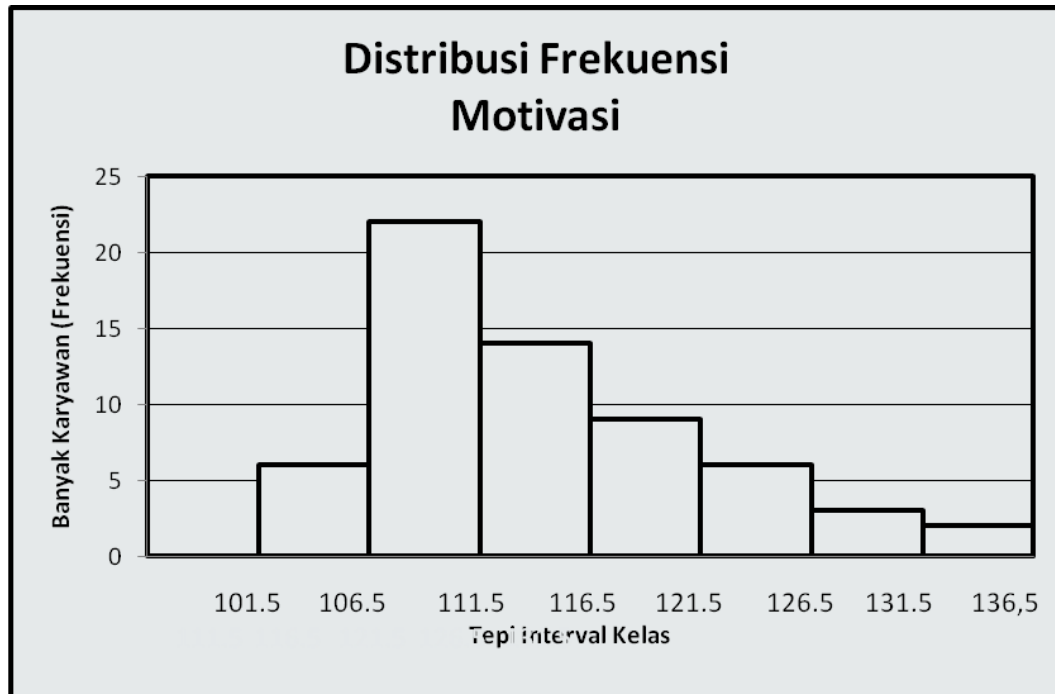
Panjang Kelas                      Range : Kelas  
     33/7                                      4.71428571  
     dibulatkan menjadi 5

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	102-106	101.5	106.5	6	10
2	107-111	106.5	111.5	22	35
3	112-116	111.5	116.5	14	23
4	117-121	116.5	121.5	9	15
5	122-126	121.5	126.5	6	10
6	127-131	126.5	131.5	3	5
7	132-136	131.5	136.5	2	3
	Jumlah			62	100%

**Lampiran 13****GRAFIK HISTOGRAM VARIABEL X**

## Lampiran 14

## GRAFIK HISTOGRAM VARIABEL Y



**Lampiran 15**

<b>no.responden</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
1	61	111
2	60	106
3	44	106
4	53	110
5	57	107
6	75	112
7	60	113
8	38	102
9	65	113
10	38	110
11	52	109
12	40	119
13	57	107
14	52	108
15	48	108
16	49	107
17	58	114
18	47	109
19	42	107
20	48	110
21	62	135
22	67	127
23	51	107
24	57	114
25	56	111
26	57	115
27	63	125
28	58	112
29	60	108
30	65	130

<b>no.responden</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
31	67	132
32	61	123
33	57	120
34	63	117
35	63	111
36	58	111
37	56	113
38	62	121
39	45	110
40	60	120
41	60	121
42	59	111
43	61	115
44	61	117
45	58	112
46	61	120
47	38	102
48	55	111
49	53	109
50	42	117
51	61	113
52	59	122
53	70	123
54	66	123
55	36	105
56	43	114
57	59	106
58	62	122
59	60	114
60	57	116
61	61	127
62	59	110
	<b>3473</b>	<b>7080</b>

## Lampiran 16

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS, DAN STANDAR DEVIASI

n	X	$X - \bar{X}$	$(X - \bar{X})^2$	Y	$Y - \bar{Y}$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	36	-20.02	400.65	102	-12.19	148.68
2	38	-18.02	324.58	102	-12.19	148.68
3	38	-18.02	324.58	105	-9.19	84.52
4	38	-18.02	324.58	106	-8.19	67.13
5	40	-16.02	256.52	106	-8.19	67.13
6	42	-14.02	196.45	106	-8.19	67.13
7	42	-14.02	196.45	107	-7.19	51.75
8	43	-13.02	169.42	107	-7.19	51.75
9	44	-12.02	144.39	107	-7.19	51.75
10	45	-11.02	121.36	107	-7.19	51.75
11	47	-9.02	81.29	107	-7.19	51.75
12	48	-8.02	64.26	108	-6.19	38.36
13	48	-8.02	64.26	108	-6.19	38.36
14	49	-7.02	49.23	108	-6.19	38.36
15	51	-5.02	25.16	109	-5.19	26.97
16	52	-4.02	16.13	109	-5.19	26.97
17	52	-4.02	16.13	109	-5.19	26.97
18	53	-3.02	9.10	110	-4.19	17.59
19	53	-3.02	9.10	110	-4.19	17.59
20	55	-1.02	1.03	110	-4.19	17.59
21	56	-0.02	0.00	110	-4.19	17.59
22	56	-0.02	0.00	110	-4.19	17.59
23	57	0.98	0.97	111	-3.19	10.20
24	57	0.98	0.97	111	-3.19	10.20
25	57	0.98	0.97	111	-3.19	10.20
26	57	0.98	0.97	111	-3.19	10.20
27	57	0.98	0.97	111	-3.19	10.20
28	57	0.98	0.97	111	-3.19	10.20
29	58	1.98	3.94	112	-2.19	4.81
30	58	1.98	3.94	112	-2.19	4.81



<b>n</b>	<b>X</b>	<b>X - <math>\bar{X}</math></b>	<b>(X - <math>\bar{X}</math>)<sup>2</sup></b>	<b>Y</b>	<b>Y - <math>\bar{Y}</math></b>	<b>(Y - <math>\bar{Y}</math>)<sup>2</sup></b>
31	58	1.98	3.94	112	-2.19	4.81
32	58	1.98	3.94	113	-1.19	1.42
33	59	2.98	8.90	113	-1.19	1.42
34	59	2.98	8.90	113	-1.19	1.42
35	59	2.98	8.90	113	-1.19	1.42
36	59	2.98	8.90	114	-0.19	0.04
37	60	3.98	15.87	114	-0.19	0.04
38	60	3.98	15.87	114	-0.19	0.04
39	60	3.98	15.87	114	-0.19	0.04
40	60	3.98	15.87	115	0.81	0.65
41	60	3.98	15.87	115	0.81	0.65
42	60	3.98	15.87	116	1.81	3.26
43	61	4.98	24.84	117	2.81	7.88
44	61	4.98	24.84	117	2.81	7.88
45	61	4.98	24.84	117	2.81	7.88
46	61	4.98	24.84	119	4.81	23.10
47	61	4.98	24.84	120	5.81	33.71
48	61	4.98	24.84	120	5.81	33.71
49	61	4.98	24.84	120	5.81	33.71
50	62	5.98	35.81	121	6.81	46.33
51	62	5.98	35.81	121	6.81	46.33
52	62	5.98	35.81	122	7.81	60.94
53	63	6.98	48.77	122	7.81	60.94
54	63	6.98	48.77	123	8.81	77.55
55	63	6.98	48.77	123	8.81	77.55
56	65	8.98	80.71	123	8.81	77.55
57	65	8.98	80.71	125	10.81	116.78
58	66	9.98	99.68	127	12.81	164.01
59	67	10.98	120.65	127	12.81	164.01
60	67	10.98	120.65	130	15.81	249.84
61	70	13.98	195.55	132	17.81	317.07
62	75	18.98	360.39	135	20.81	432.91
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>3473</b>	<b>0.00</b>	<b>3058.60</b>	<b>7080</b>	<b>0.00</b>	<b>3251.68</b>

## Lampiran 17

### Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

#### Variabel X

##### A. Rata-Rata

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{3473}{62} \\ &= \underline{\underline{56.02}}\end{aligned}$$

##### B. Varians

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{3058.60}{61} \\ &= \underline{\underline{50.14}}\end{aligned}$$

##### C. Standar Deviasi

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{\frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1}} \\ S &= \sqrt{S^2} \\ &= \underline{\underline{7.08}}\end{aligned}$$

##### D. Median

$$\begin{aligned}\text{Me} &= \frac{58+58}{2} \\ \text{Me} &= \underline{\underline{58}}\end{aligned}$$

### Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku

Variabel Y

A. Rata-Rata  $\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$

$$= \frac{7080}{62}$$

$$= \underline{\underline{114.19}}$$

B. Varians

$$S^2 = \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1}$$

$$= \frac{3251.68}{61}$$

$$= \underline{\underline{53.31}}$$

C. Standar Deviasi  $S = \sqrt{\frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1}}$

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$= \underline{\underline{7.30}}$$

D. Median

$$\text{Me} = \frac{112+113}{2}$$

$$\text{Me} = \underline{\underline{112.5}}$$

## Lampiran 18

## Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

n	k	X	Y	X <sup>2</sup>	XY	Y <sup>2</sup>
1	1	36	105	1296	3780	11025
2	2	38	102	1444	3876	10404
3		38	106	1444	4028	11236
4		38	102	1444	3876	10404
5	3	40	111	1600	4440	12321
6	4	42	107	1764	4494	11449
7		42	112	1764	4704	12544
8	5	43	111	1849	4773	12321
9	6	44	106	1936	4664	11236
10	7	45	106	2025	4770	11236
11	8	47	109	2209	5123	11881
12	9	48	108	2304	5184	11664
13		48	110	2304	5280	12100
14	10	49	107	2401	5243	11449
15	11	51	107	2601	5457	11449
16	12	52	109	2704	5668	11881
17		52	108	2704	5616	11664
18	13	53	107	2809	5671	11449
19		53	109	2809	5777	11881
20	14	55	111	3025	6105	12321
21	15	56	111	3136	6216	12321
22		56	110	3136	6160	12100
23	16	57	107	3249	6099	11449
24		57	110	3249	6270	12100
25		57	111	3249	6327	12321
26		57	114	3249	6498	12996
27		57	115	3249	6555	13225
28		57	114	3249	6498	12996
29	17	58	116	3364	6728	13456
30		58	112	3364	6496	12544
31		58	111	3364	6438	12321

n	k	X	Y	X <sup>2</sup>	XY	Y <sup>2</sup>
32		58	119	3364	6902	14161
33	18	59	114	3481	6726	12996
34		59	113	3481	6667	12769
35		59	110	3481	6490	12100
36		59	110	3481	6490	12100
37	19	60	113	3600	6780	12769
38		60	113	3600	6780	12769
39		60	108	3600	6480	11664
40		60	120	3600	7200	14400
41		60	121	3600	7260	14641
42		60	114	3600	6840	12996
43	20	61	112	3721	6832	12544
44		61	123	3721	7503	15129
45		61	115	3721	7015	13225
46		61	121	3721	7381	14641
47		61	120	3721	7320	14400
48		61	113	3721	6893	12769
49		61	123	3721	7503	15129
50	22	62	117	3844	7254	13689
51		62	117	3844	7254	13689
52		62	125	3844	7750	15625
53	23	63	123	3969	7749	15129
54		63	117	3969	7371	13689
55		63	120	3969	7560	14400
56	24	65	122	4225	7930	14884
57		65	122	4225	7930	14884
58	25	66	127	4356	8382	16129
59	26	67	127	4489	8509	16129
60		67	132	4489	8844	17424
61	27	70	130	4900	9100	16900
62	28	75	135	5625	10125	18225
<b>jumlah</b>		<b>3473</b>	<b>7080</b>	<b>198977</b>	<b>399634</b>	<b>811742</b>

## Lampiran 19

### Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

#### Rumus Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = a + bX$$

#### Perhitungan untuk mencari nilai a:

$$a = \frac{\Sigma Y \Sigma X^2 - \Sigma X \Sigma XY}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$a = \frac{(7515)(198977) - (3473)(420877)}{62 (198977) - (3473)^2}$$

$$a = \frac{20828278}{274845}$$

$$a = \underline{\underline{75.78}}$$

#### Perhitungan untuk mencari nilai b:

$$b = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{62 (420877) - (3473)(7515)}{62 (198977) - (3473*3473)}$$

$$b = \frac{188468}{274845}$$

$$b = \underline{\underline{0.69}}$$

Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel X dan Y dapat dinyatakan dalam persamaan regresi

$$\hat{Y} = 75.78 + 0,69X$$

## Lampiran 20

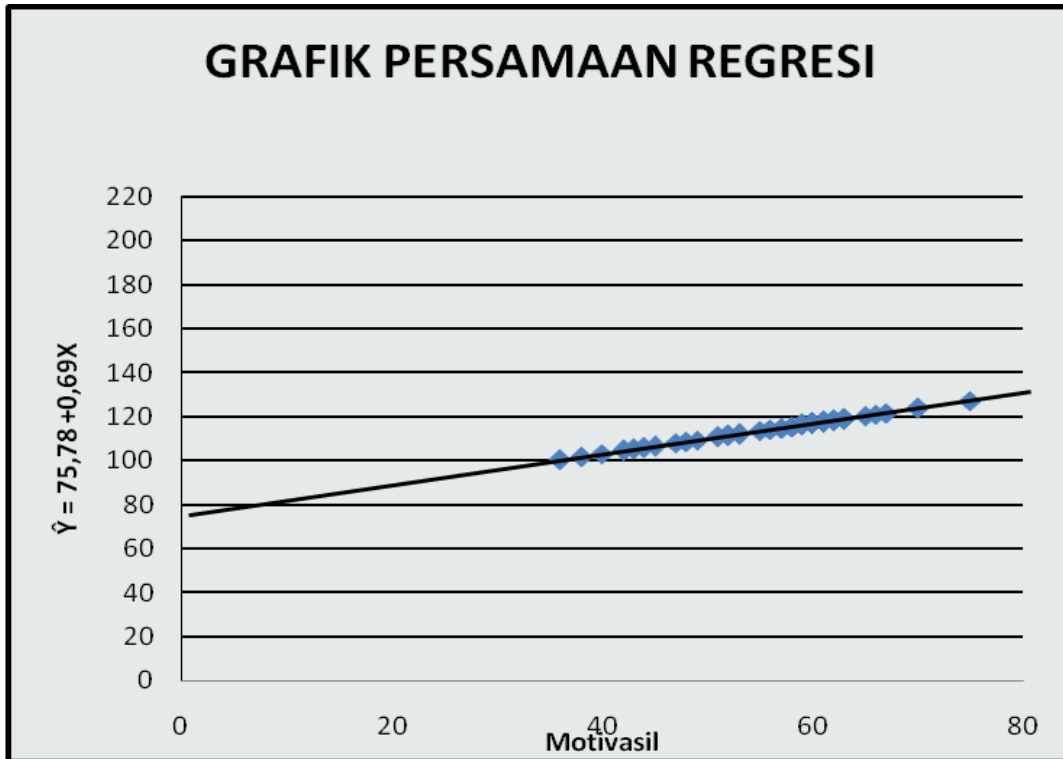
Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a - bX$ 

n	X	$\hat{Y} = 75,78-0,69X$
1	36	100.47
2	38	101.84
3	38	101.84
4	38	101.84
5	40	103.21
6	42	104.58
7	42	104.58
8	43	105.27
9	44	105.95
10	45	106.64
11	47	108.01
12	48	108.70
13	48	108.70
14	49	109.38
15	51	110.75
16	52	111.44
17	52	111.44
18	53	112.13
19	53	112.13
20	55	113.50
21	56	114.18
22	56	114.18
23	57	114.87
24	57	114.87
25	57	114.87
26	57	114.87
27	57	114.87
28	57	114.87
29	58	115.55
30	58	115.55
31	58	115.55

<b>n</b>	<b>X</b>	<b><math>\hat{Y} = 75,78 - 0,69X</math></b>
32	58	115.55
33	59	116.24
34	59	116.24
35	59	116.24
36	59	116.24
37	60	116.93
38	60	116.93
39	60	116.93
40	60	116.93
41	60	116.93
42	60	116.93
43	61	117.61
44	61	117.61
45	61	117.61
46	61	117.61
47	61	117.61
48	61	117.61
49	61	117.61
50	62	118.30
51	62	118.30
52	62	118.30
53	63	118.98
54	63	118.98
55	63	118.98
56	65	120.35
57	65	120.35
58	66	121.04
59	67	121.73
60	67	121.73
61	70	123.78
62	75	127.21
<b><math>\Sigma</math></b>	<b>3473</b>	<b>6586</b>



## Lampiran 21



## Lampiran 22

Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan

Baku Regresi  $\hat{Y} = 75,78 + 0,69X$

n	X	$\hat{Y} = 75,78 - 0,69X$	Y	Y - $\hat{Y}$	$X_i$	$(X_i - X_i)^2$
1	36	100.47	105	4.53	-8.93	79.66
2	38	101.84	102	0.16	-7.87	61.91
3	38	101.84	106	4.16	-6.24	38.93
4	38	101.84	102	0.16	-6.24	38.93
5	40	103.21	111	7.79	-5.61	31.48
6	42	104.58	107	2.42	-5.13	26.27
7	42	104.58	112	7.42	-4.87	23.70
8	43	105.27	111	5.73	-4.61	21.26
9	44	105.95	106	0.05	-4.55	20.74
10	45	106.64	106	-0.64	-4.18	17.49
11	47	108.01	109	0.99	-3.93	15.41
12	48	108.70	108	-0.70	-3.93	15.41
13	48	108.70	110	1.30	-3.87	14.96
14	49	109.38	107	-2.38	-3.75	14.09
15	51	110.75	107	-3.75	-3.55	12.63
16	52	111.44	109	-2.44	-3.44	11.83
17	52	111.44	108	-3.44	-3.24	10.50
18	53	112.13	107	-5.13	-3.18	10.13
19	53	112.13	109	-3.13	-3.13	9.77
20	55	113.50	111	-2.50	-2.93	8.56
21	56	114.18	111	-3.18	-2.61	6.82
22	56	114.18	110	-4.18	-2.50	6.23
23	57	114.87	107	-7.87	-2.44	5.95
24	57	114.87	110	-4.87	-2.38	5.68
25	57	114.87	111	-3.87	-2.24	5.02
26	57	114.87	114	-0.87	-1.98	3.93
27	57	114.87	115	0.13	-1.30	1.68
28	57	114.87	114	-0.87	-1.30	1.68
29	58	115.55	116	0.45	-0.87	0.75

n	X	$\hat{Y} = 75,78 - 0,69X$	Y	Y - $\hat{Y}$	$X_i$	$(X_i - X_i)^2$
30	58	115.55	112	-3.55	-0.87	0.75
31	58	115.55	111	-4.55	-0.70	0.49
32	58	115.55	119	3.45	-0.64	0.41
33	59	116.24	114	-2.24	0.05	0.00
34	59	116.24	113	-3.24	0.13	0.02
35	59	116.24	110	-6.24	0.16	0.03
36	59	116.24	110	-6.24	0.16	0.03
37	60	116.93	113	-3.93	0.45	0.20
38	60	116.93	113	-3.93	0.99	0.98
39	60	116.93	108	-8.93	1.02	1.04
40	60	116.93	120	3.07	1.30	1.70
41	60	116.93	121	4.07	1.65	2.71
42	60	116.93	114	-2.93	1.65	2.71
43	61	117.61	112	-5.61	2.39	5.71
44	61	117.61	123	5.39	2.42	5.85
45	61	117.61	115	-2.61	3.07	9.45
46	61	117.61	121	3.39	3.39	11.48
47	61	117.61	120	2.39	3.45	11.88
48	61	117.61	113	-4.61	4.02	16.14
49	61	117.61	123	5.39	4.07	16.60
50	62	118.30	117	-1.30	4.16	17.31
51	62	118.30	117	-1.30	4.53	20.54
52	62	118.30	125	6.70	5.27	27.82
53	63	118.98	123	4.02	5.39	29.04
54	63	118.98	117	-1.98	5.39	29.04
55	63	118.98	120	1.02	5.73	32.86
56	65	120.35	122	1.65	5.96	35.52
57	65	120.35	122	1.65	6.22	38.66
58	66	121.04	127	5.96	6.70	44.93
59	67	121.73	127	5.27	7.42	55.02
60	67	121.73	132	10.27	7.79	60.66
61	70	123.78	130	6.22	7.79	60.67
62	75	127.21	135	7.79	10.27	105.57
$\Sigma$	3473	6586	7080	0.00	0.00	1167.207

### Lampiran 23

#### Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 75,78 + 0,69X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{62} \\ &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n-1} \\ &= \frac{1167,207}{61} \\ &= 19,314 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{19,314} \\ &= 4,374 \end{aligned}$$

## Lampiran 24

## Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi

$$\hat{Y} = 75,78 + 0,69X$$

n	Y - $\hat{Y}$	$X_i$	$(X_i - \bar{X})^2$	$Z_i = (X_i - \bar{X})/s$	$Z_{\text{tabel}}$	F( $Z_i$ )	S( $Z_i$ )	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	4.53	-8.93	79.66	-2.04	0.4793	0.0207	0.0161	0.0046
2	0.16	-7.87	61.91	-1.80	0.4641	0.0359	0.0323	0.0036
3	4.16	-6.24	38.93	-1.43	0.4236	0.0764	0.0484	0.0280
4	0.16	-6.24	38.93	-1.43	0.4236	0.0764	0.0645	0.0119
5	7.79	-5.61	31.48	-1.28	0.3997	0.1003	0.0806	0.0197
6	2.42	-5.13	26.27	-1.17	0.3790	0.1210	0.0968	0.0242
7	7.42	-4.87	23.70	-1.11	0.3665	0.1335	0.1129	0.0206
8	5.73	-4.61	21.26	-1.05	0.3531	0.1469	0.1290	0.0179
9	0.05	-4.55	20.74	-1.04	0.3508	0.1492	0.1452	0.0040
10	-0.64	-4.18	17.49	-0.96	0.3315	0.1685	0.1613	0.0072
11	0.99	-3.93	15.41	-0.90	0.3159	0.1841	0.1774	0.0067
12	-0.70	-3.93	15.41	-0.90	0.3159	0.1841	0.1935	-0.0094
13	1.30	-3.87	14.96	-0.88	0.3106	0.1894	0.2097	-0.0203
14	-2.38	-3.75	14.09	-0.86	0.3051	0.1949	0.2258	-0.0309
15	-3.75	-3.55	12.63	-0.81	0.2910	0.2090	0.2419	-0.0329
16	-2.44	-3.44	11.83	-0.79	0.2852	0.2148	0.2581	-0.0433
17	-3.44	-3.24	10.50	-0.74	0.2704	0.2296	0.2742	-0.0446
18	-5.13	-3.18	10.13	-0.73	0.2673	0.2327	0.2903	-0.0576
19	-3.13	-3.13	9.77	-0.71	0.2612	0.2388	0.3065	-0.0677
20	-2.50	-2.93	8.56	-0.67	0.2486	0.2514	0.3226	-0.0712
21	-3.18	-2.61	6.82	-0.60	0.2258	0.2742	0.3387	-0.0645
22	-4.18	-2.50	6.23	-0.57	0.2157	0.2843	0.3548	-0.0705
23	-7.87	-2.44	5.95	-0.56	0.2123	0.2877	0.3710	-0.0833
24	-4.87	-2.38	5.68	-0.54	0.2054	0.2946	0.3871	-0.0925
25	-3.87	-2.24	5.02	-0.51	0.1950	0.3050	0.4032	-0.0982
26	-0.87	-1.98	3.93	-0.45	0.1736	0.3264	0.4194	-0.0930
27	0.13	-1.30	1.68	-0.30	0.1179	0.3821	0.4355	-0.0534
28	-0.87	-1.30	1.68	-0.30	0.1591	0.3409	0.4516	-0.1107
29	0.45	-0.87	0.75	-0.20	0.0793	0.4207	0.4677	-0.0470

n	$Y - \hat{Y}$	$X_i$	$(X_i - \bar{X}_i)^2$	$Z_i = (X_i - \bar{X}_i) / s$	$Z_{\text{tabel}}$	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$F(Z_i) - S(Z_i)$
30	-3.55	-0.87	0.75	-0.20	0.0793	0.4207	0.4839	-0.0632
31	-4.55	-0.70	0.49	-0.16	0.0636	0.4364	0.5000	-0.0636
32	3.45	-0.64	0.41	-0.15	0.0596	0.4404	0.5161	-0.0757
33	-2.24	0.05	0.00	0.01	0.0400	0.5400	0.5323	0.0077
34	-3.24	0.13	0.02	0.03	0.0120	0.5120	0.5484	-0.0364
35	-6.24	0.16	0.03	0.04	0.0160	0.5160	0.5645	-0.0485
36	-6.24	0.16	0.03	0.04	0.0160	0.5160	0.5806	-0.0646
37	-3.93	0.45	0.20	0.10	0.0398	0.5398	0.5968	-0.0570
38	-3.93	0.99	0.98	0.23	0.0910	0.5910	0.6129	-0.0219
39	-8.93	1.02	1.04	0.23	0.0910	0.5910	0.6290	-0.0380
40	3.07	1.30	1.70	0.30	0.1179	0.6179	0.6452	-0.0273
41	4.07	1.65	2.71	0.38	0.1480	0.6480	0.6613	-0.0133
42	-2.93	1.65	2.71	0.38	0.1480	0.6480	0.6774	-0.0294
43	-5.61	2.39	5.71	0.55	0.2088	0.7088	0.6935	0.0153
44	5.39	2.42	5.85	0.55	0.2088	0.7088	0.7097	-0.0009
45	-2.61	3.07	9.45	0.70	0.2580	0.7580	0.7258	0.0322
46	3.39	3.39	11.48	0.77	0.2794	0.7794	0.7419	0.0375
47	2.39	3.45	11.88	0.79	0.2852	0.7852	0.7581	0.0271
48	-4.61	4.02	16.14	0.92	0.3212	0.8212	0.7742	0.0470
49	5.39	4.07	16.60	0.93	0.3238	0.8238	0.7903	0.0335
50	-1.30	4.16	17.31	0.95	0.3289	0.8289	0.8065	0.0224
51	-1.30	4.53	20.54	1.04	0.3508	0.8508	0.8226	0.0282
52	6.70	5.27	27.82	1.21	0.3869	0.8869	0.8387	0.0482
53	4.02	5.39	29.04	1.23	0.3907	0.8907	0.8548	0.0359
54	-1.98	5.39	29.04	1.23	0.3907	0.8907	0.8710	0.0197
55	1.02	5.73	32.86	1.31	0.4049	0.9049	0.8871	0.0178
56	1.65	5.96	35.52	1.36	0.4131	0.9131	0.9032	0.0099
57	1.65	6.22	38.66	1.42	0.4222	0.9222	0.9194	0.0028
58	5.96	6.70	44.93	1.53	0.4370	0.9370	0.9355	0.0015
59	5.27	7.42	55.02	1.70	0.4554	0.9554	0.9516	0.0038
60	10.27	7.79	60.66	1.78	0.4625	0.9625	0.9677	-0.0052
61	6.22	7.79	60.67	1.78	0.4625	0.9625	0.9839	-0.0214
62	7.79	10.27	105.57	2.35	0.4906	0.9906	1.0000	-0.0094

Dari perhitungan, didapat nilai Lhitung terbesar = 0.1107 dan Ltabel n = 62 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1125. Sehingga Lhitung < Ltabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa DATA BERDISTRIBUSI NORMAL.

## Lampiran 25

### Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 75,78 + 0,69X$$

1. Kolom  $\hat{Y}$

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 75,78 + 0,69X \\ &= 75,78 + 0,69(36) = 100,47\end{aligned}$$

2. Kolom  $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 62 - 100,47 = -4,53$$

4. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) = -4,53 - 0,000 = -4,53$

5. Kolom  $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2 = -4,53^2 = 20,54$

6. Kolom  $(Y - \hat{Y})$  atau  $(X_i)$  yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom  $Z_i$

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-8,92}{4,37} = -2,04$$

8. Kolom  $Z_t$

Dari kolom  $Z_t$  kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -2,04; pada sumbu menurun angka 2,04; lalu pada sumbu mendatar angka 5 diperoleh nilai  $Z_t = 0,4793$

9. Kolom  $F(Z_i)$

$$\begin{aligned}F(Z_i) &= 0,5 + Z_t, \text{ Jika } Z_i (+) \text{ \& } = 0,5 - Z_t, \text{ Jika } Z_i (-) \\ Z_i &= -2,04, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4793 = 0,0207\end{aligned}$$

10. Kolom  $S(Z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{62} = 0,0161$$

11. Kolom  $[F(z_i) - S(Z_i)]$

$$\begin{aligned}\text{Nilai Mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ &= [0,0207 - 0,016] = 0,0046\end{aligned}$$



## Lampiran 26

### Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 811742 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK_a &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{7080^2}{62} \\ &= 808490.32 \end{aligned}$$

3. Mencari Jumlah Kuadrat Regresi b JK (b/a)

$$JK(b/a) = b \left\{ \sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n} \right\}$$

$$JK(b/a) = 0.7 \left[ 399366 - \frac{(3473)(7074)}{62} \right]$$

$$JK(b/a) = 0.7 \left[ 399366 - \frac{24568002}{62} \right]$$

$$JK(b/a) = 0.7 \quad (399366 - 396258.1)$$

$$JK(b/a) = 0.7 \quad 3108.00$$

$$JK(b/a) = \underline{\underline{2175.60}}$$

4. Mencari Jumlah Kuadrat Residu JK (S)

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_a - JK(b/a)$$

$$JK_{res} = 810472 - 807120.58 - 2175.60$$

$$JK_{res} = \underline{\underline{1076.08}}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$dk (r) = n - 2$$

$$dk (a) = 1$$

$$dk (b/a) = 1$$

$$dk_{res} = n - 2 = 62 - 2 = 60$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK (b/a) = \frac{JK (b/a)}{dk (b/a)} = \frac{2175.60}{1} = 2175,60$$

$$dk (b/a) = 1$$

$$RJK (res) = \frac{JK (res)}{dk (res)} = \frac{1076.08}{60} = 17,3$$

$$dk (res) = 60$$

7. Kriteria Pengujian

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK (b/a)}{RJK (res)} = \frac{2175,60}{17,3} = 121,31$$

$$RJK (res) = 17,3$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 121,31$  dan  $F_{tabel} (0,05; 1/60) = 4,00$

sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Maka, dapat disimpulkan bahwa

**Model Persamaan Regresi adalah Signifikan**

## Lampiran 27

### Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (e)

$$JK_e = \sum \left( Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_n^2 - \left( \frac{(Y_1 + Y_2 + \dots + Y_n)^2}{n} \right) \right)$$

$$Jke = 453.61$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK (TC)

$$JK_{tc} = JK_{res} - Jke$$

$$JK_{tc} = 1175.82 - 317.11$$

$$JK_{tc} = \underline{\underline{622.47}}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 28$$

$$dk (TC) = k - 2 = 26$$

$$dk (e) = n - k = (62 - 28 = 34)$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK (TC) = \frac{622.47}{26} = 23,94$$

$$RJK (e) = \frac{453.61}{34} = 13.34$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi tidak linier

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK (TC)}{RJK (e)} = \frac{23,94}{13.34} = 1.79$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1,79$  dan  $F_{tabel} (0,05; 26/34) = 1,85$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  Maka, dapat disimpulkan bahwa Model Persamaan Regresi adalah Linier

## Lampiran 28

## Perhitungan JK (e)

n	k	X	Y	X <sup>2</sup>	XY	Y <sup>2</sup>	ΣYk <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\frac{\{\Sigma Yk^2 - (\Sigma Yk)^2\}}{n}$
1	1	36	105	1296	3780	11025			
2	2	38	102	1444	3876	10404	32044	32033	11
3		38	106	1444	4028	11236			
4		38	102	1444	3876	10404			
5	3	40	111	1600	4440	12321			
6	4	42	107	1764	4494	11449	23993	23981	13
7		42	112	1764	4704	12544			
8	5	43	111	1849	4773	12321			
9	6	44	106	1936	4664	11236			
10	7	45	106	2025	4770	11236			
11	8	47	109	2209	5123	11881			
12	9	48	108	2304	5184	11664	23764	23762	2
13		48	110	2304	5280	12100			
14	10	49	107	2401	5243	11449			
15	11	51	107	2601	5457	11449			
16	12	52	109	2704	5668	11881	23545	23545	1
17		52	108	2704	5616	11664			
18	13	53	107	2809	5671	11449	23330	23328	2
19		53	109	2809	5777	11881			
20	14	55	111	3025	6105	12321			
21	15	56	111	3136	6216	12321	24421	24421	1
22		56	110	3136	6160	12100			
23	16	57	107	3249	6099	11449	75087	75040	47
24		57	110	3249	6270	12100			
25		57	111	3249	6327	12321			
26		57	114	3249	6498	12996			
27		57	115	3249	6555	13225			
28		57	114	3249	6498	12996			
29	17	58	116	3364	6728	13456	52482	52441	41

n		X	Y	X <sup>2</sup>	XY	Y <sup>2</sup>	$\Sigma Yk^2$	$(\Sigma Yk)^2$	$\frac{\{\Sigma Yk^2 - (\Sigma Yk)^2\}}{n}$
30		58	112	3364	6496	12544		n	n
31		58	111	3364	6438	12321			
32		58	119	3364	6902	14161			
33	18	59	114	3481	6726	12996	49965	49952	13
34		59	113	3481	6667	12769			
35		59	110	3481	6490	12100			
36		59	110	3481	6490	12100			
37	19	60	113	3600	6780	12769	79239	79120	119
38		60	113	3600	6780	12769			
39		60	108	3600	6480	11664			
40		60	120	3600	7200	14400			
41		60	121	3600	7260	14641			
42		60	114	3600	6840	12996			
43	20	61	112	3721	6832	12544	97837	97704	133
44		61	123	3721	7503	15129			
45		61	115	3721	7015	13225			
46		61	121	3721	7381	14641			
47		61	120	3721	7320	14400			
48		61	113	3721	6893	12769			
49		61	123	3721	7503	15129			
50	22	62	117	3844	7254	13689	43003	42960	43
51		62	117	3844	7254	13689			
52		62	125	3844	7750	15625			
53	23	63	123	3969	7749	15129	43218	43200	18
54		63	117	3969	7371	13689			
55		63	120	3969	7560	14400			
56	24	65	122	4225	7930	14884	29768	29768	0
57		65	122	4225	7930	14884			
58	25	66	127	4356	8382	16129			
59	26	67	127	4489	8509	16129	33553	33541	13
60		67	132	4489	8844	17424			
61	27	70	130	4900	9100	16900			

## Lampiran 29

Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

ANOVA LINIER DAN BERARTI						
Sumber Variasi	dk	JK	KT	F Hitung	F Tabel	Keterangan
Regresi (a)	1	808490.32	808490.32			
Regresi (b/a)	1	2175.60	2175.60			<i>Ho harus ditolak</i>
Residu (res)	$n - 2 = (62 - 2 = 60)$	1076.08	17.93	121.31	4.00	<b>z</b>
Tuna Cocok (tc)	$k - 2 = (28 - 2 = 26)$	622.47	23.94			<i>Ho tidak harus ditolak</i>
Kekeliruan (e)	$n - k = (62 - 28 = 34)$	453.61	13.34	1.79	1.85	<b>Regresi linier</b>

### Lampiran 30

#### Perhitungan Koefisien Korelasi *Product Moment*

Diketahui

$$n = 62$$

$$\Sigma X = 3473$$

$$\Sigma X^2 = 198977$$

$$\Sigma Y = 7080$$

$$\Sigma Y^2 = 811742$$

$$\Sigma XY = 399634$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{(n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$= \frac{188468.00}{235393}$$

$$= 0.80065262$$

### Lampiran 31

#### Perhitungan Uji Signifikansi (Uji-t)

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

**Diketahui**

$$\begin{aligned} n &= 62 \\ r &= 0.800653 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\ &= \frac{6.201829}{0.599129} \\ &= 10.35141 \end{aligned}$$

Kesimpulan:

T tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (62-2) = 60$  sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

Ho: ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Ho: diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Dari hasil pengujian :

$t \text{ hitung} [ 18,00 ] > t \text{ tabel} [ 1,67 ]$  , maka terdapat hubungan yang signifikan antara X dengan variabel Y



## Lampiran 32

### Perhitungan Uji Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh Variabel X. maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{xy} \times 100 \\ \text{KD} &= 0.641062 \times 100 \\ \text{KD} &= 64.1062 \end{aligned}$$

$$\text{KD} \quad \mathbf{64.10 \quad \%}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diinterpretasikan bahwa Motivasi karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional sebesar 64.10 % dan 35.9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Lampiran 33

Data Indikator Variabel X

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Skor	
1	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	60
3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	44
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	53
5	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	57
6	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
8	3	4	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	1	1	1	1	2	38
9	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	65
10	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	0	3	2	2	1	1	1	38
11	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52
12	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
13	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	57
14	2	2	2	3	1	3	3	4	4	1	3	1	3	3	4	1	3	4	1	4	4	52
15	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	48
16	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	49
17	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
18	2	1	2	1	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	4	2	2	1	3	4	4	47
19	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	42
20	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	48
21	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62

<b>n</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>Skor</b>
22	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	67
23	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	51
24	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
25	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
26	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	57
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	63
28	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	58
29	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	60
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	65
31	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	67
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	61
33	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
34	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	63
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	63
36	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	58
37	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
38	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
39	1	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	4	4	2	3	45
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	60
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
42	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	59
43	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	61
44	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	61
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58

<b>n</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>Skor</b>	
<b>46</b>	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
<b>47</b>	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	38
<b>48</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	55
<b>49</b>	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	53
<b>50</b>	1	1	2	4	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	42
<b>51</b>	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	61
<b>52</b>	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	59
<b>53</b>	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	70
<b>54</b>	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	66
<b>55</b>	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	36
<b>56</b>	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	43
<b>57</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
<b>58</b>	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	62
<b>59</b>	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
<b>60</b>	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
<b>61</b>	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	61
<b>62</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59
<b>Jumlah Soal</b>	<b>148</b>	<b>157</b>	<b>165</b>	<b>177</b>	<b>158</b>	<b>176</b>	<b>161</b>	<b>140</b>	<b>141</b>	<b>148</b>	<b>161</b>	<b>166</b>	<b>177</b>	<b>173</b>	<b>158</b>	<b>160</b>	<b>166</b>	<b>163</b>	<b>161</b>	<b>180</b>	<b>3473</b>	
<b>Mean</b>																						<b>20</b>
<b>%</b>																						<b>174</b>
																						<b>100</b>

Lampiran 34

Data Sub Indikator Variabel X

Indikator	Jumlah Item	Nomor Soal	Jumlah Skor indikator
Pengaruh yang ideal (atribut yang ideal)	4	5, 9, 11, 13	158+141+161+177 = 637
			637/4 = 159.25 <u>159</u> x 100 % = <b>19,7</b> 809
Pengaruh yang ideal (perilaku yang ideal)	4	2, 7, 12, 19	157+161+166+161 = 645 645/4 = 161.25 <u>161.25</u> x 100 % = <b>20</b> 809
Motivasi inspiratif	4	4, 6, 14, 20	177+176+173+180= 706 706/4 = 176.5 <u>176.5</u> x 100 % = <b>21,9</b> 809
Stimulasi intelektual	4	1, 3, 16, 18	148+165+160+163= 636 636/4= 159 <u>159</u> x 100% = <b>19,5</b> 809
Konsiderasi yang diindividualisasikan	4	8, 10, 15, 17	140+148+158+166 = 612 612/4= 153 <u>153</u> x 100 % = <b>18,9</b> 809

Lampiran 35

Data Indikator Variabel Y

n	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	Skor	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	111	
2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	106	
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	106	
4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110		
5	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	107	
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	112	
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	113	
8	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	102
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	113
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	110	
11	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	109	
12	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
13	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	107	
14	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	108	
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	108	
16	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	107
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	114	
18	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	109	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	107	
20	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	110	
21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	135	

n	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	Skor	
22	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
23	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	107	
24	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	114	
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	111	
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	115	
27	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	112
29	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	108
30	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	130
31	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	132
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	123
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	120
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	117
35	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	111
36	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	111
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	113
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	121
39	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	110
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
42	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	111
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	115
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	117
45	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	112
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	120

n	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	Skor
47	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	102
48	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	111
49	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	109
50	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	117
51	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	113
52	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	122
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	123
55	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	105
56	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	114
57	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	106
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
59	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
60	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	116
61	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
62	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	110
<b>Jumlah</b>	<b>244</b>	<b>243</b>	<b>234</b>	<b>196</b>	<b>224</b>	<b>232</b>	<b>203</b>	<b>214</b>	<b>217</b>	<b>232</b>	<b>229</b>	<b>218</b>	<b>216</b>	<b>204</b>	<b>217</b>	<b>226</b>	<b>234</b>	<b>228</b>	<b>205</b>	<b>235</b>	<b>203</b>	<b>206</b>	<b>212</b>	<b>229</b>	<b>198</b>	<b>229</b>	<b>229</b>	<b>227</b>	<b>219</b>	<b>210</b>	<b>7080</b>
<b>Soal</b>																														<b>30</b>	
<b>Mean</b>																															<b>236</b>
<b>%</b>																															<b>%</b>



Lampiran 36

Data Sub Indikator Variabel Y

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Item	Nomor Soal	Jumlah Skor indikator
Intrinsik	a) Kemungkinan untuk berkembang	6	1,2,3, 13, 14, 16,	$244+243+234+216+204+226= 1367$ $1367/6 = 227.83$ $\frac{227.83}{894.74} \times 100 \% = \mathbf{25.46 \%}$
	b) Bangga bila mampu menyelesaikan pekerjaan	3	5, 6, 9,	$224+232+217 = 673$ $673/3 = 224.33$ $\frac{224.33}{894.74} \times 100 \% = \mathbf{25.07 \%}$
	c) Kecintaan terhadap profesi	7	7, 8, 10, 11, 12, 17, 18	$203+214+232+229+218+234+228= 1558$ $1558/7 = 222.57$ $\frac{222.57}{894.74} \times 100 \% = \mathbf{24.88 \%}$
	d) Minat yang besar terhadap pekerjaan	2	19, 20,	$205+235 = 440$ $440/2 = 220$ $220 \times 100 \% = \mathbf{24.59\%}$ $894.74$

Ekstrinsik	a)Gaji dan upah	2	4, 15	$196+217 = 413$ $413/2 = 206.5$ $\frac{206.5}{877.75} \times 100 \% =$ <b>23.53 %</b>
	b) Mutu dari pengawasan	3	22, 23, 27	$210+229+236 = 675$ $675/3 = 225$ $\frac{225}{877.75} \times 100 \% =$ <b>25.63 %</b>
	c) Kondisi kerja	3	21, 24, 25	$203+229+198 = 630$ $630/3 = 210$ $\frac{210}{877.75} \times 100 \% =$ <b>23.92%</b>
	d) Interaksi antar personal	4	26, 28, 29, 30	$235+239+240+231 = 945$ $945/4 = 236.25$ $\frac{236.25}{877.75} \times 100 \% =$ <b>26.92%</b>

## Lampiran 37

Tabel Nilai-Nilai  $r$  Product Moment dari PearsonTabel Nilai-nilai  $r$  Product Moment dari Pearson

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 38

Tabel Penentuan Jumlah Sampel dan Populasi Tertentu

TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI  
ISAAC AND MICHAEL

TABEL 5.1  
PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU  
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	270
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	270
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	270
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	270
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	270
									664	349	272

Sumber: BUKU METODE PENELITIAN PENDIDIKAN

KAR : PROF. DR. SUGIYONO

TH : 2006

128 → HALAMAN

PENERBIT : ALFABETA - BANDUNG

Lampiran 39

Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Tarf Nyata ( $\alpha$ )				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

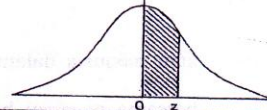
$$\frac{0,886}{\sqrt{n}} = \frac{0,886}{\sqrt{30}} = \frac{0,886}{7,61577} = 0,1163$$

Lampiran 40

Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva

Normal 0 - z

Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal dari 0 sampai z



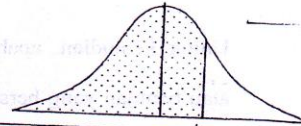
Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1735	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4889
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4982	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Lampiran 41

Nilai Persentil Untuk Distribusi t

Nilai Persentil untuk Distribusi t  
 v = dk  
 (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t<sub>p</sub>)



v	t <sub>0,995</sub>	t <sub>0,99</sub>	t <sub>0,975</sub>	t <sub>0,95</sub>	t <sub>0,90</sub>	t <sub>0,80</sub>	t <sub>0,75</sub>	t <sub>0,70</sub>	t <sub>0,60</sub>	t <sub>0,55</sub>
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.513	0.261	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.513	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.513	0.260	0.129
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.513	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.868	0.692	0.513	0.259	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.513	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.513	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.689	0.513	0.258	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.513	0.257	0.128
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.513	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.513	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.513	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.513	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.513	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.513	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.513	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.513	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.513	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.513	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.513	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.513	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F  
 Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinaburgh

1.67 1/du n-2  
 58-2 = 56

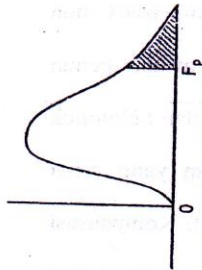
Lampiran 42

Nilai Persentil Untuk Distribusi f

Nilai Persentil untuk Distribusi F

(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan  $F_p$ )

Baris atas untuk  $p = 0,05$  dan Baris bawah untuk  $p = 0,01$



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	254	254	254	254
2	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6066	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366	
3	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50
4	98.49	99.01	99.17	99.25	99.30	99.33	99.34	99.36	99.38	99.40	99.41	99.42	99.43	99.44	99.45	99.46	99.47	99.48	99.48	99.49	99.49	99.49	99.50	99.50
5	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.78	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53
6	34.12	30.81	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.92	26.83	26.69	26.60	26.50	26.41	26.30	26.27	26.23	26.18	26.14	26.12
7	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63
8	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.46
9	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36
10	16.26	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02
11	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.67
12	13.74	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88
13	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23
14	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65
15	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23
16	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.74	5.67	5.55	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	4.96	4.91	4.88	4.86	
17	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71
18	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.70	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31
19	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54
20	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91



## Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																				$\infty$			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75		100	200	500
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
12	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
13	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.38	2.35	2.32	2.31	2.30
14	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
15	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.21	2.20
16	9.07	6.70	5.74	5.20	4.85	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
17	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
18	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
19	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.46	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
20	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
21	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
22	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
23	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
24	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
25	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.65	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
26	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
27	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	1.96	1.94	1.91	1.89	1.88	1.88
28	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
29	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
30	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
31	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
32	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
33	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
34	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
35	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
36	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
37	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
38	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
39	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
26	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.98	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17
27	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
28	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
29	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
30	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
32	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
34	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
36	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
38	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
40	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
42	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
44	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
46	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
48	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.10	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.39	2.28	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68
55	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.48	1.44	1.41	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.40	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.91	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53
80	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
	6.96	4.86	4.04	3.58	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.48	2.41	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49
100	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.48	1.42	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.43	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.47	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.86	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08
$\infty$	6.68	1.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.43	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11
	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00

Sumber: 7  
Iain Khuisus pada penulis

## Lampiran 43



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,  
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180  
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486  
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1199/UN39.12/KM/2014

21 April 2014

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Kepala Bagian HRD  
PT. Sumber Alfaria Jaya

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Trias Jayanti** No. Telp/HP : 085777400970  
Nomor Registrasi : 8105102905  
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. Sumber Alfaria Jaya,  
Jl. MH. Thamrin, No.9, Cikokol Tangerang, 15117**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :  
**"Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Motivasi Kerja Karyawan"**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan,



**Tembusan :**

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

## Lampiran 44



Certificate No. ID06/0758

**SURAT KETERANGAN**

Dengan ini menerangkan mahasiswa dibawah ini :

NAMA : TRIAS JAYANTI  
 NIP : 8105102931  
 PROGRAM STUDI : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
 UNIVERSITAS : Universitas Negeri Jakarta (UNJ)  
 JUDUL SKRIPSI : **“Motivasi Serta Hubungannya Dengan Kepemimpinan Transformasional.”**

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Balaraja selama 2 minggu terhitung sejak tanggal 5 Mei 2014 sampai 19 Mei 2014 untuk memperoleh data dalam rangka menyusun skripsi mengenai **Motivasi Serta Hubungannya Dengan Kepemimpinan Transformasional**

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan dengan seperlunya.

Balaraja, 24 Juni 2014

**PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk**  
**BRANCH BALARAJA**

**Mohamad Ma'mun**

**SQR Coordinator Branch Balaraja**

PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK  
 Jl. Arya Jaya Santika No. 19  
 Kp. Seglog, RT. 001, RW. 02, Ds. Pasir Bolang, Kec. Tigaraksa – Tangerang 15720  
 Telp. : (62-21) 599-0123 (Hunting), Fax. : (62-21) 599-0388  
 Website : www.alfamartku.com

## Lampiran 45

## Visi & Misi

### *Vision & Mission*

#### Visi

##### *Vision*

Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

To be Indonesia's largest and globally competitive widely owned retail distribution network that empowers small entrepreneurs and fulfills customer needs and expectations.

#### Misi

##### *Mission*

- Memberikan kepuasan kepada pelanggan/konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tinggi.
- Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh-kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.
- To satisfy customer needs and expectations by focusing on high quality products and services.
- To implement ethical business practices, to be the best in all of our actions.
- To develop entrepreneurial spirits and skills in the Company and the society.
- To develop a reliable, healthy and growing organization which benefits all stakeholders.

## Nilai-Nilai Perusahaan

*Corporate Values*

### Nilai-Nilai 2I 3K

#### **Integritas yang Tinggi**

Jujur, disiplin dan konsisten dalam bekerja berlandaskan etika serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

#### **Inovasi untuk Kemajuan yang Lebih Baik**

Kreatif dalam bekerja, berkomitmen untuk melakukan perbaikan cara kerja secara terus menerus.

#### **Kualitas dan Produktivitas yang Tertinggi**

Mampu menjalankan tugas serta fokus pada pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

#### **Kerja Sama Tim**

Terlibat aktif serta mendorong terciptanya semangat dan kekompakan dalam tim.

#### **Kepuasan Pelanggan Melalui Pelayanan yang Terbaik**

Berinisiatif tinggi memenuhi kebutuhan dan memastikan terciptanya kepuasan pelanggan.

### "2I 3K" Values

#### **High Integrity**

Honest, discipline, and consistent in working based on ethics as well as being responsible towards the duties.

#### **Innovation for Better Improvement**

Work creatively, committed to make continuous improvements in work methods.

#### **Highest Quality and Productivity**

Able to perform tasks as well as being able to focus on better work outcomes.

#### **Teamwork**

Actively involved as well as encouraging team spirit and harmony.

#### **Customer Satisfaction through the Best Services**

To have high initiative to meet needs and to ensure customer satisfaction.

## Lampiran 46

NO	NIK	NAME	ENTRY DATE	POSITION	DIVISION	DEPARTEMEN
1	12079947	AHMAD SOPIYAN	7/5/2012	BRANCH SECURITY K	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
2	12092712	ATMA WIJAYA	9/14/2012	BRANCH SECURITY K	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
3	13104273	KUSMAWATI	10/18/2013	BRANCH SECURITY K	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
4	13104275	KUSUMA DIHARJO	10/18/2013	BRANCH SECURITY K	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
5	13110102	WIWIEK SUNARSIH	11/1/2013	BRANCH SECURITY K	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
6	13125112	MUKTI	12/23/2013	BRANCH SECURITY K	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
7	13053159	SALAMAH	5/21/2013	BRANCH LOST PREVENTION ADMINISTRATOR	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
8	13122007	SURIPTA	12/1/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
9	13124357	NGADIYO	12/20/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
10	13063723	ALEN SUPANDI	6/22/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
11	13031410	H ZAENUDIN BT H UMAR	3/6/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
12	13031965	HERIANTO	3/14/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
13	13031964	JONI	3/13/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
14	13031338	MEMED	3/6/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
15	13022018	ANDIK PRASETYO	2/12/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
16	13014646	MUHAMMAD SAIFUL ROZICHIN	1/31/2013	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
17	12051403	EDI SIHALOHO	5/1/2012	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
18	12024929	WILDAN	2/15/2012	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
19	12015965	AGUNG S	1/24/2012	Branch Area Lost Prevention	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
20	13010583	WARSINO	1/5/2013	BRANCH LOST PREVENTION COORDINATOR	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
21	04100574	DEDE ASMORO	10/25/2004	BRANCH SECURITY	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION
22	00100030	IWAN RIDWAN	10/3/2000	BRANCH SECURITY	HUMAN CAPITAL	LOST PREVENTION



23	13080595	HENNI MARIHA PANDIANGAN	8/13/2013	Branch Purchasing Staff	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
24	12121736	RINA ANGGUN KUSUMA	12/10/2012	Branch Recruitment & Assessment Staff	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
25	13121934	AGUNG SUTARNO RAHARJO	12/5/2013	Branch Personnel Support 5	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
26	13105238	ROMI MARHAM	10/24/2013	Branch General Affair Support	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
27	11102695	HENDRIANA	10/4/2011	Driver (Branch)	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
28	11115285	MARLINA MELAWATI	11/29/2011	Branch Telephone Operator	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
29	12032225	LINTAN CAHAYA	3/6/2012	BRANCH GENERAL AFFAIR ADMINISTRATOR	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
30	12051729	BAKTI	5/3/2012	BRANCH GENERAL AFFAIR ADMINISTRATOR	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
31	12100884	IWAN SISWANDI	10/2/2012	BRANCH GENERAL AFFAIR ADMINISTRATOR	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
32	13062667	PUTRI NAYU NOVIANI	6/17/2013	BRANCH GENERAL AFFAIR ADMINISTRATOR	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
33	04020023	ASEP SOFIAN	2/4/2004	Branch General Affair Support	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
34	11091319	ADENG HIDAYAT	9/6/2011	Branch General Affair Support	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
35	12013591	SUBHANDIKA PRATAMA PUTRA	1/9/2012	Branch General Affair Support	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
36	12101435	IRWAN RAMDANI	10/4/2012	Branch Personnel Support 5	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
37	09090100	AHMAD SAEPUDIN BIN MULUS	9/1/2009	Branch Fix Asset Support 5	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
38	11012916	ROMATIA	1/1/2011	Branch Recruitment & Assessment Staff	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
39	11106811	FIRMAN KURNIAWAN	10/25/2011	Branch Recruitment & Assessment Staff	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
40	11065188	MUHAMAD ISA	6/15/2011	Branch Purchasing Staff	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
41	12052636	ANISA RAHMAT	5/7/2012	Branch Purchasing Staff	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
42	11084199	HAERUDIN	8/15/2011	Branch Fix Asset Support 6	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
43	10064706	ANTON ALI	6/25/2010	Branch General	HUMAN	Personnel &

		PANDI		Affair Support 6	CAPITAL	General Affair
44	10114550	ARIEYANTHY	11/22/2010	Branch Personnel Support 6	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
45	11040725	LIRYH RENGGANIS	4/1/2011	Branch Personnel Support 6	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
46	11033236	M NANA YULYANA YUSUP	3/14/2011	Branch Personnel Support 6	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
47	13120754	CITRA AFRIYANTI	12/2/2013	Service Quality Representative (Probation) 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
48	10041179	SUPRIYATNO	4/14/2010	Branch Purchasing Officer	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
49	12063444	ELIEN HERLIYANI	6/12/2012	Branch Assessment Officer	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
50	06050293	MUHAMAD FAJAR	5/16/2006	Branch Fix Asset Support 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
51	03090310	INSAN FAJRILAH	9/24/2003	Branch General Affair Support 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
52	06080599	MUHAMAD UMRI	8/23/2006	Branch Trainer 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
53	12120173	DWI FERA NOVEBRIYANI	12/3/2012	Branch Trainer 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
54	12194172	SATYAMUNI TAQWEKA	7/23/2012	Branch Selection & Assessment 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
55	12105681	VIRANI PUSPASARI	10/23/2012	Branch Recruitment 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
56	13031085	AYU MELATI MULIANDARI	3/7/2013	Branch Recruitment 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
57	10114381	ADITYA PANCA DARMAWAN	11/16/2010	Branch Personnel Support 7	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
58	12033028	BAYU LUBIHARDI	3/14/2012	Service Quality Representative 8	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
59	04020062	ADI KURNIAWAN	2/4/2004	Branch Trainer 8	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
60	03080296	DIAN PERMATA	8/15/2003	Branch Trainer 8	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
61	04050453	YUDHISTIRA ALAM	5/22/2004	Branch Trainer 8	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
62	12045656	EVA ELISABETH R	4/18/2012	Branch Personnel Coordinator (Acting)	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
63	02080086	PURWANTO	8/6/2002	Branch Trainer	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
64	05020562	TRI WIBOWO	2/8/2005	Branch Trainer	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
65	01100227	RANTI SAPTATINI PURNA	10/16/2001	Branch Trainer	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
66	08041128	SRI HARTATI	4/22/2008	Branch Purchasing Coordinator	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
67	04030364	PUJI	3/29/2004	Branch Fixed Assets	HUMAN	Personnel &

		KURNIAWAN		Coordinator	CAPITAL	General Affair
68	11124459	DJOKO PERDANA	12/19/2011	Branch Recruitment 9	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
69	10114029	MOHAMAD MA'MUN	11/16/2010	Service Quality Representative 9	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
70	08110087	FITRIA ENDAH KURNIAWATI	11/10/2008	Branch Training Coordinator	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
71	03030198	R.PATTY	3/20/2003	Branch General Affair Coordinator	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
72	05050030	AGUSTINUS HARDIYANTO	5/2/2005	People Development Manager (Acting)	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair
73	01050204	ALIM WIBOWO	5/1/2001	General Service Manager	HUMAN CAPITAL	Personnel & General Affair

## Lampiran 47

### Multifaktor Leadership Questionnaire Leader Form

Nama : SURYANAN Tanggal : 25/04/2013  
 ID Organisasi : PT. SUMBER AYAH Pemimpin ID : Branch Maveyer.  
TRIJAYA CAB. BAKARAJA

Kuesioner adalah untuk menggambarkan gaya kepemimpinan Anda saat Anda mengisinya. Jawablah semua item pada lembar jawaban ini. Jika item tidak relevan, atau jika Anda tidak yakin atau tidak tahu jawabannya, biarkan jawabannya kosong.

Empat puluh lima pernyataan deskriptif tercantum pada halaman berikut. Menilai seberapa sering setiap pernyataan cocok dengan Anda. Kata "orang lain" bisa berarti rekan kerja Anda, klien, laporan langsung, pengawas dan atau semua orang-orang tersebut.

Gunakan skala rating berikut

		Tidak sama sekali	Sesekali	Kadang-kadang	Cukup sering	Sering, jika tidak selalu		
		0	1	2	3	4		
No	Pernyataan	0	1	2	3	4	4	4
1	Saya memberikan bantuan kepada orang lain dalam perubahan sebagai dorongan untuk mereka							✓
2	Saya memeriksa kembali asumsi penting untuk mempertanyakan apakah mereka sesuai atau tidak						✓	
3	Saya gagal untuk campur tangan sampai masalah-masalah menjadi serius				✓			
4	Saya memusatkan perhatian pada ketidakteraturan, kesalahan, pengecualian, dan penyimpangan dari standar						✓	
5	Saya menghindari hal-hal yang rumit ketika muncul isu-isu penting						✓	
6	Saya berbicara tentang nilai-nilai yang paling penting dan keyakinan saya							
7	Saya tidak ada bila diperlukan				✓			
8	Saya mencari perspektif yang berbeda-beda ketika memecahkan masalah						✓	
9	Saya berbicara optimis tentang masa depan							✓
10	Saya menanamkan kebanggaan pada orang lain untuk menjadi rekan kerja saya						✓	
11	Saya mendiskusikan dalam waktu tertentu yang bertanggung jawab untuk mencapai target kinerja						✓	

		0	1	2	3	4
12	Saya menunggu untuk hal-hal yang tidak beres sebelum mengambil tindakan		✓			
13	Saya berbicara dengan antusias tentang apa yang perlu dilakukan					✓
14	Saya menentukan pentingnya memiliki tekad dalam tujuan					✓
15	Saya menghabiskan waktu mengajar dan membina				✓	
16	Saya membuat jelas apa yang orang lain kira akan didapat ketika tujuan kinerja tercapai				✓	
17	Saya menunjukkan bahwa saya yakin " jika tidak rusak, jangan memperbaikinya			✓		
18	Saya melampaui kepentingan pribadi untuk kebaikan kelompok					
19	Saya memperlakukan orang lain sebagai individu bukan hanya anggota dari kelompok kerja				✓	
20	Saya menunjukkan bahwa masalah harus menjadi kronis sebelum saya mengambil tindakan					
21	Saya bertindak dengan cara membangun rasa hormat mereka untuk saya				✓	
22	Saya memusatkan perhatian saya secara penuh yang behubungan dengan kesalahan , keluhan , dan kegagalan					✓
23	Saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etis dari setiap keputusan				✓	
24	Saya memantau semua kesalahan				✓	
25	Saya tampil dengan rasa kekuatan dan keyakinan				✓	
26	Saya menjelaskan sebuah visi masa depan					✓
27	Saya mencurahkan perhatian saya terhadap kegagalan untuk hasil standar					
28	Saya menghindari membuat keputusan	✓				
29	Saya mempertimbangkan setiap individu mempunyai kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda dari yang lain				✓	
30	Saya mengarahkan orang lain untuk melihat masalah dari berbagai sudut					✓
31	Saya membantu orang lain untuk mengembangkan kekuatan mereka					✓
32	Saya menyarankan cara-cara baru (dalam memandang) bagaimana untuk menyelesaikan tugas				✓	
33	Saya menunda jawaban pertanyaan penting	✓				
34	Saya menekankan hal-hal penting yang memiliki misi bersama				✓	
35	Saya menyatakan puas ketika orang lain memenuhi harapan				✓	

36	Saya mengungkapkan keyakinan bahwa tujuan akan tercapai						✓
37	Saya efektif dalam memenuhi kebutuhan orang yang lain terkait dengan pekerjaan						✓
38	Saya menggunakan metode kepemimpinan yang memuaskan						✓
39	Saya mengarahkan orang lain untuk melakukan lebih dari ekspektasi awal mereka						✓
40	Saya efektif dalam mewakili orang lain untuk otoritas yang lebih tinggi					✓	
41	Saya bekerja dengan orang lain dengan cara yang memuaskan						✓
42	Saya meningkatkan keinginan orang lain untuk sukses						✓
43	Saya efektif dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi						✓
44	Saya meningkatkan kemauan orang lain untuk berusaha lebih keras						✓
45	Saya memimpin sebuah kelompok yang efektif						✓

### Lampiran 48

<b>Sub Indikator</b>	<b>Butir soal</b>	<b>Skor Butir</b>		<b>Norm Skor</b>	<b>Raw Skor</b>
Idealized Influence (Attributed)	10,18,21,25	3, -, 3, 3	9/3	3	2,50
Idealized Influence (Behaviour)	6,14, 23,34	-, 4, 3, 3	10/3	3,3	2,25
Inspirational Motivation	9,13, 26, 36	4, 4, 4, 4	16/4	4	1,50
Intellectual Stimulation	2, 8, 30, 32	3, 3, 4, 3	13/4	3,2	3,00
Individualized Consideration	15, 19, 29, 31	3, 3, 3, 4	13/4	3,2	1,25

Lampiran 49

**DRILLDOWN OF THE LEADERSHIP PROFILE**

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP**



Transformational leaders have associates who view them in an idealized way, and as such, these leaders wield much power and influence over their followers. They want to identify with the leaders and their mission. They develop strong feelings about such leaders, in whom they invest much trust and confidence. Transformational leaders arouse and inspire others with whom they work with a vision of what can be accomplished through extra personal effort.

IA: IDEALIZED INFLUENCE, IDEALIZED ATTRIBUTES  
RAW SCORE = 2.50

**BUILDS TRUST**

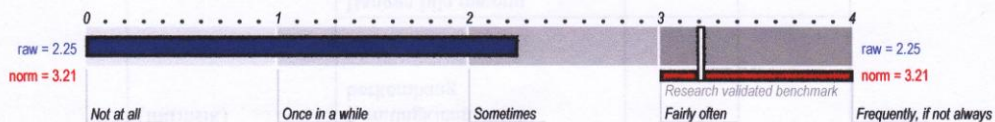
The IDEALIZED ATTRIBUTES scale identifies leaders who are able to BUILD TRUST in their followers. They inspire power and pride in their followers, by going beyond their own individual interests and focusing on the interests of the group and of its members. Thus, they become reference models for their followers. High scores on this scale identify leaders whom their followers attribute these special qualities. At no moment the scale suggests the objective presence of such qualities.



IB: IDEALIZED INFLUENCE, IDEALIZED BEHAVIORS  
RAW SCORE = 2.25

**ACTS WITH INTEGRITY**

The IDEALIZED BEHAVIORS scale identifies leaders who ACT WITH INTEGRITY. High scores on this scale are typical for leaders who manifest positive and highly valued behaviors, like dominance, consciousness, self-control, a high moral judgment, optimism and self-efficiency. They talk about their most important values and beliefs, they focus on a desirable vision and almost always consider the moral and ethical consequences of their actions. They also zero in on building a commonly shared sense of a vision or mission for the team or group.





Multifactor Leadership Questionnaire™

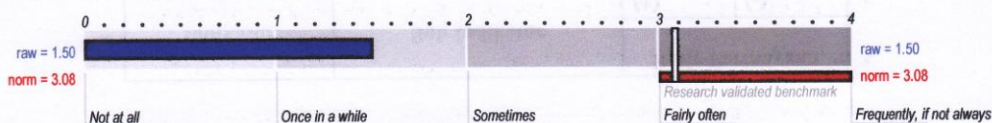
6

Avolio & Bass, 1995, 2004

IM: INSPIRATIONAL MOTIVATION  
RAW SCORE = 1.50

INSPIRES OTHERS

The INSPIRATIONAL MOTIVATION scale identifies leaders who INSPIRE OTHERS. Often, inspiration can occur without the need for identification of associates with the leader. Inspirational leaders articulate, in simple ways, shared goals and mutual understanding of what is right and important. They provide visions of what is possible and how to attain them. They enhance meaning and promote positive expectations about what needs to be done. The question one must ask is, "Whom are they inspiring - themselves or the greater good of their group, unit, organization, and/or community?"



IS: INTELLECTUAL STIMULATION  
RAW SCORE = 3.00

ENCOURAGES INNOVATIVE THINKING

The INTELLECTUAL STIMULATION scale identifies leaders who are able to ENCOURAGE INNOVATIVE THINKING. In addition to Idealized Influence and Inspirational Motivation, transformational leadership also involves the intellectual stimulation of associates' ideas and values. Through Intellectual Stimulation, transformational leaders help others to think about old problems in new ways. They are encouraged to question their own beliefs, assumptions, and values, and, when appropriate, those of the leader, which may be outdated or inappropriate for solving current problems. As a consequence, associates develop the capacity to solve future problems unforeseen by the leader. Associates learn to tackle and solve problems on their own by being creative and innovative. A key measure of a leader's effectiveness is how capable their associates are when operating without the leader's presence or direct involvement. An intellectually stimulating leader arouses in others a greater cognizance of problems, awareness of their own thoughts and imagination, and recognition of their beliefs and values.



IC: INDIVIDUAL CONSIDERATION  
RAW SCORE = 1.25

COACHES PEOPLE

The INDIVIDUAL CONSIDERATION scale identifies leaders who are able to COACH PEOPLE. Individualized Consideration is another aspect of transformational leadership. It means understanding and sharing in others' concerns and developmental needs and treating each individual uniquely. In addition, Individualized Consideration represents an attempt on the part of leaders to not only recognize and satisfy their associates' current needs, but also to expand and elevate those needs in an attempt to maximize and develop their full potential. This is one reason why transformational leaders set examples and assign tasks on an individual basis. Transformational leaders also provide opportunities and develop organizational cultures supportive of individual growth.

