

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN YAYASAN  
MATAHARI BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Oleh:  
MUHAMMAD ABDUL FARUK  
NIM : D20185035

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH  
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI**

**SKRIPSI**


Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program studi Psikologi Islam

Oleh:

**MUHAMMAD ABDUL FARUK**

**NIM : D20185035**

**Disetujui Pembimbing**

  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
**Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si.**  
**NIP. 1975052420000320002**  
JEMBER

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program studi Psikologi Islam

Hari : Senin  
Tanggal : 2 Januari 2023

Tim Penguji

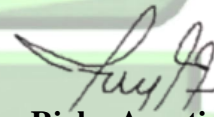
Ketua

Sekretaris

**Muhammad Muhib Alwi, M.A.**



**NIP.197807192009121005**



**Febrina Rizky Agustina, M.Pd**

**NIP.199502212019032011**

Anggota :

1. **Dr. Imam Turmudi, S. Pd., M.M.** (  )
2. **Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si.** (  )

Menyetujui

Dean Fakultas Dakwah



**Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag.**

**NIP. 197406062000031003**

## MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawabannya atas yang dipimpinnya” (HR. Bukhari :4789)<sup>1</sup>*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

---

<sup>1</sup> Abu Abdillah Muhammad ibn Isma'il al-Bukhari, Sahih al-Bukhari, (Cet. III; Beirut: Dar Ibn Katsir, 1407 H./1987 M.), Juz. II, h. 848.

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada Keluarga yang selalu memberikan dukungan yaitu ayah Muhammad Abdur Rokib, ibu Sani, kakek dan nenek, dan adek Indah Juwita Lestari, yang telah menginspirasi terhadap kehidupan yang saya alami dan selalu mendoakan saya. Dan juga kepada keluarga besar saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunianya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Atas izin Allah SWT, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana pada Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”. Kesuksesan penulis dapat diperoleh tentunya tidak lepas dari dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan peluang seluas-luasnya untuk penulis belajar dan mengenyam pendidikan di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menempuh program perkuliahan.
3. Bapak Muhib Alwi, M.A selaku Kaprodi Psikologi Islam yang telah membantu dan mengarahkan dalam proses pengajuan judul skripsi.
4. Ibu Fuadatul Huroniyah, S.Ag., M.Si selaku Dosen Pembimbing di setiap waktunya dapat memberikan masukan serta bimbingan hingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik

5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Dakwah khususnya Prodi Psikologi Islam yang telah menyalurkan ilmunya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi serta menjadi pengganti orangtua selama melaksanakan pendidikan
6. Pimpinan dan seluruh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
7. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan untuk menuju titik kesempurnaan, karena itu sangat diperlukan adanya kritik dan saran yang dapat membangun dan penulis berharap skripsi ini berguna serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 28 November 2022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI Penulis  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
**JEMBER**



## ABSTRAK

**MUHAMMAD ABDUL FARUK. 2022:** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.*

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang dipilih dan digunakan pimpinan dalam mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan tingkah laku para karyawan. Motivasi kerja akan mencapai hasil yang optimal jika gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan baik dan tepat kepada karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, populasi dari penelitian ini adalah 34 karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dengan sampel penelitian mengambil seluruh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Analisis data penelitian ini yaitu analisis deskriptif, dan teknik yang digunakan uji asumsi klasik dan uji regresi linier sederhana.

Hasil dari penelitian ini adalah diperoleh nilai signifikansi regresi adalah sebesar 0,000. Oleh karena itu  $0,000 < 0,05$  dan diketahui bahwa nilai  $t$  hitung adalah sebesar 6,762, sedangkan  $t$  tabel dalam penelitian ini adalah 2,036 dengan dasar pengambilan  $t$  tabel menggunakan rumus  $t (a/2 : n-k-1)$  sehingga ditemukan nilai 2,036. Oleh karena  $6,762 > 2,036$  berarti bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1. Variabel Penelitian.....	10
2. Indikator Variabel .....	11
F. Definisi Operasional.....	16
G. Asumsi Penelitian.....	17
H. Hipotesis.....	17
I. Sistematika Pembahasan .....	18

<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>20</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	20
B. Kajian Teori .....	23
1. Kepemimpinan .....	26
2. Motivasi.....	37
<b>BAB III MERODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel .....	41
C. Teknik dan Instrumen Penelitian .....	42
D. Analisis Data .....	51
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	55
B. Penyajian Data .....	61
C. Analisis dan Penyajian Hipotesis .....	70
D. Pembahasan.....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal
1.1	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	14
1.2	Indikator Motivasi Kerja .....	16
2.1	Penelitian Terdahulu .....	22
3.1	Skala Likert .....	45
3.2	Skala Blue Print Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	46
3.3	Skala Blue Print Motivasi Kerja.....	47
3.4	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	48
3.5	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	48
3.6	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....	50
3.7	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	50
3.8	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	57
4.1	Struktur Kepengurusan.....	60
4.2	Tabulasi Data Variabel X.....	62
4.3	Tabulasi Data Variabel Y.....	63
4.4	Data Responden Berdasarkan Nama .....	64
4.5	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Bebas dan Terikat .....	66
4.6	Pedoman Kategorisasi Tingkat Variabel.....	68
4.7	Hasil Uji Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	68
4.8	Hasil Uji Kategorisasi Motivasi Kerja .....	69
4.9	Hasil Uji Normalitas.....	70
4.10	Hasil Uji Linieritas .....	71

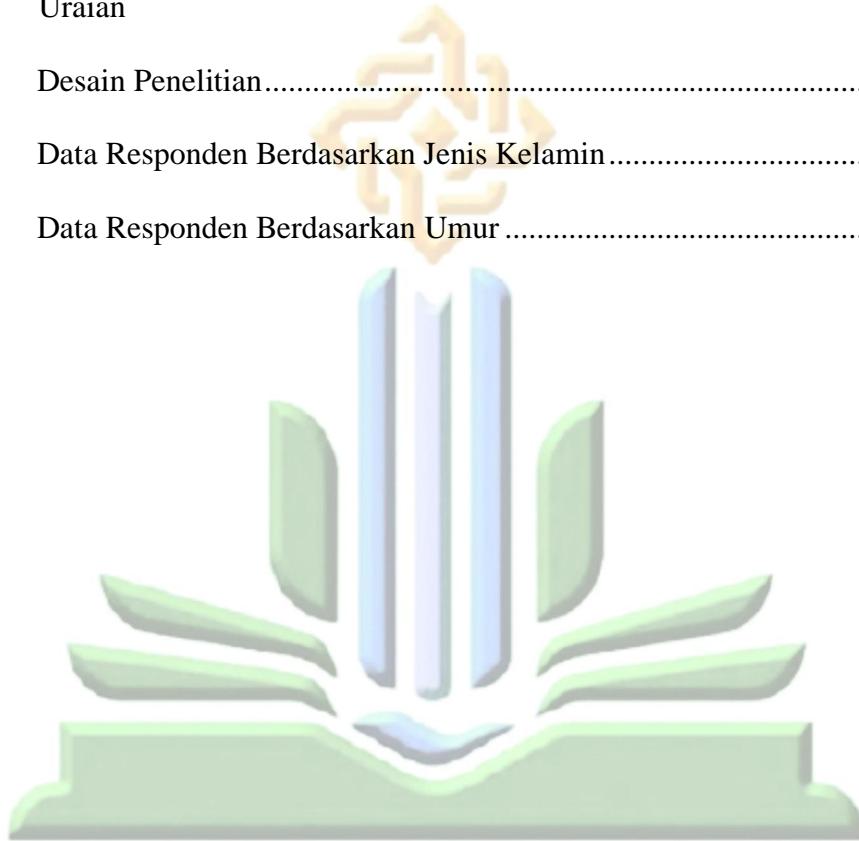
4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	71
4.12	Hasil Analisis Uji .....	73
4.13	Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	74



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
JEMBER

## DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
1.1	Desain Penelitian.....	18
4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.2	Data Responden Berdasarkan Umur .....	66



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan di era ini lembaga dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan lembaga dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan lembaga. Lembaga menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan lembaga. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan dan maju mundurnya suatu lembaga. Keberhasilan suatu lembaga disebabkan oleh beberapa hal salah satunya yaitu kinerja karyawan, menurut Pangastuti mengungkapkan bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tingkat tertinggi lembaga.<sup>2</sup>

Kinerja karyawan sangatlah penting peranannya dalam keberhasilan tujuan lembaga, karena hal tersebut setiap lembaga akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapainya tujuan lembaga tersebut. Untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kinerja baik terhadap lembaga tentu bukanlah hal yang sederhana karena untuk meningkatkan kinerja itu sendiri memerlukan berbagai faktor.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Novia Ruth silaen, Syamsuriansyah dkk. *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widana Bhakti Persada,2021)30.

<sup>3</sup>Citta Cendani dan Endang Tjahjaningsih, “Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat), *MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN*, vol. 30 no. 2 (Juli 2015) 149.

Menurut Keith davis yang dikutip dari Cendani dalam jurnal penelitiannya faktor kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>4</sup> Kedua faktor tersebut memang sangat berpengaruh terhadap kinerja, tetapi faktor yang lebih dominan mempengaruhi adalah faktor motivasi, jika dalam dunia kerja disebut motivasi kerja. Menurut Andriani individu pada kelompok yang memiliki motivasi kurang berpeluang 4 kali untuk berkinerja kurang dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi baik.<sup>5</sup> Motivasi sendiri yaitu sebuah proses maupun kekuatan yang timbul dalam diri seorang yang digerakkan atas kebutuhan fisiologis dan psikologis.<sup>6</sup>

Menurut kondalkar dikutip dari Kaswan dalam bukunya yang mengatakan suatu lembaga hendaklah memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi karena hal tersebut dianggap perlu bagi lembaga dikarenakan beberapa manfaat. Pertama karyawan yang mempunyai motivasi tinggi pasti berusaha hadir ke lingkungan kerja secara terus-menerus, mempunyai rasa kepemilikan pada lembaga. Kedua, karyawan yang bermotivasi tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan. Ketiga, pegawai yang bermotivasi tinggi mudah beradaptasi terhadap perubahan dalam lembaga. Keempat, pegawai yang bermotivasi tinggi akan mengangkat lembaga yang akhirnya mempunyai

---

<sup>4</sup>Poni Sukaesih Kurnawati dan Tatik Fidowaty, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Peneitian Dosen Universitas Komputer Indonesia" *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, vol. 7 no. 2 (Desember 2017)

<sup>5</sup> Novia Ruth silaen, Syamsuriansyah dkk. *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widana Bhakti Persada,2021)30.

<sup>6</sup>Kaswan, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Bandung : ALFABETA cv, 2017), 155.



keterlibatan tinggi atas lembaga.<sup>7</sup> Dari beberapa alasan tersebut maka sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi untuk meningkatkan atau memaksimalkan motivasi kerja pada karyawan.

Pangastuti berpendapat bahwa peningkatan motivasi tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik dari kepemimpinan, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan motivasi.<sup>8</sup> Untuk itu motivasi kerja harus mendapat perhatian dari kepemimpinan, sebab menurunnya motivasi dari karyawan dapat mempengaruhi lembaga secara keseluruhan. Kepemimpinan merupakan aktivitas berupa pemberian arahan, bimbingan, motivasi, pengawasan, menumbuhkan moral dan juga menjadi sosok yang baik bagi karyawan agar dapat bekerja efisien serta efektif dalam bidangnya masing-masing. Kepemimpinan dilakukan oleh pimpinan tentunya memiliki perbedaan masing-masing, perbedaan tersebut diartikan dengan gaya kepemimpinan.<sup>9</sup>

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah ketika diterapkan akan menimbulkan dampak positif baik kepada pemimpin, karyawan maupun perusahaan, dan hal itu akan tercipta jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan adil.

Dalam Al-Quran sudah dijelaskan mengenai kepemimpinan dan juga tanggung jawab menjadi pemimpin atau melaksanakan gaya kepemimpinan

---

<sup>7</sup>Kaswan, 154.

<sup>8</sup> Novia Ruth silaen, Syamsuriansyah dkk. *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widana Bhakti Persada, 2021) 30.

<sup>9</sup> Sri Ilham Nasution, "Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung", *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 7 no. 2, (2017), 39.

yakni dengan adil serta amanah. Berikut Allah SWT berfirman di Q.S. An-Nisa ayat 58 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا  
بَصِيرًا

Artinya : *Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat (Q.S An-Nisa: 58)*<sup>10</sup>.

Gaya kepemimpinan menurut Tofan Agung adalah karakteristik khas dari bentuk kepemimpinan.<sup>11</sup> Pengertian ini dapat diartikan gaya kepemimpinan yaitu suatu upaya pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, mengatur karyawannya dengan cara tertentu. Gaya kepemimpinan terdapat bermacam-macam diantaranya gaya kepemimpinan partisipatif, adalah gaya kepemimpinan ketika memutuskan suatu hal dengan melibatkan orang lain yaitu karyawan maupun staf yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi tersebut.<sup>12</sup> Gaya kepemimpinan *otokratik*, yaitu gaya kepemimpinan yang memusatkan kekuasaan dan membuat keputusan untuk diri sendiri.<sup>13</sup> Gaya kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin yang lebih mengutamakan terhadap perubahan nilai dan kepercayaan serta kebutuhan karyawannya. Kepemimpinan transformasional memberi motivasi

<sup>10</sup>Q.S An-Nisa ayat 58

<sup>11</sup>Samsu, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jambi : PUSAKA, 2014), 80.

<sup>12</sup>Siswoyo Haryono, *Intisari Teori Kepemimpinan*, (Bekasi : Intermedia Personalia Utama, 2015), 55.

<sup>13</sup>Azpizain Chanigo, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta Pusat : Lentera Ilmu Cendikia, 2017), 55.

terhadap karyawan supaya dapat melakukan hal lebih dari yang diharapkan.<sup>14</sup> Dan masih banyak gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan maupun organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moch Soe'oad Hakam, dan Ika Ruhana dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang) dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan hasil dari riset yang melihat bahwa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, dengan begitu maka bisa dimengerti gaya kepemimpinan transformasional sebuah komponen yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan Wulan qimberly wowor, Sontje M Sumayku dan Sofia A.P. Sambul pada tahun 2019 dalam jurnal dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari Departement store di Mega Mall, Manado. Hasil yang didapatkan dari penelitian yang sudah dilakukan memperlihatkan data yang didapatkan bahwa gaya kepemimpinan di Matahari Mega Mall Manado memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Dari penjabaran mengenai gaya kepemimpinan di atas, gaya kepemimpinan yang diterapkan tentunya menimbulkan pengaruh kepada motivasi kerja, karena hal tersebut akan menjadi faktor peningkat atau

<sup>14</sup>Fitri Noor Syamsiah, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Intensi Pensiun Dini pada Karyawan Bank Z Wilayah VIII" (Skripsi. Universitas Sanata Dharma, 2016), 14.

penurunan motivasi karyawan, tergantung dari penerapan gaya kepemimpinan oleh pemimpin yang terdapat di lembaga ataupun organisasi. Oleh sebab itu sebelum menerapkan gaya kepemimpinan perlu adanya pertimbangan terlebih dahulu oleh pemimpin agar hal itu berdampak positif terhadap karyawan, pemimpin maupun perusahaan ketika menerapkan gaya kepemimpinan tersebut, setiap lembaga tentu selalu mengharapkan bagi para karyawannya untuk mempunyai motivasi yang baik, karena dengan begitu karyawan dapat menghasilkan sebuah produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Seorang karyawan pada lembaga yang menjadi sumber daya manusia akan dapat membuat perusahaan berjalan secara efektif dan tentunya akan menyukseskan visi dan misi lembaga, dengan pengertian lain kelancaran atau kelangsungan dari sebuah lembaga akan ditentukan oleh motivasi kerjanya. Maka dalam meningkatkan dan menghasilkan motivasi kerja yang baik, setiap karyawan perlunya adanya dorongan khususnya dari lingkungan sekitarnya, dan salah satunya adalah dorongan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin lembaga tersebut. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara kepada karyawan di suatu lembaga sosial yang berperan sebagai wadah bagi anak-anak berkebutuhan khusus dalam bidang pendidikan, terapi dan pengembangan *lifskill*. Lembaga ini dikenal dengan nama Yayasan Matahari Banyuwangi. Studi pendahuluan telah dilakukan peneliti kepada lima karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dengan melakukan wawancara secara tidak terstruktur mengenai apa yang membuat mereka bertahan di

yayasan tersebut.<sup>15</sup> Kelima karyawan mengatakan alasan paling kuat tetap bertahan di Yayasan Matahari Banyuwangi karena faktor pemimpin, kelimanya dominan mengatakan bahwa pemimpin memberikan dorongan, mengayomi, dan memberi contoh yang baik kepada karyawan, sehingga dengan perlakuan pemimpin itu karyawan menghormati dan mengagumi pimpinan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal ini dibuktikan dengan jika ada suatu permasalahan yang dialami karyawan maka pimpinan akan memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan, dan juga pimpinan memberikan contoh yang baik seperti dengan datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar serta juga pimpinan memberikan arahan kepada karyawan ketika ada suatu permasalahan yang tidak dapat dipecahkan karyawan tersebut.

Berdasarkan data wawancara yang peneliti dapatkan, pemimpin di Yayasan Matahari Banyuwangi telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, hal tersebut sesuai dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional yang disebutkan oleh Bernard M Bass yang dikutip dari buku pemimpin dan kepemimpinan oleh suwatno, mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki 4 ciri khusus diantaranya memberikan pengaruh yang ideal, memberikan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual, dan memberikan perhatian kepada individu.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Diwawancarai oleh Penulis, Banyuwangi, 8 November 2021.

<sup>16</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi public dan bisnis* (Jakarta : Bumi Aksara, 2019), 111.



Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pemimpin Yayasan Matahari Banyuwangi ternyata tidak dilakukan oleh pemimpin lain di lembaga yang setara. Hal ini didapatkan oleh peneliti dari informasi kolega peneliti di lembaga lain yang setara, di lembaga tersebut sering terdengar keluhan karyawan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin lembaga tersebut. Banyaknya keluhan karyawan terhadap gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin tidak sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga hal tersebut akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja pada karyawan yang dapat dilihat dari tindakan karyawan seperti tidak mengikuti rencana ataupun arahan pemimpin, merasa ragu-ragu dalam pekerjaan, tidak terlalu memikirkan tanggung jawab yang diberikan pemimpin dan lain-lain. Ciri-ciri tersebut sesuai dengan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi rendah yang dikatakan oleh McClelland dalam jurnal penelitian Rahmi salmi di mana ada lima ciri motivasi rendah diantaranya bersikap apatis dan tidak percaya diri, tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja, bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, dan setiap tindakan terahan dan menyimpang dari tujuan.<sup>17</sup> Namun di Yayasan Matahari Banyuwangi keluhan karyawan terhadap gaya kepemimpinan dirasa jarang terdengar.

---

<sup>17</sup> Rahmi Salmi, "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Skripsi Universitas Negeri Padang*, (Padang 2019).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian di salah satu lembaga yang berada di Kabupaten Banyuwangi yaitu Yayasan Matahari Banyuwangi. Dimana Yayasan Matahari Banyuwangi adalah suatu lembaga yang berbentuk yayasan sosial yang berperan sebagai wadah bagi anak-anak berkebutuhan khusus. Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dijelaskan, maka peneliti tertarik dari permasalahan di atas dengan mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijabarkan, maka terdapat rumusan masalah yaitu:

Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dengan memperhatikan uraian masalah yang dijelaskan, tujuan penelitian yaitu :

Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menimbulkan manfaat pada seluruh pihak, terutama bagi mereka yang memiliki pengetahuan tentang hal-hal



terkait dan memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti mendapat pengetahuan dan pemahaman baru tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.
- b. Bagi Yayasan Matahari Banyuwangi diharapkan dengan adanya penelitian ini akan membantu pihak lembaga terutama pemimpin yang ada agar memperbaiki dan juga menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diaplikasikan pada karyawan agar dapat menambah motivasi kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, hasil yang didapatkan agar bisa digunakan referensi serta dapat dijadikan pembeda peneliti lain yang hendak melaksanakan suatu penelitian yang ada sangkut pautnya dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan item yang diputuskan dalam bentuk apapun yang kemudian diselidiki dan dipelajari, kemudian dilakukan investigasi diantisipasi untuk menghasilkan informasi dan penilaian.<sup>18</sup> Dalam penelitian yang dilakukan ini terdapat dua variabel, diantaranya :

---

<sup>18</sup>Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press, 2021), 53.

a. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel stimulus yang memberikan pengaruh variabel lain. Variabel yang dilakukan pengukuran, serta diambil peneliti agar dapat menjadi penentu hubungan terhadap hal yang diteliti.<sup>19</sup> Jadi yang dijadikan variabel bebas skripsi ini yaitu Gaya kepemimpinan transformasional yang digambarkan huruf X.

b. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang menimbulkan respon ketika mendapat stimulus dari variabel bebas, diartikan juga variabel yang diamati juga diukur agar dapat menunjukkan pengaruh datangnya dari variabel bebas.<sup>20</sup> motivasi kerja adalah variabel terikat penelitian ini ditandai penyimbolan huruf Y.

2. Indikator Variabel

Indikator merupakan variabel yang menunjukkan mengenai suatu keadaan tertentu, sehingga bisa dipakai guna mengukur perubahan.<sup>21</sup> Berlandaskan variabel penelitian ini, terdapat 2 indikator yang dijabarkan, yaitu :

a. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator gaya kepemimpinan transformasional ini terdapat empat aspek atau karakteristik yang mengacu pada pendapat Bernard M Bass. Bass mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional

<sup>19</sup>Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta : GRAHA ILMU, 2006), 54.

<sup>20</sup>Jonathan Sarwono, 54.

<sup>21</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Alfabeta : Bandung, 2013), 67.

punya sejumlah ciri khas yang melekat yaitu empat karakteristik, diantaranya menunjukkan pengaruh yang ideal, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memberikan perhatian individu.<sup>22</sup>

Keempat aspek atau karakteristik gaya kepemimpinan transformasional memiliki indikator perilaku berbeda. Berikut akan dijelaskan lebih rinci perihal indikator perilaku dalam setiap aspek gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass :<sup>23</sup>

- 1) Karakteristik yang pertama yaitu menunjukkan pengaruh yang ideal, memiliki indikator perilaku yang akan dimunculkan pemimpin menjadi sosok ideal yang dijadikan contoh oleh pengikutnya, sehingga karyawan merasa kagum, menunjukkan rasa hormat, dan memiliki rasa percaya terhadap pemimpin. Pemimpin juga memberikan pengembangan kepada pegawai. Nampak juga dari perilaku pimpinan yang mengutamakan kepentingan anggotanya daripada egonya sendiri. Dia akan bertindak dengan penuh rasa hormat sehingga orang lain akan menghormatinya. Pemimpin memiliki pandangan masa depan yang kuat dan juga akan memikirkan dan berbicara tentang hal-hal yang dapat mengembangkan organisasi.
- 2) Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang kedua yaitu, memunculkan motivasi inspirasional. Indikator perilaku

<sup>22</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi public dan bisnis* (Jakarta : Bumi Aksara,2019),111.

<sup>23</sup> Suwatno,114.

yang akan dimunculkan oleh pemimpin yaitu mampu memberikan motivasi dan menginspirasi terhadap karyawannya agar dapat meraih keinginan serta tujuan perusahaan. Dia juga bisa memberi makna dari setiap tantangan yang mengedepankan antusias bersama dan optimisme.

3) Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang ketiga yaitu, memberikan stimulasi intelektual. Indikator perilaku yang akan dimunculkan oleh pemimpin yaitu bisa memberi rangsangan juga stimulus terhadap karyawannya sehingga karyawannya bisa memikirkan dan melakukan pekerjaan dengan kreatif, dan juga pimpinan bisa menyajikan perspektif yang berbeda untuk memecahkan masalah serta memberikan dorongan kepada pengikut untuk memiliki persepektif berbeda dalam memecahkan masalah.

4) Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang keempat yaitu, memberi perhatian individu. Indikator perilaku yang akan dimunculkan oleh pemimpin memberikan bimbingan dan arahan terhadap karyawannya secara khusus dan lebih memahami kondisi setiap individu pengikutnya sehingga mampu untuk menyerap aspirasi dari setiap pegawainya.

Berikut adalah indikator perilaku gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan uraian di atas :

**Tabel 1.1**  
**Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

<b>Aspek / Karakteristik</b>	<b>Indikator Perilaku</b>
Menunjukkan pengaruh yang ideal	Menampilkan standar moral yang tinggi
	Menjadi contoh bagi karyawannya
Motivasi Inspirasional	Kemampuan memberikan motivasi dan inspirasi
	Meningkatkan optimisme
Memberikan Stimulasi Intelektual	Kreatif dalam memimpin untuk mendorong karyawan menjadi inovatif
	Membuat kembali kerangka permasalahan
Memberi perhatian kepada individu	Memberikan perhatian secara personal pada semua individu
	Membuat semua individu merasa dihargai

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja penelitian ini mengacu kepada teori motivasi kerja melalui pendekatan kebutuhan Abraham Maslow.

Terdapat lima aspek kebutuhan dalam teori Abraham Maslow yang masing-masing kebutuhan akan menimbulkan indikator perilaku motivasi kerja. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai indikator motivasi kerja dari aspek pendekatan kebutuhan Abraham Maslow :<sup>24</sup>

- 1) Pertama, kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan yang digunakan sebagai cara mempertahankan kehidupan seseorang, seperti makan, minum serta tempat tinggal. Dalam pekerjaan kebutuhan itu dapat berupa gaji, persediaan makanan dalam

<sup>24</sup> Kaswan, 156-157.

lingkungan kerja dan lainnya yang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis karyawan.

- 2) Kedua, kebutuhan keselamatan dan keamanan, merupakan kebutuhan kemandirian terhadap bahaya yaitu merasa aman dari bahaya kecelakaan dan keselamatan waktu bekerja, dan juga merasa aman dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Ketiga, kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan akan hubungan dengan teman dalam perusahaan, lembaga maupun organisasi kebutuhan ini bisa berbentuk kelompok dalam kerja yang berjalan normal secara resmi maupun non formal.
- 4) Keempat, kebutuhan akan harga diri, merupakan kebutuhan apresiasi diri, pujian dan apresiasi prestasi dari pekerja dan orang lainnya di lembaga, dapat juga berbentuk seperti popularitas, jabatan dan lainnya tentunya yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 5) Kelima, kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri, untuk melakukan itu, orang mencari pertumbuhan, potensi dan kemajuan. Dalam pekerjaan kebutuhan ini dapat berbentuk seperti peningkatan kemahiran, meningkatkan kreatif diri, menjadi berprestasi, dan lainnya.

Berlandaskan penjelasan di atas, berikut indikator perilaku Motivasi kerja adalah :



**Tabel 1.2**  
**Indikator Motivasi Kerja**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator Perilaku</b>
Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji
	Penyediaan makan dan minum
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	Jaminan kesehatan
	Keamanan kerja
Kebutuhan sosial	Memiliki rasa pertemanan
	Mampu bekerja sama
Kebutuhan harga diri	Pengakuan/pujian
Kebutuhan aktualisasi diri	Pengembangan diri dalam karir
	Kreatif dalam bekerja

## **F. Definisi Operasional**

### 1. Gaya kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional suatu upaya atau usaha yang ditujukan terhadap suatu kelompok yang diarahkan oleh seorang pemimpin dengan cara yang memberikan lebih banyak sentuhan langsung pada bawahannya seperti perhatian untuk mencapai perubahan yang mengacu kepada tujuan yang sedang diinginkan oleh perusahaan.

### 2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang timbul dari diri orang ataupun luar diri orang tersebut untuk lebih giat atau semangat ketika melaksanakan sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Dengan demikian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja yaitu cara seorang pimpinan untuk memberikan pengaruh, memberikan motivasi, mengatur karyawannya dengan lebih banyak memberikan sentuhan langsung kepada bawahannya dan hal itu dapat mempengaruhi terhadap dorongan atau semangat kerja bawahannya.



### G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian yaitu perkiraan yang diharapkan akurat tetapi masih tidak pasti. Hal ini diperlukan untuk secara eksplisit menguraikan asumsi penelitian sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya.<sup>25</sup> Maka asumsi penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

### H. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini ada 2 (dua), yaitu  $H_0$  (Hipotesis nihil) adalah hipotesis yang mengutarakan tidak berpengaruh satu variabel terhadap yang lain, dan  $H_a$  (Hipotesis alternatif) adalah hipotesis yang mengungkapkan berpengaruh satu variabel terhadap yang lain. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan dengan berbentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian yaitu :

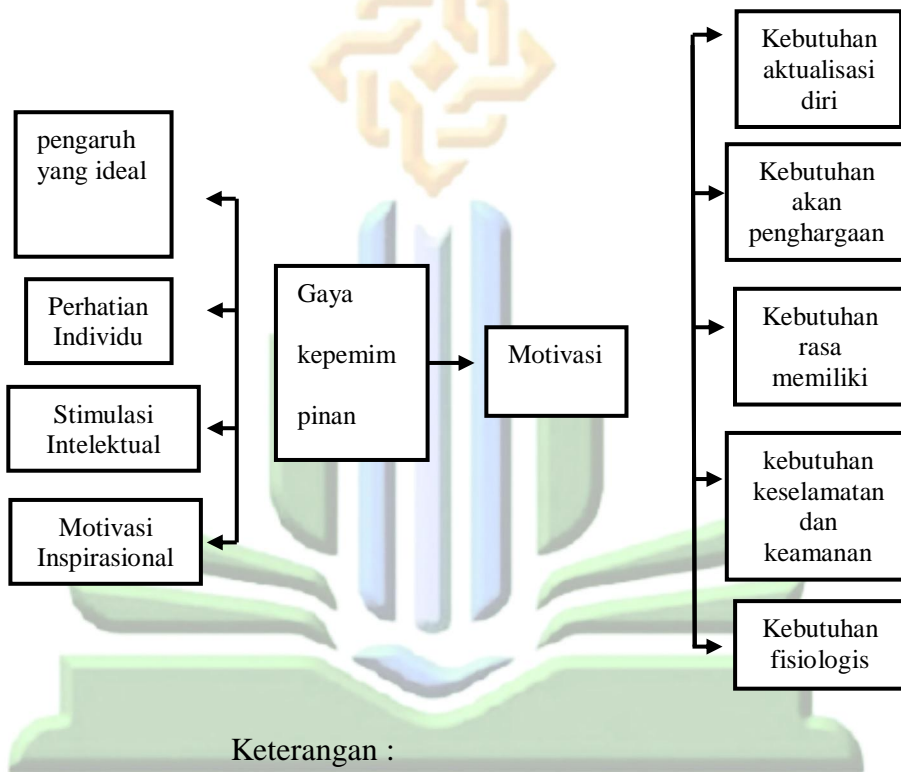
1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.
2.  $H_a$  : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

---

<sup>25</sup> STAIN Jember Press, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", (Jember : STAIN Jember Press,2018):37.

Desain penelitian yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

**Gambar 1.1**  
**Desain Penelitian**



X : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Y : Motivasi Kerja

## I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

**BAB I** pendahuluan, terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

**BAB II** kajian pustaka, terdapat penelitian terdahulu yang ada pembahasan selaras dengan penelitian yang dilaksanakan. Bab ini juga terdapat kajian teori terkait gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

**BAB III** metode penelitian, terdapat pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen penelitian, juga analisis data.

**BAB IV** penyajian data dan analisis, berisi gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis, penyajian hipotesis, dan pembahasan.

**BAB V** penutup, terdapat kesimpulan dan saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Tujuan adanya penelitian terdahulu ini dipakai sebagai acuan dan juga agar tidak terjadi duplikasi dan plagiasi. Penelitian terdahulu yang peneliti gunakan bisa berbentuk skripsi, tesis, buku-buku, dan riset lainnya, berikut penelitian terdahulu yang berkesinambungan dengan penelitian diantaranya :

1. Penelitian yang dilaksanakan Kristiyawan Radityo Swasti pada 2017 yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Pramusaji di Torry Coffe Jakarta*”. Sehubungan penelitian yang selesai dilakukan ditemukan hasil yaitu ada pengaruh kuat gaya kepemimpinan suportif dan kinerja. Hal tersebut dibuktikan dari hasil korelasi *rank spearman* yang mendapatkan hasil 0,781 hal tersebut termasuk kategori kuat. Dilihat perhitungan koefisien determinasi mendapatkan nilai 61% artinya gaya kepemimpinan suportif mengungguli daripada sisa 39% timbul dari faktor yang tidak dibahas.<sup>26</sup>

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang hendak dilaksanakan peneliti yaitu terletak di variabel bebas, yaitu sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan. Sementara perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan terletak pada variabel terikat yaitu penelitian tersebut menggunakan kinerja sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja,

---

<sup>26</sup> Kristiyawan Radityo Swasti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Pramusaji di Torry Coffe Jakarta” (Skripsi, Sekolah Tinggi Pariwisata, 2017), 82.

2. Penelitian yang dilaksanakan Wulan Kimberly Wowor, Sontje M. Sumayku dan Sofia A.P. Sambul dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado*”. Sehubungan hasil uji hipotesis di bab 4, mendapat kesimpulan yaitu, terlihat nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai signifikansi 0,013, hasil tersebut kurang dari 0,05 atau nilai  $\text{sig} < \alpha$ , artinya terbukti gaya kepemimpinan berpengaruh pada motivasi kerja.<sup>27</sup>

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dikerjakan peneliti berada di variabel bebas dan terikat yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal yang berbeda penelitian itu dengan penelitian yang hendak dilakukan sub variabel bebas penelitian tersebut menggunakan variabel gaya kepemimpinan, sedangkan peneliti menggunakan variabel yang spesifik yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

3. Penelitian yang dilaksanakan Istiqomah Qodriani Fajrin berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*” berdasarkan analisis deskriptif memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan otoriter mendapatkan nilai *grand mean* lebih dari gaya kepemimpinan lain dan

<sup>27</sup> Wulan Kimberly Wowor, Sontje M. Sumayku dan Sofia A.P. Sambul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado.” *Jurnal Administrasi bisnis* vol. 8 No.2 (2019) :111.

juga memberikan hasil gaya kepemimpinan otoriter dominan berpengaruh peningkatan kinerja.<sup>28</sup>

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti terletak pada tvariabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan. Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang hendak dilaksanakan adalah beda dari segi variabel terikat yaitu penelitian tersebut menggunakan kinerja sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Kristiyawan Radityo, Skripsi Sekolah Tinggi Pariwisata 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Pramusaji di Torry Coffe Jakarta	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang hendak peneliti laksanakan terletak pada variabel bebas, yaitu sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan	perbedaan dari penelitian ini dari segi variabel terikat yaitu penelitian tersebut menggunakan kinerja sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja. juga terlihat di variabel bebas yang mana gaya kepemimpinan yang digunakan peneliti lebih spesifik daripada penelitian tersebut yaitu peneliti menggunakan gaya kepemimpinan transformasional

<sup>28</sup> Istiqomah Qodriani Fajrin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening", (skripsi, Universitas Brawijaya 2018) 107.



2.	Wulan Kimberly Wowor, Sontje M. Sumayku dan Sofia A.P. Sambul. Jurnal Administrasi Bisnis 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan peneliti dilihat dari variabel terikat motivasi kerja	Yang menjadikan perbedaan penelitian itu dengan penelitian yang ingin dilaksanakan peneliti dilihat dari sub variabel bebas yaitu penelitian itu menggunakan variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan peneliti menggunakan yang lebih spesifik yaitu gaya kepemimpinan transformasional
3.	Istiqomah Qodriani, Skripsi Universitas Brawijaya 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan peneliti dilihat dari variabel bebas, sama gaya kepemimpinan.	Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang hendak dilaksanakan peneliti adalah beda dari segi variabel terikat yaitu penelitian tersebut menggunakan kinerja sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja.

## B. Kajian Teori

### 1. Kepemimpinan

#### a. Pengertian Kepemimpinan

Bukanlah perkara gampang mengartikan kepemimpinan yang bersifat umum dan disetujui oleh pihak yang berpartisipasi dalam kehidupan berorganisasi. Beberapa bahkan mengatakan bahwa jumlah jenis definisinya sama dengan pembuatnya.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Kaswan, 419.



Kepemimpinan adalah suatu bagian ilmu administrasi, terutama pada administrasi pemerintahan. Ilmu administrasi merupakan cabang dari ilmu sosial juga pengembangan dari filsafat. Kepemimpinan memiliki hubungan pada manusia, yaitu hubungan pengaruh (dari pimpinan), dan hubungan ketaatan pengikut dan bawahan karena dipengaruhi oleh otoritas pemimpin.<sup>30</sup>

Kepemimpinan merupakan bagian ilmu terapan dalam ilmu-ilmu sosial karena prinsipnya membantu mengembangkan kesejahteraan manusia. Sebagai cara pertama dalam mempelajari dan memahami semua aspek kepemimpinan, terlebih dahulu kita harus memahami makna atau pemahaman kepemimpinan dari perspektif yang berbeda.<sup>31</sup>

Kepemimpinan menurut beberapa ahli diantaranya menurut Ordway Tead, dalam bukunya *The Art of Leadership*, menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas memberikan pengaruh orang untuk bekerja sama guna mencapai target. Menurut George R. Terry pada bukunya *Prinsip Manajemen*, kepemimpinan adalah kegiatan di mana orang dipengaruhi untuk menikmati usaha mencapai tujuan bersama. Howard H. Hoyt, pada bukunya *Aspects of Modern Public Administration*, menggambarkan pemimpin sebagai seni memberi pengaruh perilaku.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah Kepemimpinan Abnormal?*, (Depok :PT Rajagrafindo Persada ,2018), 2.

<sup>31</sup> Suwatno, 5.

<sup>32</sup> Kartini Kartono,57.

Turney juga berpendapat mengenai kepemimpinan, menurutnya kepemimpinan adalah sesuatu yang dikerjakan seseorang untuk mengatur dan menginspirasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi melalui penerapan manajemen. Timpe dan Dale juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial ketika pimpinan mencari partisipasi karyawan untuk menggapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karena memberikan arah serta target yang ingin dicapai organisasi tersebut.<sup>33</sup>

Berdasarkan ungkapan para tokoh di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan kegiatan yang melibatkan pengarahan, motivasi, pengawasan, penanaman nilai-nilai moral juga dapat dijadikan contoh tauladan terhadap bawahan. Kepemimpinan seseorang juga mempunyai gaya-gaya tertentu dalam setiap pengaplikasiannya, yaitu biasa disebut dengan gaya kepemimpinan.

b. Pengertian gaya kepemimpinan

Pada dasarnya setiap pimpinan punya gaya kepemimpinan masing-masing dalam lembaga maupun organisasi yang dikelola. Seorang pemimpin memiliki karakteristik, kebiasaan, dan watak tersendiri sehingga karakteristik tersebut membedakan dirinya dari

---

<sup>33</sup> Suwatno, 5.

orang lain. karakteristiknya itulah akan menimbulkan perbedaan tipe kepemimpinannya.<sup>34</sup>

Kata gaya kepemimpinan timbul dari dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya menurut Rivai berarti sikap, tingkah laku, kekuatan, kemampuan, serta ketersediaan dalam berbuat baik.<sup>35</sup> Kepemimpinan itu sendiri adalah pekerjaan yang bertujuan guna memberikan pengaruh orang-orang yang dipimpinnya untuk menggapai target organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam memberikan pengaruh atau memberi dorongan sekelompok orang untuk bekerja menuju pencapaian tujuan tertentu.<sup>36</sup>

Menurut Tampubolon, gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang menggunakan kombinasi filosofi, kemampuan, atribut, sikap, yang biasa dilakukan pimpinan ketika berusaha mempengaruhi kinerja anggotanya.<sup>37</sup> Menurut Robert, gaya kepemimpinan adalah bagaimana mereka menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dan bagaimana mereka dipersepsikan oleh orang-orang yang ingin mereka pengaruhi.<sup>38</sup>

<sup>34</sup> Kartini Kartono, 34.

<sup>35</sup> Ryani Dhyan Parashakti, Dede Irfan Setiawan, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tanggerang," *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* no.1 vol.10(Jakarta 2019) : 71.

<sup>36</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru : Zana Publishing, 2018),103.

<sup>37</sup> Denok Sunarsi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 1,no.2 (Pemalang 2017):4,.

<sup>38</sup> Yuyun Purwati, Joko Tri Nugraha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara)," *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara* 2,no.1 (Magelang 2018): 88.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan yang diuraikan, bisa ditarik simpulan yaitu Gaya kepemimpinan adalah karakteristik pimpinan untuk mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan tingkah laku anggota untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan tentunya sangat berpengaruh kepada perusahaan, baik dari segi karyawan, staff dan lainnya yang berhubungan dengan perusahaan atau lembaga, oleh sebab itu pimpinan tentunya dituntut untuk menentukan dengan tepat agar memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Gaya kepemimpinan itu sendiri ada bermacam-macam, menurut Suwatno tipe atau gaya kepemimpinan ada empat diantaranya gaya kepemimpinan karismatik, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan visioner.<sup>39</sup>

dan masih ada macam-macam gaya kepemimpinan yang ada, berikut akan disebutkan dan dijelaskan beberapa macam-macam gaya kepemimpinan

c. Macam-macam gaya kepemimpinan

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan gaya kepemimpinannya.<sup>40</sup> Sehingga muncullah beberapa macam gaya kepemimpinan diantaranya sebagai berikut :

<sup>39</sup> Suwatno, 107.

<sup>40</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah Kepemimpinan Abnormal?*, (Depok :PT Rajagrafindo Persada ,2018) 34.

### 1) Gaya Kepemimpinan Visioner

Menurut Bezold pemimpin visioner adalah pribadi-pribadi yang memiliki visi menarik serta mampu mendorong organisasi dan pegawai untuk mewujudkan pencapaian visi dengan baik. Mereka menginspirasi orang, merevitalisasi organisasi, dan memobilisasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mengubah visi menjadi kenyataan.<sup>41</sup> Diana kartanegara juga berpendapat mengenai kepemimpinan visioner yaitu adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.<sup>42</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan masa depan serta menuangkannya dalam bentuk visi yang menjadi panutan dan pedoman bagi seluruh karyawannya.

### 2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif menurut Spreitzer adalah paradigma kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kesempatan yang sama dan luas kepada pegawainya untuk memberikan kesempatan yang sama dan luas kepada pegawainya

<sup>41</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi public dan bisnis* (Jakarta : Bumi Aksara,2019), 88-89.

<sup>42</sup> Rasto, "Kepemimpinan Visioner", *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol. 2 No. 3 (2003).

untuk memberikan kontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan partisipatif melibatkan pegawai di seluruh tingkatan yang berbeda dalam dirarki pengambilan keputusan. Para pemimpin tersebut memerhatikan nilai-nilai yang dibawa oleh pegawai dan mencari masukan-masukan dari pegawai tersebut dalam pengambilan keputusan yang penting.<sup>43</sup> Burhanuddin juga menyatakan kepemimpinan partisipatif yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan maupun keputusan serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang dipraktekkan oleh seorang pemimpin dengan melibatkan pegawai dalam berbagai jenjang struktur untuk turut berkontribusi dengan berbagai cara sehingga pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin menjadi lebih efektif dan efisien.

Macam-macam gaya kepemimpinan yang ada bukan hanya yang dijelaskan diatas, tentunya masih ada gaya kepemimpinan yang lain. Peneliti sendiri tertarik ingin meneliti lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan yang selaras dengan penerapan yang dilakukan

---

<sup>43</sup> Suwatno, 123.



pemimpin pada tempat yang dijadikan objek penelitian yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri atas dua kata, kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan adalah perilaku yang diambil seorang guna mengendalikan, memberi arahan, dan memberi pengaruh orang lain terhadap pemilihan dan pencapaian target yang sudah ditentukan. Kata "transformasi" timbul dari kata kerja "to transform," yang menunjukkan perubahan bentuk. Karena terkait langsung dengan transformasi internal organisasi, pemimpin transformasional bertindak sebagai agen perubahan.<sup>44</sup>

Kepemimpinan transformasional bisa diartikan dengan kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan pada organisasi.

Kepemimpinan juga diartikan sebagai kepemimpinan yang memotivasi, supaya anggota bersedia bekerja untuk tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional juga diartikan sebagai kekuatan yang memberikan pengaruh bawahan dengan cara tertentu, atau dapat juga didefinisikan sebagai pemimpin yang meningkatkan kerjasama dan pembelajaran kelompok.<sup>45</sup>

Menurut beberapa ahli termasuk Burns, memberikan pengertian yaitu kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan yang

<sup>44</sup> Suwatno, 107.

<sup>45</sup> Agus Purwanto, Masduki Asbari, Mirza Prameswari, Mohamad Ramdan, "Gaya Kepemimpinan di Madrasah Aliyah : Authentic, Transformasional, Authoritarian atau Transactional?," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 5, no.1 (Pati 2019):17, <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>

terjadi proses antara pimpinan serta bawahan mencapai puncak aspek moral dan motivasi, misalnya dalam hal menjaga kemanusiaan, keadilan, kemandirian, dan tidak berdasarkan emosi, keserakahan, kecemburuan atau suka atau tidak.<sup>46</sup>

Menurut Bernard M Bass bahwa Gaya kepemimpinan transformasional lebih menanamkan pada bawahannya pentingnya nilai dan fungsi pekerjaan mereka. Pimpinan berupaya untuk memperkuat kebutuhan di luar kepentingan pribadi dan meningkatkan perubahan ini menuju kebaikan bersama, termasuk bermanfaat organisasi.<sup>47</sup>

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan transformasional yang diuraikan dapat disimpulkan yakni gaya kepemimpinan transformasional yaitu suatu upaya atau usaha yang ditujukan terhadap suatu kelompok yang diarahkan oleh seorang pemimpin dengan cara yang memberikan lebih banyak sentuhan langsung pada bawahannya seperti perhatian untuk mencapai perubahan yang mengacu kepada tujuan yang sedang diinginkan oleh perusahaan.

e. Aspek atau karakteristik gaya kepemimpinan transformasional

Bernard M Bass. Bass mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah karakteristik yang melekat yaitu empat karakteristik, diantaranya yaitu pengaruh ideal, memunculkan

<sup>46</sup> Nuurun Nahdiyyah, Binti Maunah, "Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, vol.3, no.2 (Tulungagung 2021): 78-79.

<sup>47</sup> Andi Setyawan Suyitno, Hardi Utomo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Among Makarti*, vol 9, no.18 (Semarang 2016):62.

motivasi inspirasi, memberikan stimulasi intelektual dan perhatian individu.

Keempat aspek atau karakteristik gaya kepemimpinan transformasional memiliki indikator perilaku yang berbeda. Diantaranya sebagai berikut :<sup>48</sup>

#### 1) Menunjukkan pengaruh yang ideal

Karakteristik menunjukkan pengaruh yang ideal, memiliki indikator perilaku yang akan dimunculkan pemimpin menjadi sosok ideal yang dijadikan contoh oleh pengikutnya, sehingga pengikut akan merasa kagum, menunjukkan rasa hormat, serta punya rasa percaya terhadap pemimpin. Pemimpin juga memberikan pengembangan kepada pegawai. Nampak juga dari perilaku pimpinan yang mengutamakan kepentingan kelompoknya daripada keinginannya. Dia akan bertindak dengan penuh rasa hormat sehingga orang lain akan menghormatinya. Pemimpin memiliki pandangan masa depan yang kuat dan juga akan memikirkan dan berbicara tentang hal-hal yang dapat mengembangkan organisasi.

#### 2) Motivasi Inspirasional

Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang kedua yaitu, memunculkan motivasi inspirasional. Indikator perilaku yang akan dimunculkan oleh pemimpin yaitu bisa

---

<sup>48</sup> Suwatno,111-114

memberikan motivasi juga menginspirasi terhadap pengikutnya untuk menggapai tujuan organisasi. Dia juga bisa memberi makna dan tantangan yang mengedapankan antusias dan optimisme.

### 3) Stimulasi Intelektual

Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang ketiga yaitu, memberi stimulasi intelektual. Indikator perilaku yang akan dimunculkan oleh pemimpin yaitu bisa memberi ransangan serta stimulus yang berkelanjutan terhadap pengikutnya dengan hal itu karyawan bisa memikirkan dan melaksanakan pekerjaan dengan kreatif, dan juga pimpinan dapat menyajikan perspektif yang berbeda untuk memecahkan masalah serta memberikan dorongan kepada pengikut untuk memiliki persepektif yang berbeda dalam memecahkan masalah.

### 4) Perhatian Individu

Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang keempat yaitu, memberi perhatian individu. Indikator perilaku yang akan dimunculkan oleh pemimpin memberikan pembelajaran juga memberikan binaan pada pengikut secara khusus dan lebih memahami kondisi setiap individu pengikutnya sehingga mampu untuk menyerap aspirasi dari setiap pegawainya.

Penjabaran di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menurut Bernard M Bass memiliki empat karakteristik dan dari karakteristik itu memiliki

indikator perilaku yang berbeda, karakteristik tersebut adalah, menunjukkan pengaruh ideal, memotivasi inspirasi, stimulasi intelektual, juga perhatian individu.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang mempunyai arti menggerakkan. Motivasi dasarnya adalah kebutuhan tidak terpenuhi yang memunculkan ketegangan yang memicu dorongan dalam diri.<sup>49</sup>

MC. Donald, mengatakan motivasi yaitu perubahan energi kepribadian yang diketahui dengan timbul perasaan (emosi) dan respon guna mencapai target. Menurut Oemar Hamalik, perubahan energi pada seseorang datang dengan bentuk aktivitas nyata berbentuk kegiatan fisik. Karena seseorang punya target khusus dalam kegiatannya, maka seseorang akan termotivasi dengan kuat untuk menggapainya dengan usaha yang dilakukannya untuk menggapainya.<sup>50</sup>

Malthis juga mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan dari seorang yang memicu mereka supaya bertindak. Umumnya orang bertindak sebab satu alasan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>51</sup> Ketika seseorang mempunyai keinginan sesuatu maka orang tersebut akan

<sup>49</sup> Maya Wulan Pramesti, "Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi", 23.

<sup>50</sup> Haryu Islamuddin, *Psikologi Pendidikan* (Jember : STAIN Jember Press, 2011), 245.

<sup>51</sup> Aldo, Al musadieq dan Gunawan Eko, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol.13 no.1 (Agustus 2014):3.

berusaha agar dapat mendapatkan apa yang diinginkan itu merupakan teori dari Malthus.

Berdasarkan pendapat tokoh yang dijabarkan maka bisa ditarik simpulan yakni motivasi merupakan sikap yang memberi pengaruh seseorang agar bisa meraih hal tersebut sesuai dengan keinginannya. Sikap itu menjadikan kekuatan untuk mendorong seseorang berperilaku atau berusaha untuk meraih tujuannya tersebut. Untuk dapat menghasilkan motivasi secara maksimal tentunya membutuhkan beberapa hal, salah satunya harus memahami terlebih dahulu motivasi itu sendiri, macam-macam motivasi dan lainnya.

b. Macam-macam motivasi

Membicarakan soal macam-macam motivasi, hanya akan dibahas dalam dua sudut pandang, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri pribadi seorang yang disebut motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri seorang yang disebut motivasi ekstrinsik.

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik menurut Sardiman adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.<sup>52</sup> Dengan kata lain, individu terdorong untuk bertingkah laku ke arah tujuan tertentu tanpa adanya faktor pendorong dari luar. Sedangkan menurut Hamalik berpendapat

---

<sup>52</sup> Haryu Islamuddin, *Psikologi Pendidikan*, (Jember : STAIN Jember Press, 2014), 267.



bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup dalam situasi tertentu yang bersumber dari kebutuhan dan tujuan-tujuan seseorang.<sup>53</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup dalam situasi tertentu yang bersumber dari kebutuhan dan tujuan-tujuan tertentu atau motivasi intrinsik tidak ada pengaruh dari luar seseorang itu sendiri.

## 2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.

Motivasi ekstrinsik bukan berarti motivasi yang tidak diperlakukan dan tidak baik dalam setiap motivasi yang ada.

Motivasi ekstrinsik diperlukan seorang termotivasi untuk melakukan suatu hal yang berhubungan dengan motivasi itu sendiri tersebut. Banyak faktor yang dapat mendukung motivasi ekstrinsik ini, jika dalam dunia kerja dapat berupa lingkungan kerja, pemimpin, teman kerja dan lainnya. Jika dalam dunia pendidikan dapat berupa guru, lingkungan kelas, dan lainnya tentunya motivasi ekstrinsik ini dapat datang dari luar diri seorang sesuai dari apa yang sedang ditujuinya tersebut.

---

<sup>53</sup> Ayu Lestari Aziz, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Bisnis Kelas X Peserta Didik Kelas X di SMKN 4 Makassar" (Skripsi, Universitas Negeri Makassar, 2017), 25.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa macam-macam motivasi dilihat dari dua sudut pandang yaitu terdapat motivasi yang timbul dari orang itu sendiri dan motivasi yang timbul dari luar diri orang tersebut. Motivasi itu sendiri juga memiliki jenis-jenis dalam pelaksanaan dalam suatu tujuan seseorang atau dapat diartikan dilihat dari situasi dan kondisi orang tersebut diantaranya motivasi belajar, motivasi organisasi, motivasi sosial. Peneliti sendiri ingin membahas lebih dalam mengenai suatu jenis motivasi yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan adalah motivasi kerja.

#### c. Motivasi Kerja

Menurut Samsudin, motivasi kerja merupakan proses eksternal yang memunculkan pengaruh atau dorongan kepada seseorang atau kelompok kerja supaya memiliki keinginan mencapai sesuatu. Liang Gie juga berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan seorang manajer untuk menginspirasi, menggairahkan dan mendorong karyawan supaya memutuskan tindakan tertentu.<sup>54</sup>

Hasibuan juga memberikan pengertian motivasi kerja yaitu memberikan sesuatu yang memunculkan semangat kerja seseorang, sehingga ingin bekerja sama dengan efisien dan terintegrasi dengan berbagai cara guna menggapai rasa puas. Menurut Siagian, motivasi kerja yaitu daya dorong yang mendorong keberhasilan maksimal organisasi dalam mencapai tujuan, dengan arti yaitu pencapaian tujuan

<sup>54</sup> Isnan Munawirsyah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan," *Jurnal Bisnis Administrasi*, vol 7, no.2 (Medan 2018): 35.

organisasi mengacu pada pencapaian tujuan individu dari anggota organisasi yang bersangkutan.<sup>55</sup>

Berdasarkan macam-macam definisi motivasi kerja yang diuraikan, dapat ditarik simpulan bahwa motivasi kerja yaitu suatu dorongan dari diri seseorang ataupun luar diri orang tersebut agar lebih giat atau semangat ketika melaksanakan satu kegiatan yang ada terkait dengan pekerjaan. Pengertian motivasi kerja dan aspek motivasi kerja juga dapat dilihat dari beberapa pendekatan, diantaranya pendekatan kebutuhan, pendekatan kognitif dan pendekatan non kognitif. Peneliti sendiri ingin meneliti lebih lanjut motivasi kerja melalui pendekatan kebutuhan menurut teori dari Abraham Maslow yang biasa disebut dengan *hierarchy of needs*.

#### d. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Teori Abraham Maslow mengenai motivasi bisa diaplikasikan kepada hampir keseluruhan aspek kehidupan pribadi maupun sosial. Motivasi datang dari beberapa kebutuhan dasar pada manusia, tidak berubah dan kebutuhan ini bersifat psikologis.<sup>56</sup> Jika kebutuhan karyawan tidak dipenuhi maka karyawan pasti menampilkan perilaku frustrasi, sebaliknya jika kebutuhan dipenuhi maka karyawan akan menampilkan perilaku senang sebagai perwujudan kepuasan.<sup>57</sup>

<sup>55</sup> Krisnawati Wiji Rahayu, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur," *Jurnal Ekonomi*, (Samarinda 2017) .

<sup>56</sup> Angelica, Livia Florencia. "Konflik Batin Tokoh Utama dalam Novel Di Tanah Lada Karya Ziggy Zezsyaeviennabrizkie: Kajian Psikologi Sastra."

<sup>57</sup> Kaswan., 156.

Abraham Maslow mengatakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut :<sup>58</sup>

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan seperangkat kebutuhan dasar yang penting dipenuhi sebab berkaitan dengan kepuasan dan keberadaan biologis. Kebutuhan dasar fisiologis meliputi kebutuhan makan, minum, oksigen, aktivitas, istirahat, keseimbangan suhu, dan kebutuhan rangsangan sensorik.

Kepuasan fisiologis adalah kekuatan dorongan dan mempunyai pengaruh kuat terhadap perilaku, orang hendak berusaha untuk menuntaskannya sebelum menuntaskan kebutuhan lain.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman yang dimaksud oleh Maslow yaitu suatu kebutuhan yang membuat manusia agar merasa tenang, kepastian, dan konsisten dari suasana lingkungannya.

3) Kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki

Kebutuhan untuk dicintai dan dimiliki yaitu kebutuhan yang mendorong orang supaya membentuk keterikatan emosional yang kuat atau hubungan yang produktif dengan lawan jenis baik, anggota keluarga maupun anggota lain. Dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja.

---

<sup>58</sup> Kaswan, 156-157.

#### 4) Kebutuhan akan harga diri

Menurut Maslow kebutuhan akan harga diri, terdiri atas dua bagian. Pertama yaitu pemberian hormat dan kedua yaitu merasa dihargai orang lain. Kebutuhan akan harga diri merupakan kebutuhan untuk dihargai bagi diri sendiri, untuk diakui dan dihargai atas prestasi karyawan dan masyarakat lingkungan, di perusahaan ini dapat berbentuk ketenaran, jabatan, dan yang lainnya.

#### 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan dalam meningkatkan potensi secara penuh. Demi melakukan ini, orang berusaha menggapai pertumbuhan, kesuksesan, dan kemajuan. Dalam konteks organisasi, kebutuhan ini mencakup pengembangan keterampilan, peluang untuk kreativitas, pencapaian dan kemajuan, serta kemampuan untuk mengambil kendali penuh.

Berdasarkan penjelasan di atas hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow terdapat lima, yaitu diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta dan rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti perihal pengaruh gaya kepemimpinan pada motivasi kerja karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan sifat positivisme yang dipakai untuk meneliti populasi atau sampel khusus, pengumpulan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data menggunakan kuantitatif, guna menguji hipotesis yang ditentukan.<sup>59</sup>

Jenis penelitian yang dipakai yaitu survey. Tujuannya untuk menjawab terhadap masalah dan mendapat informasi yang lebih lengkap mengenai suatu fenomena,<sup>60</sup> dengan pengumpulan data dari tempat tertentu yang alamiah dengan melakukan perlakuan dalam pengumpulan data seperti mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya.<sup>61</sup>

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi yaitu wilayah di dalamnya ada subjek atau objek yang punya karakter dan jumlah khusus sehingga ditentukan oleh peneliti yang bertujuan agar bisa dipelajari dan berakhir terhadap perolehan kesimpulan. Lebih gampangya populasi didefinisikan yaitu jumlah total

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Alfabeta : Bandung, 2013), 11.

<sup>60</sup> Ratna wijayanti Daniar Paramiita, Noviansyah Rizal, dan Riza Bahtiar Sulistyan, *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku ajar perkuliahan Metodologi Penelitian bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (Lumajang : Widya Gama Press, 2021), 12.

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Alfabeta : Bandung, 2016), 6.



seluruh subjek atau obyek baik berupa benda alam, manusia ataupun yang lain yang dapat diambil data dari hal tersebut.<sup>62</sup> Adapun yang dijadikan populasi pada penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan yang bekerja di Yayasan Matahari Banyuwangi di mana tempat ini merupakan salah satu lembaga sosial yang berjalan dalam segi mengembangkan potensi anak berkebutuhan khusus dengan jumlah populasi total 34 karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

## 2. Sampel

Sampel yaitu sebagian dalam populasi yang memiliki beberapa karakter khusus.<sup>63</sup> Teknik dalam pemilihan sampel yang dipakai adalah *sampling jenuh* atau bisa juga disebut *sensus*. *Sampling jenuh* adalah penentuan sampel dalam penelitian yang digunakan dari seluruh populasi yang ada. Adapun yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni seluruh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dari sejumlah populasi sebanyak 34 karyawan dan memakai secara keseluruhan, jadi jumlah sampel yang hendak diambil datanya sebanyak 34 orang karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

## C. Teknik dan Instrumen Penelitian

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yakni salah satu cara yang dilaksanakan peneliti agar dapat memperoleh data yang nantinya akan dianalisis atau

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2018), 51-52.

<sup>63</sup> Sugiyono, 71.

diolah sehingga dapat memunculkan kesimpulan.<sup>64</sup> Untuk itu agar peneliti dapat memperoleh data yang lengkap dan diteliti, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu :

a) Angket

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan terbuka maupun pertanyaan tertutup secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>65</sup>

Angket cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Karena dalam penelitian ini jumlah responden cukup banyak yaitu 34 karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi maka digunakanlah teknik pengumpulan data angket atau kuesioner.

b) Observasi

Observasi adalah metode dalam pengumpulan data yang digunakan peneliti melaksanakan pengamatan dan pencatatan dengan cara sistematis pada fenomena yang terlihat pada objek penelitian.<sup>66</sup>

Teknik observasi ini juga digunakan untuk mendapatkan data observasi awal untuk dapat mengetahui kategori gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Alfabeta : Bandung, 2016), 224-225.

<sup>65</sup> Sugiyono, 142.

<sup>66</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), 158

## 2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu metode yang dipakai peneliti guna mengumpulkan data yang bertujuan memudahkan pencapaian hasil yang unggul. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional merupakan hasil dari modifikasi dari skripsi yang dilakukan oleh Fitri Noor Syamsiah.<sup>67</sup> Peneliti menggunakan instrumen penelitian tipe skala *Likert* dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk penyelidikan ini, skala likert itu sendiri digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.<sup>68</sup>

Dalam skala *likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban tiap item instrumen terdapat lima (lima) pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan atau pernyataan, dan salah satu tanggapan dari sampel penelitian harus dipilih, opsi tersebut yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), sebagaimana dapat dilihat berikut :

---

<sup>67</sup> Fitri Noor Syamsiah, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Intensi Pensiun Dini pada Karyawan Bank Z Wilayah VIII" (Skripsi. Universitas Sanata Dharma, 2016), 76-81.

<sup>68</sup> Sugiyono, 92-93.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor Favorable	Skor Unfavorable
1.	Sangat Setuju (SS)	05	01
2.	Setuju (S)	04	02
3.	Kurang Setuju (KS)	03	03
4.	Tidak Setuju (TS)	02	04
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	01	05

Ada dua macam item pertanyaan skala Likert: menguntungkan (F) dan tidak menguntungkan (UF). Sedangkan kategori *unfavorable* (UF) menunjukkan indeks variabel yang bertentangan dengan variabel yang dinilai pada penelitian, kategori *favourable* (F) menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat mendukung variabel yang diteliti. Menurut karakteristik masing-masing variabel, indikator yang dihasilkan. Skor untuk setiap item, baik yang menguntungkan (F) maupun yang tidak menguntungkan (UF), dapat dilihat dari skala variabel yang sudah dibuat.

Skala masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala gaya kepemimpinan transformasional ditetapkan penelitian ini mengacu dari pendapat Bernard M Bass, menurutnya gaya kepemimpinan transformasional terdiri atas 4 aspek, antara lain :

1. Menunjukkan pengaruh yang ideal,
2. Memunculkan motivasi inspirasional,
3. Memberikan stimulasi intelektual dan
4. Memberikan perhatian individu.<sup>69</sup>

<sup>69</sup> Suwatno, 111.

Adapun tabel *blue print* dari skala gaya kepemimpinan transformasional, diantaranya yaitu :

**Tabel 3.2**  
**Skala blue print Gaya Kepemimpinan Transformasional**

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Menunjukkan pengaruh yang ideal	a. Menampilkan standar moral yang tinggi	1,2	5	6
		b. Menjadi model bagi pengikutnya	3,4	50	
2.	Memunculkan Motivasi Inspirasional	a. Kemampuan memberikan motivasi dan inspirasi	7,8,9	6	6
		b. Meningkatkan optimisme	10	24	
3.	Memberikan Stimulasi Intelektual	a. Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut menjadi inovatif	11,12,13	14	7
		b. Membuat kembali kerangka permasalahan	15,16	17	
4.	Memberi perhatian kepada individu	a. Memberikan perhatian secara personal pada semua individu	18	19	4
		b. Membuat semua individu merasa dihargai	20	21	

## b) Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja pada penelitian ini mengacu kepada teori kebutuhan teori Abraham Maslow, menurutnya ada 5 aspek dalam motivasi kerja yaitu diantaranya : Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan aktualisasi diri. Adapun tabel blue print pada motivasi kerja, diantaranya :

**Tabel 3.3**  
**Skala Blue Print Motivasi Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kebutuhan fisiologis	a. Pemberian gaji	22	49	3
		b. Penyediaan makan dan minum	23		
2.	Kebutuhan keselamatan dan keamanan	a. Jaminan kesehatan	26	25	5
		b. Keamanan kerja	27	28	
3.	Kebutuhan sosial	a. Memiliki rasa pertemanan	29,30,31	32,33,34	9
		b. Mampu bekerja sama	35,36	37	
4.	Kebutuhan akan harga diri	a. Pengakuan atau pujian	38,39,40	41	4
5.	Kebutuhan akan aktualisasi diri	a. Pengembangan diri dalam karir	42,43,44	45	7
		b. Kreatif dalam bekerja	46,47	48	

Adanya skala gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja perlu diadakannya uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui layak tidaknya instrumen tersebut dan agar dapat digunakan pada uji ke tahapan berikutnya yaitu uji analisis dan uji hipotesis, hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :



### 3. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa jauh ketepatan dan akurasi dari sebuah alat ukur saat menjalankan fungsi pengukurannya agar bisa diukur dengan semestinya.<sup>70</sup> Semakin tinggi validitas instrumen penelitian, maka semakin akurat fungsi alat tes.<sup>71</sup> Syarat minimum untuk memenuhi validitas adalah jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dengan nilai  $r$  hitung 0,339 (taraf signifikansi 0,05) sebab jumlah responden sebanyak 34 responden. Uji validitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan rumus *Product moment* dari Karl Pearson

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Skala Gaya Kepemimpinan Transformatioanal**

UJI VALIDITAS				
Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatioanal (V.X)				
ITEM	R HITUNG	R TABEL 5%	SIG	KRITERIA
X.1	0,552	0,339	0,001	VALID
X.2	0,680	0,339	0,000	VALID
X.3	0,377	0,339	0,028	VALID
X.4	0,621	0,339	0,000	VALID
X.5	0,634	0,339	0,000	VALID
X.6	0,680	0,339	0,000	VALID
X.7	0,703	0,339	0,000	VALID
X.8	0,603	0,339	0,000	VALID
X.9	0,455	0,339	0,007	VALID
X.10	0,695	0,339	0,000	VALID
X.11	0,664	0,339	0,000	VALID
X.12	0,476	0,339	0,004	VALID
X.13	0,328	0,339	0,058	TIDAK VALID

<sup>70</sup> Fizi Syaidi, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Faizal Riza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 1 no. 1(april :2013).

<sup>71</sup> Antonius Eko Cahyono, "Analisis korelasi antara harga, kualitas produk, distribusi dan minat beli ulang sepeda motor merek honda"(Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2014), 48.

X.14	0,505	0,339	0,002	VALID
X.15	0,399	0,339	0,019	VALID
X.16	0,790	0,339	0,000	VALID
X.17	0,708	0,339	0,000	VALID
X.18	0,418	0,339	0,014	VALID
X.19	0,762	0,339	0,000	VALID
X.20	0,698	0,339	0,000	VALID
X.21	0,492	0,339	0,003	VALID
X.22	0,695	0,339	0,000	VALID
X.23	0,733	0,339	0,000	VALID

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja**

UJI VALIDITAS				
Variabel Motivasi Kerja (V.Y)				
ITEM	R HITUNG	R TABEL 5%	SIG	KRITERIA
Y.1	0,275	0,339	0,116	TIDAK VALID
Y.2	0,511	0,339	0,002	VALID
Y.3	0,436	0,339	0,010	VALID
Y.4	0,391	0,339	0,022	VALID
Y.5	0,605	0,339	0,000	VALID
Y.6	0,737	0,339	0,000	VALID
Y.7	0,410	0,339	0,016	VALID
Y.8	0,452	0,339	0,007	VALID
Y.9	0,589	0,339	0,000	VALID
Y.10	0,725	0,339	0,000	VALID
Y.11	0,743	0,339	0,000	VALID
Y.12	0,717	0,339	0,000	VALID
Y.13	0,458	0,339	0,006	VALID
Y.14	0,458	0,339	0,006	VALID
Y.15	0,833	0,339	0,000	VALID
Y.16	0,537	0,339	0,001	VALID
Y.17	0,404	0,339	0,018	VALID
Y.18	0,093	0,339	0,601	TIDAK VALID
Y.19	0,732	0,339	0,000	VALID
Y.20	0,169	0,339	0,340	TIDAK VALID
Y.21	0,468	0,339	0,005	VALID
Y.22	0,449	0,339	0,008	VALID
Y.23	0,824	0,339	0,000	VALID
Y.24	0,256	0,339	0,144	TIDAK VALID
Y.25	0,410	0,339	0,016	VALID
Y.26	0,597	0,339	0,000	VALID
Y.27	0,290	0,339	0,097	TIDAK VALID

#### 4. Uji Reliabilitas

Sesudah melakukan uji validitas, maka peneliti dapat melanjutkan uji selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Untuk dapat mengetahui dari reliabilitas suatu angket, peneliti dapat menggunakan perhitungan dengan rumus *Alpha Cronbach*.

Wiratna berpendapat ada indeks koefisien untuk menentukan suatu reliabilitas yaitu :

- 1) Saat nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka alat ukur dikatakan reliabel
- 2) Saat nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka alat ukur dikatakan tidak reliabel

Indeks koefisien reliabilitas :

**Tabel 3.6**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Skala	Koefisien Alpha
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,916
Motivasi Kerja	0,905

- a. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
0,916	22

Mengacu terhadap hasil perhitungan *SPSS for 26* tersebut, bisa diketahui nilai *Cronbach's Alpha* skala gaya kepemimpinan transformasional sebesar  $0,916 > 0,60$  artinya

skala gaya kepemimpinan transformasional reliabel dengan interval koefisien kuat.

b. Skala Motivasi Kerja

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
0,905	22

Mengacu terhadap hasil perhitungan *SPSS for 26* tersebut, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* skala motivasi kerja sebesar  $0,905 > 0,60$  yang berarti skala gaya kepemimpinan transformasional reliabel dengan interval koefisien kuat.

#### D. Analisis Data

Analisis data merupakan cara menguji dua atau lebih variabel penelitian, mengevaluasi bagaimana variabel terhubung satu dengan yang lain, dan muncul kesimpulan dari temuan yang ada.<sup>72</sup> Analisis regresi merupakan metode analisis penelitian ini. Analisis ketergantungan suatu variabel terhadap variabel lain dilakukan menggunakan regresi. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk analisis dengan menggunakan skala awal merupakan ordinal tetapi kemudian dirubah menjadi skala interval. Adapun tahapan yang dilakukan pada analisis regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Rusydi Ananda dan Muhammad Fadhli, *Statistik Pendidikan (Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan)*, (Medan: CV Widya Puspita, 2018), 242

<sup>73</sup> Ma'ruf Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2015),335.

## 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji yang dilakukan sebagai syarat supaya data bisa dianalisis regresi linear sederhana. Uji asumsi klasik berisi uji-uji sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas yang tujuannya guna mengetahui nilai sebaran data dari suatu kelompok atau variabel, apakah sebaran data itu normal atau tidak.<sup>74</sup> Uji normalitas dilakukan memakai uji *Kolmogorov Smirnov*.<sup>75</sup> Uji normalitas dikerjakan dengan analisis statistik SPSS for 26, maka kriteria dalam menentukan keputusan yaitu:

- 1) Jika nilai *sig a* lebih dari 0,05 data dinyatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai *sig a* kurang dari 0,05 data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas biasanya digunakan menjadi persyaratan analisis jika data penelitian akan analisis menggunakan regresi linear sederhana.<sup>76</sup>

Pengujian dalam uji linearitas menggunakan SPSS menggunakan kriteria dalam penentuan keputusan yaitu :

- 1) Jika nilai *sig. Deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 terdapat hubungan yang *linier* dari kedua variabel

<sup>74</sup> Imam Gunawan, "Pengantar Statistika Inferensial", (Jakarta, Rajawali Pers, 2017), Hlm 93.

<sup>75</sup> Gunawa, "Pengantar Statistik Inferensial", Hlm 93.

<sup>76</sup> Wayan Widana, Putu Lia Muliani, "Uji Persyaratan Analisis", (Sukodono, Lumajang Jawa Timur 2020), Hlm 47.

- 2) Jika nilai *sig. Deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang *linier* dari kedua variabel.<sup>77</sup>

## 2. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dipakai dalam menguji signifikan atau tidaknya suatu hubungan yang tidak melebihi satu variabel melalui koefisien regresinya. Analisis regresi sederhana berfungsi sebagai cara statistik yang dipakai dalam mencari tahu ada atau tidak pengaruh variabel pada variabel lain.<sup>78</sup>

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan SPPSS for 26. Penelitian ini uji validitas dari kuesioner dalam variabel penelitian yang diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dengan total 34. Dalam melakukan penyebaran kuesioner perlu persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Variabel X (Pola asuh orang tua)

Y = Variabel Y (*Subjective Well-Being*)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

### b. Uji Parsial (Uji t)

<sup>77</sup> Widana, Muliani, "Uji Persyaratan Analisis", 54.

<sup>78</sup> Imam Gunawan, 202..



Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada maupun tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti melakukan uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Untuk menentukan seberapa besar variabel independen mempengaruhi dependenn, digunakan analisis ini. Nilai *R Square* pada tabel *Model Summary* berfungsi menjadi petunjuk untuk penelitian ini. Tingkat pengaruh yang diberikan menurun dengan menurunnya nilai yang diperoleh, sebaliknya efek yang diberikan meningkat dengan nilai yang diperoleh.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Berdirinya Yayasan Matahari Banyuwangi<sup>79</sup>

Yayasan Matahari Banyuwangi merupakan salah satu yayasan sosial yang ada di Kabupaten Banyuwangi, yang mana yayasan sosial ini berperan sebagai wadah bagi anak-anak berkebutuhan khusus dalam bidang pendidikan, terapi dan pengembangan lifeskill. Lembaga tersebut didirikan dan dikelola oleh Bapak Muhammad Syaifudin, S.Ip dan diketuai oleh Ibu Andreina Marcelina, S, Psi, C.Fc.. Yayasan Matahari Banyuwangi bertempat di Perumahan Taman Puring Asri Blok G, No, 10-12, Jl.Ikan Layur, Kelurahan Sobo, Kecamatan Banyuwangi Kota, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, Kode Pos 68418. Sejarah didirikannya Yayasan Matahari Banyuwangi yaitu pada bulan Januari 2012 sebelum diresmikan menjadi Yayasan Matahari, ketua Yayasan Matahari yaitu Ibu Andreina Marcelina atau biasa dikenal dengan sapaan Bu Nina, hanya menyelenggarakan layanan psikotes dan pendampingan untuk lembaga pendidikan di Banyuwangi, khususnya lembaga pendidikan usia dini. Selain itu, beliau juga menyelenggarakan kelas parenting bagi lembaga pendidikan di Banyuwangi. Masuk pada bulan Juni 2012 beliau melakukan melayani *Assessment* dan Observasi serta pendampingan untuk anak berkebutuhan khusus, dan masih melanjutkan

---

<sup>79</sup> Arsip Yayasan Matahari Banyuwangi, Profil Yayasan Matahari Banyuwangi, 8 September 2022.

pendampingan serta edukasi terkait anak berkebutuhan khusus pada lembaga pendidikan di Banyuwangi. Pada saat itu beliau masih menyewa tempat di Masjid Ahmad Dahlan Banyuwangi.

Selang setahun setelahnya pada bulan Juli 2013, ketua Yayasan Matahari membuka pusat pelatihan dan terapi non profit untuk anak berkebutuhan dengan nama “PELANGI TRAINNING CENTER”. Pelatihan dan terapi yang diberikan yaitu berupa terapi perilaku dan pelatihan keterampilan hidup (*lifeskill*), bagi anak-anak yang dididik sesuai dengan kondisi dan kebutuhannya. Pada bulan April 2013 ketua Yayasan Matahari mendirikan Homeschooling dengan nama “BIANGLALA HOMESCOOLING”. Homeschooling tersebut merupakan pendidikan informal yang berorientasi pada kondisi dan kebutuhan anak-anak didik, terutama bagi yang tidak terfasilitasi di pendidikan formal. Pada saat itu karena semakin bertambahnya anak-anak berkebutuhan khusus yang masuk, akhirnya beralihlah tempat yang digunakan yaitu di Perum Plamboyant Blok A, No. 01 Kelurahan Sobo Kecamatan Banyuwangi Kota, Kabupaten Banyuwangi. Seiring berjalannya waktu anak-anak berkebutuhan khusus yang mengikuti *homeschooling* dan terapi semakin banyak lagi sehingga tempat tidak mampu menampung anak-anak tersebut, Pada bulan Mei 2014 didirikanlah Yayasan Matahari Banyuwangi dengan resmi dan berpindah tempat lagi di Perumahan Taman Puring Asri Blok G, No. 10-12, Jl.Ikan Layur, Kelurahan Sobo, Kecamatan Banyuwangi Kota.

Yayasan Matahari semakin berkembang dan demi memberikan pendidikan informal dan alternatif pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus di Banyuwangi maka pada bulan Juli 2016 mendirikan PKBM dengan nama “MATAHARI”. Yang mana PKBM Matahari tersebut didirikan guna sebagai wadah bagi anak-anak didik Homeschooling Bianglala agar bisa mendapatkan pendidikan kesetaraan (legalitas). Legalitas tersebut berdasarkan:

- a. NPWP No. 70.144.518.1-627.000.
- b. Ijin PKBM Nomor 421.9/528/016.
- c. Akte Notaris Agus Salim, S.H., M.Kn., Nomor 08/P.P.YYS./IV/2014

Saat itu ketika ada anak didik yang sudah dikatakan cukup mampu dalam mengikuti PKBM, masih bergabung dengan PKBM lain, dan belum bisa dilaksanakan di Yayasan Matahari. Karena masih belum berdiri sendiri dan surat ijin resmi operasional PKBM Matahari belum diturunkan.

Akan tetapi untuk saat ini PKBM Matahari sudah resmi dan boleh melaksanakan PKBM dibawah naungan Yayasan Matahari Banyuwangi, sebab sudah dinyatakan resmi melalui legalitas berikut ini:

- a. SK Kemenkumham Yayasan Matahari: AHU – 3223.ah.01.04.Tahun 2014.
- b. Ijin Operasional PKBM Matahari: 421.9/1448/429.101/2020.
- c. UU Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia:
  - 1) PKBM: Nomor 81 Tahun 2013 Tentang Pendirian Satuan Pendidikan Non Formal.

## 2) Homeschooling: Nomor 129 Tahun 2014 Tentang Sekolah Rumah

Berdasarkan legalitas di atas, program-program *Homeschooling* Bianglala sudah mendapatkan hak untuk berdiri secara independen, sehingga setiap siswa didik diperbolehkan mengikuti kegiatan pembelajaran secara resmi di *Homeschooling* Bianglala, dan program-program yang didirikan oleh *Homeschooling* Bianglala bertujuan agar setiap anak didik mendapatkan haknya dalam pendidikan yang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Kurikulum yang digunakan oleh *Homeschooling* Bianglala adalah menggunakan kurikulum penyederhanaan secara mandiri yang menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing anak didik, sehingga mata pelajaran yang diberikan benar-benar disesuaikan dengan pemetaan kondisi masing-masing dan kemampuan anak didik dalam menerapkannya, kurikulum tersebut juga meliputi program terapi sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing anak didik. Adapun metode belajar yang digunakan oleh *Homeschooling* Bianglala yaitu menggunakan metode teknik ABA (*Applied Behavioral Analysis*), *Multisensory Approach*, Kelas Pra Akademik, Kelas Sosial Emosi, Kelas Remedial, *Lifeskill Class*. Hingga sampai saat ini Yayasan Matahari Banyuwangi sangat semakin berkembang dan masih beroperasi sebagaimana mestinya, hingga mendirikan usaha dengan nama “MATAHARI EDU CRAFT”, hal tersebut merupakan kegiatan memproduksi media terapi atau alat

permainan edukatif sebagai sarana bina usaha milik Yayasan Matahari Banyuwangi

## 2. Visi Misi dan Tujuan

Setiap lembaga memiliki upaya menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai suatu rencana kegiatan dan pelaksanaan program tujuan yang ingin dicapai. Salah satunya yakni dengan adanya visi, misi dan tujuan lembaga. Adapun visi, misi dan tujuan Yayasan Matahari Banyuwangi yakni sebagai berikut :

### a. Visi Yayasan Matahari Banyuwangi

Menjadi lembaga pendidikan yang mampu menyiapkan peserta didiknya menjadi pembelajar yang mandiri.

### b. Misi Yayasan Matahari Banyuwangi

- 1) Menyiapkan peserta didik menjadi pembelajar yang cerdas dan mampu bersaing dalam ilmu
- 2) Menjadikan peserta sebagai pembelajar yang mandiri serta mengenali potensi dirinya.
- 3) Menyiapkan peserta didik menjadi pembelajar yang bermotivasi tinggi.
- 4) Membekali peserta didik dengan keterampilan belajar dan keterampilan sosial
- 5) Menjadi tempat belajar yang penuh makna dan menyenangkan.



c. Tujuan

Tujuan didirikannya Yayasan Matahari Banyuwangi adalah untuk memberikan layanan pendidikan dan konsultasi pembelajaran yang tepat bagi siswa berkebutuhan khusus, khususnya mereka yang mengalami kesulitan belajar dan siswa pada umumnya yang ingin mengembangkan potensi dirinya serta membantu orang tua siswa dalam mendampingi putra-putrinya belajar di rumah.<sup>80</sup>

### 3. Struktur Kepengurusan

Adapun struktur kepengurusan Yayasan Matahari Banyuwangi yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Struktur Kepengurusan**

NO	NAMA	JABATAN
1.	Andreina Marcelina, S.Psi., C.Fc	Pembina Yayasan Matahari
2.	Muhammad Syaifudin, S.Ip	Ketua Pengelola Yayasan Matahari
3.	Tri Yuni Prabawati, S.Psi	Operator Dapodik/PKBM
4.	Vivi Anggraini, S.M	Bendahara PKBM
5.	Fitri Puji Rahayu, S.Pd	Kepala Divisi Homeschooling
6.	Illa Tri Handini	Wakil Kepala Divisi Homeschooling
7.	Rosi Rahmawati Putri	Kepala Divisi Terapi
8.	Dhela Hartanti	Wakil Kepala Divisi Terapi
9.	Hidayatur Robaniyah	Sekretaris Devisi Terapi
10.	Umamah Miftahul J	Kepala Divisi Administrasi
11.	Siti Noor Aisyah	Wakil Divisi Administrasi
12.	Eko Priwahyudi	Kepala Divisi Sarana Prasarana
13.	Astuti Handayani	Wakil Divisi Sarana Prasarana
14.	Ahmad Mualam	Kepala Divisi Informasi & Teknologi
15.	Okky Rosita	Tutor
16.	Eka indah Shofi L	Tutor

<sup>80</sup> Yayasan Matahari Banyuwangi, "Data Yayasan Matahari Banyuwangi" 08 September 2022.

17.	Rosi Oktavia Putri	Tutor
18.	Irene Anggraini	Tutor
19.	Elvira Davega	Tutor
20.	Ririn Diah Anjarwati	Tutor
21.	Nadia Magda Damayanti	Tutor
22.	Rizqon Bagas Muhammad	Tutor
23.	Dhea Ayu Fitri Ul Hikmah	Tutor
24.	Nabila Mayarosa	Tutor
25.	Takrima Pahlevi Ramadhani	Tutor
26.	Nirmala Dwi Nanda	Tutor
27.	Sela Agustina Pratiwi	Tutor
28.	Rina Dwi Susanti	Tutor
29.	Devy Tri Hapsari	Tutor
30.	Firika Widayanti	Tutor
31.	Maretha Riska T	Tutor
32.	Jihan Hafrina C	Tutor
33.	Alifia Nur W	Tutor
34.	Erdita Puspa Puji Suzanti	Tutor
35.	Uq Cristi Femin	Tutor
36.	Fitri Salavi	Tutor
37.	Yuni Anggraini	Tutor

## B. Penyajian Data

Penyajian data berisi tentang temuan kunci dari masing-masing variabel disajikan secara ringkas namun dapat dipahami dengan menggunakan tabulasi data, angka statistik, tabel, maupun grafik. Menurut bagaimana masalah dan tujuan penelitian dirumuskan, masing-masing variabel tercantum dalam sub-bab yang berbeda.<sup>81</sup> Peneliti dapat memberikan informasi dalam bentuk tabel data terkait gaya kepemimpinan transformasional dan data motivasi kerja.

<sup>81</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 83.

**Tabel 4.2**  
**Tabulasi Data variabel X**

No	Gaya Kepemimpinan (X)																				TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22
1	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	81
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	84
3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	88
4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	84
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	83
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	90
8	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	82
9	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	83
10	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	91
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	87
12	4	3	4	2	3	1	3	3	4	1	3	5	3	4	1	3	4	2	4	3	1	3	64
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	97
14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	100
15	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	91
16	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	88
17	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	97
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	89	
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	80
20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	78
21	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	92
22	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	100
23	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	86
24	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	94
25	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	95
26	5	5	4	5	2	2	4	5	5	5	5	2	4	5	3	5	5	3	4	3	5	3	89
27	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	81
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	84
29	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	81
30	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	106
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89

3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	88
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	85	
3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	99	

**Tabel 4.3**  
**Tabulasi Data Variabel Y**

No	Motivasi Kerja (Y)																						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	78
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	86
3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	94
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	106
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	85
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	86
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	86
9	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	78
10	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	91
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	85
12	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	74
13	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
16	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	99
17	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
18	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
19	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	77
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	85
21	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	82
22	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	90
23	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	83
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	87
25	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	88
26	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	86
27	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	83
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	88
29	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	86

30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	105	
31	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	84
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
33	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	78
34	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	99

Jumlah aitem pada kuesioner variabel X (gaya kepemimpinan) semula sebanyak 23 aitem setelah diuji berjumlah 22. Sedangkan jumlah aitem pada kuesioner variabel Y (motivasi kerja) semula sebanyak 27 aitem setelah diuji menjadi 23. Jadi, jumlah dari keseluruhan aitem pernyataan dari kedua variabel yaitu 45 butir pernyataan. Kuesioner yang diedarkan berisikan pernyataan mengenai motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional kepada sampel penelitian (karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi) yang berjumlah 34 karyawan sebagai responden. Untuk lebih detailnya peneliti akan memberikan data-data penjelasan dalam bentuk tabel.

**Tabel 4.4**

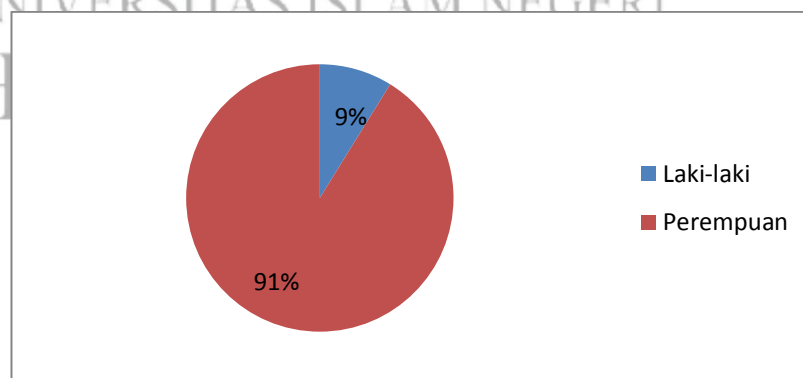
**Data Responden Penelitian Berdasarkan Nama**

No.	Nama Responden
1.	Ahmad Muallam
2.	Dhela Hartianti
3.	Devi
4.	Rizqon Bagas M
5.	Umamah Miftahul Jannah
6.	Rosi Oktaviani Putri
7.	Nirmala Dwi Nanda
8.	rosi rohmawati Putri
9.	Fitri Puji Rahayu
10.	Illa Tri Handini
11.	Eka Indah Shofi L
12.	Siti Noor Aisyah
13.	Nadya Magda Damayanti
14.	Elvira Davega
15.	Oky Rosyita
16.	Hidayatur Rohaniyah

17.	Alifia Nur Widya
18.	Nabila Maylarosa
19.	Erdita Puspa P.S
20.	Takrima Pavlevi Ramadhani
21.	Eko Priwahyudi
22.	UQ Cristi F
23.	Astuti Handayani
24.	Dhea Ayu
25.	Sella Agustina Pratiwi
26.	Rina Dwi Susanti
27.	Firika Widayanti
28.	Fitri Lalafi
29.	Jihan Harfina C
30.	Tri Yuni Prabawati
31.	Irene Anggraini
32.	Yuni A nggraini
33.	Vivi Anggraini
34.	Ririn Dyah

### 1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah subjek penelitian 34 karyawan yang diantaranya 31 karyawan perempuan dan 3 karyawan laki-laki.

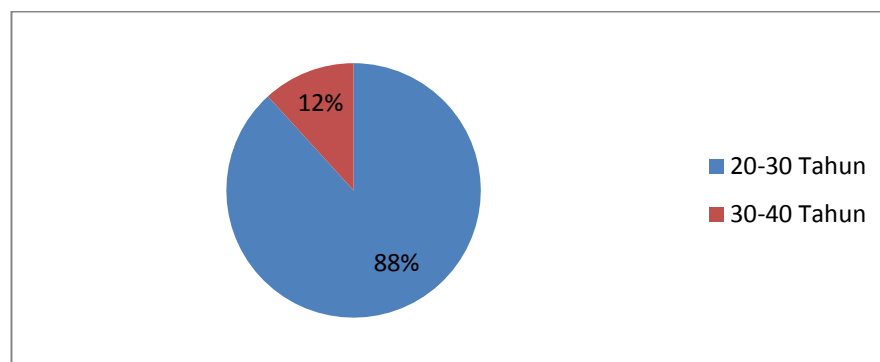


**Gambar 4.1**  
**Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

### 2. Deskripsi responden berdasarkan umur

Dalam penelitian yang dilakukan kepada 34 responden, dapat dilihat umur responden melalui gambar diagram.





**Gambar 4.2**  
**Data Responden Berdasarkan Umur**

### 3. Deskripsi Data

#### a. Deskripsi statistik

Peneliti menggunakan skala yang harus diisi dan ditanggapi oleh 34 karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi untuk mengumpulkan data tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Tabel berikut memberikan deskripsi data berdasarkan informasi yang dikumpulkan peneliti.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**Tabel 4.5**

**Hasil Statistik Deskriptif Skala Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

<i>Descriptive Statistic</i>						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan transformasional	34	46	64	110	88,71	8,744
Motivasi Kerja	34	32	74	106	87,06	7,336
Valid N (listwise)	34					

Dari hasil deskriptif statistik diperoleh bahwa dari 34 responden nilai *minimum* yaitu 64, dan nilai *maximum* 110, *mean* (rata-rata) 88,71 dan untuk *standart deviation* 8,744 dari variabel gaya kepemimpinan transformasional. Hasil dari variabel motivasi kerja

didapatkan nilai *minimum* 74 dan nilai *maximum* 106, *mean* (rata-rata) 87,06 dan untuk standart deviation adalah 7,336.

Sebelum disajkannya hasil kuesioner akan dijelaskan kriterianya sebagai berikut:

- 1) Banyaknya pernyataan dalam skala variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) adalah 22 aitem.
  - a) Pernyataan tentang aspek menunjukkan pengaruh yang ideal berjumlah 6 butir.
  - b) Pernyataan tentang aspek motivasi inspirasional berjumlah 6 butir.
  - c) Pernyataan tentang aspek stimulasi intelektual berjumlah 6 butir.
  - d) Pernyataan tentang aspek perhatian individu berjumlah 4 butir
- 2) Jumlah pernyataan dari variabel Y (Motivasi Kerja) sebanyak 23 aitem
  - a) Pernyataan tentang aspek kebutuhan fisiologis berjumlah 2 butir
  - b) Pernyataan tentang aspek keselamatan dan keamanan berjumlah 5 butir
  - c) Pernyataan tentang aspek kebutuhan sosial berjumlah 9 butir.
  - d) Pernyataan tentang aspek kebutuhan akan harga diri berjumlah 2 butir.

- e) Pernyataan tentang aspek kebutuhan aktualisasi diri berjumlah 5 butir.

#### b. Deskripsi Kategorisasi Data

Mengetahui nilai-nilai rata-rata, mean, dan standar deviasi dari setiap variabel memungkinkan seseorang untuk menentukan apakah variabel tersebut tinggi, sedang, atau rendah untuk responden penelitian. Rumus berikut digunakan sebagai aturan umum ketentuan kategori:

**Tabel 4.6**  
**Pedomen Kategorisasi Tingkat Variabel**

Tinggi	$X > M + 1SD$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$
Rendah	$M - 1SD < X$

Keterangan :

M : Rata-rata atau *Mean*

SD : Standar deviasi atau *Standart deviation*

Berikut merupakan kategorisasi tingkatan data setiap variabel penelitian dengan menggunakan pedoman kategori yang ditentukan :

- 1) Kategorisasi tingkat gaya kepemimpinan transformasional

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Kategorisasi Data Gaya Kepemimpinan Transformasional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	8,8	8,8	8,8
	Sedang	26	76,5	76,5	85,3
	Tinggi	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat penerimaan variabel gaya kepemimpinan transformasional oleh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi berada pada rentang rendah, sedang, dan tinggi. Data tersebut menunjukkan 3 karyawan penerimaan variabel kategori rendah dengan presentase 8,8%, 26 karyawan penerimaan variabel dengan sedang dengan presentase 76,5%, dan 5 karyawan penerimaan variabel kategori tinggi dengan presentase 14,7%. Dengan data tersebut dapat diketahui penerimaan karyawan mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dominan berkategori sedang.

2) Kategorisasi tingkat variabel motivasi kerja

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Kategorisasi Tingkat Data Motivasi Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	17,6	17,6	17,6
	Sedang	24	70,6	70,5	88,2
	Tinggi	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, maka bisa diketahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi berada di tingkat rendah, sedang, dan tinggi. Dari data tersebut dapat diketahui di mana ada 6 karyawan memiliki ketegorisasi motivasi kerja rendah dengan presentase 17,6%, 24 karyawan kategori motivasi kerja sedang dengan presentase 70,6%, dan 4 karyawan kategori motivasi kerja tinggi yaitu dengan presentase 11,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kategorisasi variabel

motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi dominan pada kategori sedang.

### C. Analisis dan Penyajian Hipotesis

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan SPSS for 26, berikut data yang dihasilkan :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,70687247
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,064
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,200. Oleh karena itu nilai signifikansi 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## b. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas menggunakan SPSS for 26, berikut data yang dihasilkan:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linieritas**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * Gaya kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1571,882	21	74,852	4,403	,006
		Linearity	1044,779	1	1044,779	61,458	,000
		Deviation from Linearity	527,103	20	26,355	1,550	,219
	Within Groups		204,000	12	17,000		
	Total		1775,882	33			

Berdasarkan tabel di atas hasil dari uji linieritas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,219 lebih besar daripada 0,05. Maka bisa ditarik simpulan yaitu garis regresi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja membentuk garis linier, sehingga kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,781	6,596		2,089	,045



Gaya kepemimpinan	,718	,105	,769	6,810	,000
a. Dependent Variable: motivasi kerja					

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diperoleh nilai persamaan regresi dengan penentuannya berdasarkan rumus persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = a + bX$  dan diketahui hasilnya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,781 + 0,718X$$

Persamaan regresi linier penelitian ini adalah :

$$\text{Motivasi Kerja} = 13,781 + 0,718 \text{ Gaya Kepemimpinan Transformasional}$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Motivasi Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi, memberi informasi terkait angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang bersumber dari variabel independen. Jika b (+) maka angka mengalami kenaikan, sebaliknya jika b (-) maka angka mengalami penurunan.

X = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

Persamaan regresi menampakkan hubungan variabel bebas dan terikat secara parsial dengan hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 13,781. Berarti nilai konsisten variabel motivasi kerja sebesar 13,781.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,718 berarti setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan transformasional, jadi nilai motivasi kerja bertambah 0,718. Koefisien regresi bertanda positif, dikatakan pengaruh variabel X terhadap Y yaitu positif.

#### b. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk melihat secara parsial, sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan melihat tabel *Coefficient*. Berikut olah data dari SPSS yang dihasilkan :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,781	6,596		2,089	,045
Gaya kepemimpinan	,718	,105	,769	6,810	,000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Melihat hasil tabel dihasilkan nilai signifikansi regresi sebesar 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  dapat dibuktikan variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat dan didapatkan nilai t hitung yaitu 6,910, sedangkan t tabel penelitian ini adalah 2,036 dengan dasar

pengambilan t tabel menggunakan rumus  $t (a/2 : n-k-1)$  dan ditemukan nilai 2,036. Oleh karena  $6,910 > 2,036$  berarti bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian hipotesis ini dapat dibuktikan “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja”.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen, digunakan analisis ini. Nilai R Square pada tabel Model Summary berfungsi sebagai petunjuk untuk penelitian ini. Tingkat pengaruh yang ditawarkan ditunjukkan oleh ukuran nilai. Di sisi lain, angka yang lebih tinggi menunjukkan pengaruh yang lebih besar dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut olah data yang didapatkan dari tabel *Model Summary*

dalam SPSS :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,592	,579	6,92955
a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan				

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,592 atau 59,2%. Artinya sebesar 59,2% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### D. Pembahasan

Penelitian ini diadakan guna tahu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Data dari penelitian ini didapatkan dengan menyebar angket terhadap responden dan melaksanakan serangkaian observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan sebelum penelitian dilaksanakan. Bisa diketahui berdasarkan jenis kelamin penelitian ini karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan karyawan laki-laki. Karyawan perempuan berjumlah 31 dan karyawan laki-laki berjumlah 3.

Berdasarkan tabel tingkat kategorisasi indikator gaya kepemimpinan transformasional memiliki tingkat penerimaan yang berbeda setiap karyawannya. hal ini dapat dilihat bahwa ada 3 karyawan berada di tingkat kategorisasi rendah dengan presentase 8,8%, 26 karyawan dengan tingkat kategorisasi sedang dengan presentase 76,5%, dan 5 orang berada di tingkat kategorisasi tinggi dengan presentase 14,7%. Tentu hasil tersebut membuktikan bahwa dari setiap karyawan memiliki tingkatan kategorisasi penerimaan gaya kepemimpinan transformasional yang tidak sama, dengan hasil yang lebih dominan yaitu kategori tingkat sedang.

Banyaknya kategorisasi gaya kepemimpinan transformasional ada di kategori sedang menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi menerima perlakuan kepemimpinan transformasional cukup baik dari atasan. Adanya perbedaan penerimaan tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi pada karyawan maka bisa berpengaruh terhadap

perbedaan tingkat motivasi kerja pada tiap karyawan. Dalam tabel 4.6 diketahui setiap karyawan punya tingkat motivasi yang beda, ada 6 karyawan kategori rendah dengan presentase 17,6%, ada 24 karyawan kategori sedang berpresentase 70,6%, dan 4 orang kategori tinggi berpresentase 11,8%. Dengan hasil tingkat kategorisasi tersebut dapat membuktikan bahwa setiap karyawan punya tingkat motivasi kerja yang berbeda. Hal itu bisa terjadi sebab ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal tersebut dilihat melalui uji hipotesis (uji t) dalam tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi regresi sebesar 0,000. Karena  $0,000 < 0,05$  dapat dibuktikan variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat dan diketahui nilai t hitung sebesar 6,810, sedangkan t tabel dalam penelitian ini adalah 2,036. Oleh karena  $6,810 > 2,036$  berarti t hitung  $>$  t tabel, maka variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Tingkat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi diketahui dari nilai koefisien determinasi yang ada dalam tabel analisis koefisien determinasi memberitahukan hasil *R Square* sebesar 0,592 atau 59,2%. Artinya sebesar 59,2% gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

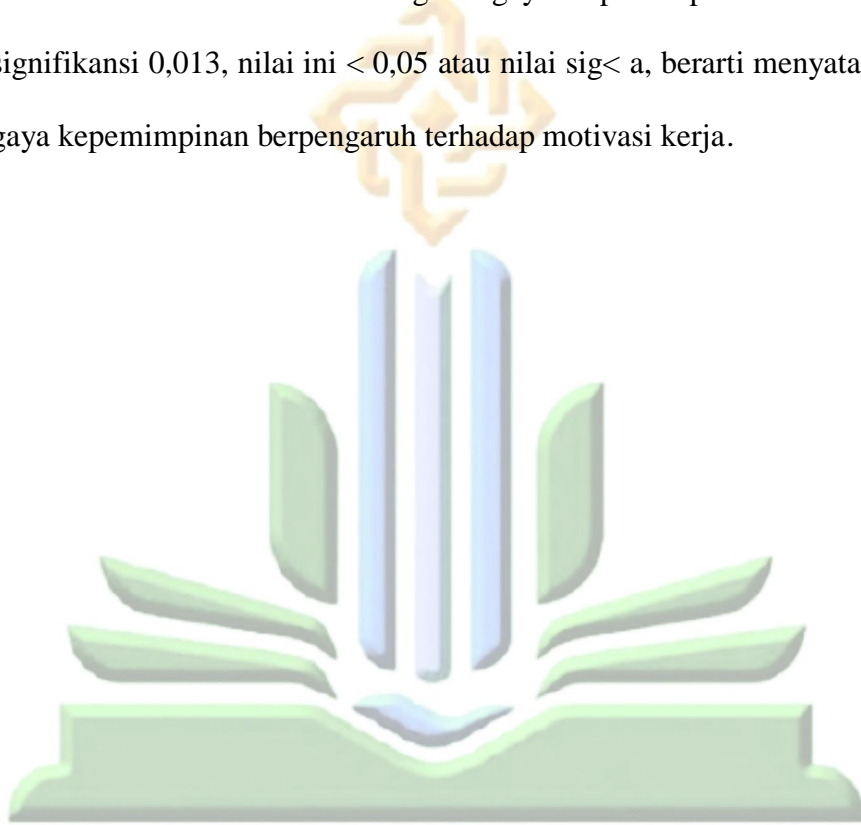
Keefektifan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, akan menjadi hal yang baik kepada karyawan, karena keberadaan pemimpin dan perlakuan pemimpin yang bijak akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja di lingkungan tempat kerja. Pada saat karyawan kelelahan dalam bekerja karena jam kerja yang sangat padat dan kegiatan mengajar murid-murid membutuhkan tenaga yang cukup besar dan kesabaran, maka dengan hal itu akan membuat karyawan merasakan kelelahan dan membuat motivasi untuk bekerja rendah, tetapi dengan pimpinan yang selalu mendukung, memberikan semangat, perhatian dan lain-lain kepada karyawan maka motivasi kerja karyawan tetap stabil dalam bekerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa teori gaya kepemimpinan transformasional menurut Bernard M Bass dengan empat aspek yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individu. Berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang diambil dari teori Abraham Maslow dengan pendekatan kebutuhan yang di dalamnya terdapat lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki dan akan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilaksanakan Wulan Kimberly Wowor, Sontje M. Sumayku dan Sofia A.P. Sambul dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado” penelitian yang dikerjakan sama-sama berkeinginan mengetahui pengaruh gaya



kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dihasilkan dari tabel terlihat nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi 0,013, nilai ini  $< 0,05$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha$ , berarti menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapat simpulan yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini terlihat dari hasil nilai signifikansi regresi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji t yang memunculkan t hitung 6,810 lebih tinggi daripada t tabel yang dipakai sebesar 2,036 yang artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Berarti hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini yakni  $H_a$  (gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi) diterima, sedangkan  $H_o$  (gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi) ditolak

#### **B. Saran**

Peneliti membuat sejumlah saran berdasarkan penelitian yang dilakukan dan temuan yang dia temukan. sarannya adalah :

##### **1. Bagi Pimpinan**

Diharapkan bagi pimpinan Yayasan Matahari Banyuwangi untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional karena hal tersebut sangat membantu dalam

meningkatkan motivasi kerja karyawan dan nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik oleh karyawan

## **2. Bagi Karyawan**

Diharapkan bagi seluruh karyawan untuk selalu bersemangat dan menjaga agar tidak kehilangan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan yaitu mendidik anak berkebutuhan khusus, yang mana hal itu akan berdampak positif terhadap perkembangan anak yang sedang belajar kepada setiap karyawan yang ada, dan tentunya hal tersebut akan mensukseskan visi dan misi lembaga.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan untuk mendapatkan data yang lebih beragam, dimaksudkan agar mereka dapat melakukan studi dengan menggunakan peserta dari berbagai institusi atau organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat penelitian yang lebih canggih daripada yang digunakan saat ini, karena hal ini dapat berdampak pada temuan penelitian di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, Rifa'i. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : SUKA-Press, 2021.

Aldo, Al Musadieg dan Gunawan Eko. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol.13 no.1 (Agustus 2014).

Aziz, Ayu Lestari , "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Bisnis Kelas X Peserta Didik Kelas X di SMKN 4 Makassar" Skripsi, Universitas Negeri Makassar, 2017.

Cendani, Citta dan Endang Tjahjaningsih. "Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat)." *Media Ekonomi dan Manajemen*, vol.30 no. 2 (Juli 2015).

Chanigo, Azpizain. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta Pusat : Lentera Ilmu Cendikia, 2017.

Haryono, Siswoyo. *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi : Intermedia Personalia Utama, 2015.

Huseno, Tun. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Creative, 2017.

Islamuddin, Haryu. *Psikologi Pendidikan*. Jember : STAIN Jember Press, 2011.

Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan apakah Kepemimpinan Abnormal*. Depok : PT Rajagrafindo Persada, 2018.

Kaswan. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta, 2017.

Kumandang, Maria Etrika Samya. "Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Karyawan di PT. Tirta Madu." Skripsi, Universitas Sanata Dharma, 2016.

Kurniawati, Poni Sukaesih dan Tatik Fidowaty. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia." *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*, vol.7 no. 2 (Desember 2017).

Masruroh, Imas dan Nauri Anggita. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Kementrian Republik Indonesia, 2018.

- Nahdiyyah, Nuurun dan Binti Maunah. "Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, vol.3, no.2 (Tulungagung 2021)
- Nasution, Sri Ilham. "Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung." *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 7 no. 2 (2017).
- Nurdin, Bahar Udin. "Faktor-faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol.1 no.1 (Januari:2018).
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Mirza Prameswari dan Mohammad Ramdan. "Gaya Kepemimpinan di Madrasah Aliyah : Authentic, Transformasional, Authoritarian atau Transactional?," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 5, no.1 (Pati 2019): <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>.
- Purwati, Yuyun dan Joko Tri Nugroho. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara)," *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara* 2,no.1 (Magelang 2018)
- Rasto, "Kepemimpinan Visioner", *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol. 2 No. 3 (2003)
- Rifa'i, Andi Arif. *Pengantar Penelitian Pendidikan*. Bangka : PPs IAIN SAS Babel, 2019.
- Rohayati dan Agussalim Monoarfa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Pengambilan Keputusan di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bulango." *Penelitian*, Universtas Negeri Gorontalo, 2014.
- Samsu. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi : PUSAKA, 2014.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006.
- Sokiedjo, Notoadmodjo. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2017.

Sunarsi, Denok."Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 1,no.2 (Pomalang 2017)

Suyitno, Andi Setiawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Among Makarti*, no.18 (Semarang 2016).

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, 2018.

Suwatno. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara, 2019.

Swasti, Kristiyawan Radityo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Pramusaji di Torry Coffee Jakarta." Skripsi, Sekolah Tinggi Pariwisata, 2017.

Syaidi, Fizi, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Faizal Riza. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 1 no. 1(april :2013).

Syamsyiah, Fitri Noor. "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Intensi Pensiun Dini pada Karyawan Bank Z Wilayah VIII." Skripsi, Universitas Sanata Dharma, 2016.

Takandjandji, Octavianus. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai." Skripsi, Universitas Terbuka Jakarta, 2016.

Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Mirza Prameswari dan Mohammad Ramdan. "Gaya Kepemimpinan di Madrasah Aliyah : Authentic, Transformasional, Authoritarian atau Transactional?," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 5, no.1 (Pati 2019)



*Lampiran 1*

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Abdul Faruk  
NIM : D20185035  
Jurusan/Program Studi : Psikologi Islam  
Universitas : Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 09 Maret 2000  
Alamat : Dusun Kramat, RT/RW 010/005, Desa Maron  
Kulon Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”** adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini, dibuat dengan sebenar-benarnya

Jember, 30 November 2022

Saya yang menyatakan



**Muhammad Abdul Faruk**

NIM. D20185035

*Lampiran 2*

**SURAT IZIN PENELITIAN**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550  
email : [fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto:fakultasdakwah@uinkhas.ac.id) website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.2421 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 9 /2022 7 September 2022  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Pimpinan YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI Andreina  
Marcelina, S.Psi., C.Fc

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : MUHAMMAD ABDUL FAUK  
NIM : D20185035  
Fakultas : Dakwah  
Program Studi : Psikologi Islam  
Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

K

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
Siti Raudhatul Jannah



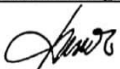


*Lampiran 3*

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**

**Jurnal Kegiatan Penelitian**

Lokasi : Yayasan Matahari Banyuwangi

No.	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Tanda Tangan
1.	08 September 2022	Memberikan surat izin penelitian	
2.	09 September 2022	Menyebarkan angket/kuesioner	
3.	24 Oktober 2022	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Banyuwangi, 24 Oktober 2022



**Andreina Marcelina S.Psi., C.Fc**  
Pembina Yayasan Matahari

K

*Lampiran 4*

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**



**SURAT KETERANGAN**

No : 047/YMB/X/2022

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andreina Marcelina, S.Psi., C.Fc  
Jabatan : Ketua Yayasan Matahari Banyuwangi  
Alamat : Perum Taman Puring Asri G/10-12  
Kel. Sobo, Banyuwangi – Jawa Timur

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Muhammad Abdul Faruk  
NIM : D20185035  
Prodi : Psikologi Islam  
Alamat : Dsn.Kramat Maron Kulon Kec.Maron Kab.Probolinggo

Telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi”. Yang dilakukan mulai tanggal 08 September sampai selesai pada tanggal 09 September 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 24 Oktober 2022

**Andreina Marcelina S.Psi., C.Fc**  
Pembina Yayasan Matahari

**Pusat Layanan Pendidikan, Terapi Prilaku dan Pengembangan Lifeskill Anak  
Berkebutuhan Khusus**  
Taman Puring Asri G/1 –12 Kel. Sobo BANYUWANGI – Jawa Timur 68418  
HP / WA : 082337349209  
Email : yayasnamatahariB@yahoo.com


Lampiran 5

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	a. Menampilkan standar moral yang tinggi	Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi?	Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala/kuesioner Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana	
			b. Menjadi model bagi karyawannya			
		Motivasi Inspirasional	a. Kemampuan memberikan motivasi dan inspirasi			
			b. Meningkatkan optimisme			
		Stimulasi Intelektual	a. Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut menjadi inovatif			
			b. Membuat kembali kerangka permasalahan			
		Perhatian Individu	a. Memberikan perhatian secara personal pada semua individu			
			b. Membuat semua individu merasa dihargai			
		Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis			a. Pemberian Gaji
						b. Penyediaan makan dan minum
	Kebutuhan keselamatan dan keamanan		a. Jaminan kesehatan			
			b. Keamanan kerja			
	Kebutuhan sosial		a. Memiliki rasa pertemanan			
			b. Mampu bekerja sama			
Kebutuhan akan harga diri	a. Pengakuan atau pujian					
Kebutuhan aktualisasi diri	a. Pengembangan diri dalam karir					
	b. Kreatif dalam bekerja					

Lampiran 6

BLANKO BIMBINGAN SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHAS JEMBER**  
**FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136  
 Website : http://uin.jember.cjb.net – e-mail : fdakwah@uin-jember.ac.id

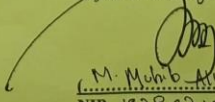
---

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

Nama : Muhammad Abdul Fauk  
 NIM : 020185035  
 Jurusan / Fakultas : Dakwah Psikologi Islam  
 Program Studi : Pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional terhadap motivasi kerja karyawan Yayasan Matahari Rahayuwangi  
 Judul Skripsi : Matahari Rahayuwangi

**Dosen Pembimbing:**

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	7 Januari 22	Bimbingan matrik	<i>Huryz</i>
2	12 Januari 22	Revisi matrik	<i>Huryz</i>
3	14 Januari 22	Bimbingan proposal	<i>Huryz</i>
4	17 Januari 22	Validasi proposal	<i>Huryz</i>
5	21 Mei 2022	Mengumpulkan Revisi proposal	<i>Huryz</i>
6	6 Juni 2022	Mengumpulkan Bab 1	<i>Huryz</i>
7	13 Juni 2022	Revisi bab 1 dan mengumpulkan bab 1	<i>Huryz</i>
8	22 Juli 2022	Revisi bab 2	<i>Huryz</i>
9	12 Agustus 22	Mengumpulkan Revisi bab 2	<i>Huryz</i>
10	18 Agustus 2022	Mengumpulkan bab 3	<i>Huryz</i>
11	3 September 22	Revisi bab 3 dan skala	<i>Huryz</i>
12	5 September 22	validasi skala	<i>Huryz</i>
13	21 Oktober 22	Bimbingan bab 4	<i>Huryz</i>
14	28 Oktober 22	Revisi bab 4 dan bab 5	<i>Huryz</i>
15	24 November 22	Rengumpulan skripsi lengkap	<i>Huryz</i>
16	25 November 22	Skripsi ACC	<i>Huryz</i>

Mengetahui,  
 Kajur. Psikologi Islam  
  
M. Muhib Alwi, M. A.  
 NIP. 1978 07 19 2009 12 1005



**Lampiran 7**

**ANGKET KUESIONER PENELITIAN  
KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA**

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Umur :  
Pendidikan Terakhir :  
Bidang/Divisi Kerja :

**PETUNJUK :**

1. Pernyataan di bawah ini terdiri atas 50 butir pernyataan yang mungkin akan membutuhkan waktu sekitar 15 menit.
2. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda
3. Tidak ada pernyataan yang bernilai benar atau salah
4. Pilihlah jawaban yang paling mendekati dengan apa yang anda rasakan
5. Jawaban terdiri dari

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menghormati atasan karena sikap yang baik terhadap pegawai					
2.	Saya mengagumi sikap yang dilakukan oleh atasan					
3.	Saya seringkali menirukan cara atasan dalam mengerjakan tugas					
4.	Saya dapat mencontoh kedisiplinan atasan					
5.	saya merasa atasan terlalu gila hormat					
6.	Atasan seringkali meragukan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

7.	Atasan mampu membuat saya percaya bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8.	Atasan membuka pikiran saya bahwa memiliki kemampuan yang lebih besar dari yang saya tahu					
9.	dalam proses saya bekerja, atasan selalu menunjukkan dukungan					
10.	atasan sering mempengaruhi saya agar optimis dalam menghadapi masalah pekerjaan					
11.	Saya seringkali diminta untuk memberikan ide-ide baru oleh atasan					
12.	Atasan seringkali memberi cara baru dalam mencapai target					
13.	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk saya menyelesaikan masalah dengan cara sendiri					
14.	Atasan saya hanya bekerja dengan menggunakan idenya sendiri					
15.	Dalam menghadapi masalah, atasan selalu mengajak karyawan lainnya untuk berdiskusi menyelesaikan masalah					
16.	Atasan mengajak pegawai untuk mempelajari masalah yang telah lalu agar tidak terulang					
17.	Atasan mengambil keputusan sepihak dalam menyelesaikan masalah					
18.	Atasan selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluhan kesah karyawannya					
19.	Atasan selalu sibuk dengan jadwalnya sehingga seringkali mengabaikan keluhan kesah karyawannya					
20.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk memberikan ide pada saat rapat					
21.	Atasan tidak pernah fokus saat saya mengutarakan pendapat					
22.	Penghasilan yang saya terima					

	cukup untuk kebutuhan sehari-hari.					
23.	Saya merasa nyaman bekerja karena mendapatkan jatah makan.					
24.	Atasan seringkali membuat saya pesimis dalam menyelesaikan pekerjaan					
25.	Saya tetap masuk walaupun dalam kondisi kurang sehat, karena aturan dari tempat kerja.					
26.	Ketika sakit, saya diberikan izin untuk tidak masuk kerja					
27.	Saya terdorong untuk kerja karena tempat kerja aman					
28.	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja					
29.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik dengan rekan kerja.					
30.	Saya merasa bersemangat bekerja karena memiliki rekan kerja yang perhatian terhadap saya					
31.	Saya merasa nyaman bekerja karena diterima dengan baik oleh rekan kerja					
32.	Saya dengan rekan kerja kurang baik dalam menjalin hubungan					
33.	Saya merasa bahwa saya tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja					
34.	Saya dan rekan kerja saling acuh tak acuh terhadap satu sama lain					
35.	Saya dengan rekan kerja sering bertukar pendapat mengenai pekerjaan					
36.	Saya dan rekan kerja saling membantu jika kesulitan dalam pekerjaan					
37.	Rekan kerja saya tidak pernah menjalin kerja sama dalam pekerjaan.					
38.	Saya merasa dihormati oleh atasan maupun teman seantor					
39.	Saya merasa semangat ketika atasan memberikan pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik					

40.	Saya merasa bersemangat bekerja karena atasan memberikan penghargaan bagi karyawan					
41.	Saya merasa atasan dan teman tidak menghiraukan saya					
42.	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas					
43.	saya selalu mempelajari hal baru mengenai pekerjaan yang saya kerjakan					
44.	saya merasakan perkembangan diri setelah melalui permasalahan dalam pekerjaan					
45.	saya merasakan malas dalam pekerjaan karena tidak ada hal baru yang harus diselesaikan					
46.	Terkadang saya menggunakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
47.	Saya menyelesaikan masalah dengan membandingkan dengan permasalahan yang sebelumnya dihadapi					
48.	Saya menggunakan cara lama dalam menyelesaikan masalah walaupun kurang efektif					
49.	Penghasilan yang saya terima tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari					
50.	Atasan memerintahkan kedisiplinan walaupun atasan tidak disiplin					

*Lampiran 8*

**DOKUMENTASI**

Halaman Depan Yayasan Matahari Banyuwangi



Pengambilan Data Seputar Yayasan dan Penyebaran Angket







Foto Karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi





## BIODATA PENULIS



### A. Biodata Diri

Nama : Muhammad Abdul Faruk  
NIM : D20185035  
Tempat/Tanggal Lahir : Probolinggo/09 Maret 2000  
Alamat : Dusun Kramat RT 10 RW 05, Desa Maron  
Kulon, Kecamatan Maron, Kabupaten  
Probolinggo  
Fakultas/Prodi : Fakultas Dakwah/Psikologi Islam  
No. Telepon : 082267068590  
Alamat Email : [muhammadabdufaruk60@gmail.com](mailto:muhammadabdufaruk60@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 1 Maron (2006-2012)
2. SMP Negeri 1 Maron (2012-2015)
3. MA Walisongo 1 Gending (2015-2018)
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2018-2022)

### C. Riwayat Organisasi

1. Ikatan Mahasiswa Bayuangga Probolinggo UIN KHAS Jember