



# Jurnal Social Library

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/SL/index>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan UPTD Balai Benih Dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan

### *The Influence of Transformational Leadership Styles on Work Motivation in Employee Seed Halls and Fish Cultivation (BBI) Agriculture Services and Fisheries of Medan City*

Farida Hanum Siregar<sup>(1)</sup>, Babby Hasmayni<sup>(2)</sup> & Muhammad Desriyandi<sup>(3\*)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

\*Corresponding author: [mdesriyandi@gmail.com](mailto:mdesriyandi@gmail.com)

#### Abstrak

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan eksperimen ex post facto dengan jenis penelitian pengaruh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai balai benih dan budaya ikan kota Medan yang berjumlah 35 orang. Menggunakan teknik total sampling, sehingga keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian berjumlah 35 orang. Pengambilan data dilakukan menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Uji validitas menggunakan uji validitas isi yang diperoleh koefisien butir skala gaya kepemimpinan transformasional yang valid bergerak dari  $r_{bt} = 0,306$  hingga  $r_{bt} = 0,644$  dan skala motivasi kerja bergerak dari  $r_{bt} = 0,316$  hingga  $r_{bt} = 0,631$  dengan taraf signifikan atau  $p > 0,300$ . Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,900 untuk skala gaya kepemimpinan transformasional dan 0,909 untuk skala motivasi kerja. Uji regresi butir total digunakan untuk menentukan pengaruh antara kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja diperoleh melalui perhitungan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada pegawai balai benih dan budaya ikan (BBI) kota Medan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, dimana  $R^2 = 0,350$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$  artinya hipotesis yang diajukan diterima dengan asumsi, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi motivasi kerja. Adapun sumbangan efektif dari gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja sebesar 35%.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Balai Benih dan Budidaya

#### Abstract

The approach used is an ex post facto experimentation approach with a type of influence research. The population in this study was employees of the Medan city fry and fish culture hall which numbered 35 people. Using the total sampling technique, so that the entire population was sampled as a study of 35 people. Data collection was carried out using a scale of transformational leadership style and work motivation. The validity test uses a content validity test obtained item coefficients of a valid transformational leadership style scale moving from  $r_{bt} = 0.306$  to  $r_{bt} = 0.644$  and a work motivation scale moving from  $r_{bt} = 0.316$  to  $r_{bt} = 0.631$  with a significant degree or  $p > 0.300$ . The reliability test used Alpha Cronbach which resulted in a reliability index of 0.900 for the transformational leadership style scale and 0.909 for the work motivation scale. The total grain regression test is used to determine the influence between the two variables i.e. transformational leadership style and work motivation obtained through simple regression calculations. The results showed that there was a positive and significant influence between transformational leadership styles on work motivation in employees of the seed hall and fish culture (BBI) in Medan. This is based on the results of a simple linear regression analysis calculation, where  $R^2 = 0.350$  with significant  $p = 0.000 < 0.050$  means that the proposed hypothesis is accepted Assuming, the higher the transformational leadership style, the higher the work motivation. The effective contribution of transformational leadership styles affects work motivation by 35%.

**Keywords:** Transformational Leadership, Work Motivation and Seed Halls And Fish Culture

**How to Cite:** Siregar, Farida Hanum., Hasmayni, Babby. & Desriyandi, Muhammad. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan UPTD Balai Benih Dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan, *Jurnal Social Library*, 3 (1): 1-8.

## PENDAHULUAN

Indonesia adalah suatu negara kepulauan terbesar di Dunia, di mana Negara Indonesia terdiri dari 2,01 juta km<sup>2</sup> daratan, 3,25 juta km<sup>2</sup> lautan dan 2,55 juta km<sup>2</sup> Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE). Dari data tersebut terbukti bahwa negara Indonesia memiliki luas lautan lebih besar di dibandingkan dengan daratan sehingga kekayaan akan hasil laut Indonesia melimpah. Untuk menjaga kekayaan hasil laut tersebut pemerintah membentuk kementerian kelautan dan perikanan, sehingga hasil hasil laut tersebut dapat terus terjaga dan dipelihara sampai anak cucu kita. Untuk menjaga potensi yang sangat luar biasa kementerian sendiri membagi cakupan kerja berdasarkan provinsi dan daerah sehingga pemerintah tidak kesulitan dalam mencakup semua sumber daya yang ada di Indonesia.

Sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam menjaga sumberdaya dibuatlah dinas yang terletak di setiap provinsi yang membantu Kementerian Kelautan dan perikanan dalam menjaga sumber daya, baik yang ada di laut maupun yang ada di air tawar. Seperti dinas pertanian dan perikanan kota medan, yang dimana dinas pertanian dan perikanan ini membawahi Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI), salah satu Balai Benih dan budaya ikan tersebut ialah Balai Benih dan Budidaya Ikan Medan Tuntungan. Yang dimana Balai Benih dan Budidaya Ikan Medan Tuntungan ini berdiri pada akhir tahun 2014, pada saat itu Balai Benih dan Budiya ikan ini memiliki karyawan yang sangat terbatas dengan lahan yang cukup luas, pada tahun 2016 jumlah karyawan Balai Benih dan

Budidayah Ikan di kota medan berjumlah 19 orang, namun dengan hal ini tampak masi belum memadai antara jumlah karyawan dengan luas lahan yang ada, dari tahun 2017 jumlah karyawan terus meningkat dan bertambah hingga sampai saat ini jumlah karyawan yang ada ialah 35 orang. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan merupakan sumber yang mengarahkan suatu organisasi, untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat.

Namun dengan meningkatnya jumlah karyawan, hal tersebut belum memenuhi apa yang diharapkan Pemerintah terhadap Balai Benih dan Budidaya Ikan Kota Medan, yang dimana Harapan pemerintah membangun UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan ini ialah untuk menunjang program kerja dinas pertanian dan perikanan dalam menghasilkan benih unggul yang bersertifikat yang dibutuhkan oleh masyarakat, serta meningkatkan pendapatan asli daerah.

Terkait belum terpenuhinya harapan pemerintah tersebut. Hal ini disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pada karyawan. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Rendahnya motivasi kerja tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan dilapangan pada pelaksanaan Praktek kerja lapangan yang dilakukan pada tanggal (11 Oktober - 16 November 2018) yang dimana masi banyak arah perilaku karyawan yang mengarah ke hal

negatif yaitu melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti merokok di area produksi, bermain *handphone* (HP), dan tidak menggunakan sepatu bot area produksi yang dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kesehatan ikan.

Tidak hanya itu dari segi tingkat usaha karyawan masi banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan seperti tidak menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan meskipun waktu kerja sudah habis serta kurangnya inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja yang lain pada saat jam bekerja. Jika peneliti melihat dari tingkat kegigihan masi banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan disaat jam kerja, dan tidak memanfaatkan waktu luang untuk melakukan/mengerjakan kegiatan yang bermanfaat untuk balai.

Rendahnya motivasi kerja tersebut disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Menurut Achmad (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Yang dimana gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan Robbins (2002).

Ketidakefektifan gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan delegatif. Kondisi tersebut diperkuat dengan hasil obsevasi dan analisis yang dilakukan dilapangan pada pelaksanaan Praktek kerja lapangan yang dilakukan pada tanggal (11 oktober -16 November 2018) yang dimana kepala balai tersebut hanya mendelegasikan

karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya arahan, kurangnya pemantauan terhadap pekerja, kurangnya ketegasan terhadap karyawan yang melanggar aturan, dan kurangnya memberikan dorongan terhadap karyawan sehingga motivasi yang dimiliki karyawan menurun. Dari obsevasi dan analisis tersebut maka dari itu peneliti berinisiatif melakukan coaching terhadap kepala balai dengan tujuan untuk merubah gaya kepemimpinan delegatif yang ia terapkan menjadi gaya kepemimpinan transformasional, setelah hal tersebut di sepakati dan diterapkan, peneliti tetap melakukan control terhadap kepala balai pada saat ia menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang sangat berperan penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Menurut Ricard (2002) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Setelah kurang lebih 7 bulan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cukup banyak motivasi kerja karyawan yang meningkat. Seperti mentaati peraturan yang telat ditetapkan perusahaan, yang dimana karyawan sudah menggunakan sepatu bot di dalam area produksi, tidak merokok di area produksi, tidak menggunakan *handphone* (HP) pada saat jam kerja, selain hal tersebut karyawan juga sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia lakukan seperti menyelesaikan pekerjaan walaupun jam kerja sudah selesai, meletakan alat-alat yang telah dipakai ketempat pengambilannya, serta

tidak menunda-nunda pekerjaan dan memanfaatkan waktu luang untuk membersihkan ember tempat ikan membersihkan tangkuk (Jaring ikan) setelah digunakan. Untuk itulah peneliti ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, yang dimana gaya kepemimpinan sebelumnya ialah gaya kepemimpinan delegatif menjadi transformasional terhadap motivasi kerja pada karyawan UPTD Balai Benih Dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan

## **METODE**

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

Dalam penelitian ini populasi akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula

kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto & Suharsimi, 2013). Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

Penelitian ini bertipe penelitian eksperimen *ex post facto*, yang dimana analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi, yang tujuan analisis data regresi ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Sugiono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat (motivasi kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional). Analisis regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.

Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja yang menggunakan skala likert. Apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal.

**Tabel 1.1 Hasil Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	Rerata	SB/SD	K-S	P	Ket
Kepemimpinan Transformasional	97,31	7,437	0,841	0,479	Normal
Motivasi Kerja	99,33	8,111	0,538	0,935	Normal

Keterangan:

Rerata : Nilai rata-rata

K-S : Koevisien Kolmogorov Smirnov

SB/SD : Simpangan Baku (Standar Deviasi)

P : Signifikan

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah kepemimpinan transformasional dapat menerangkan timbulnya motivasi kerja, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (Kepemimpinan transformasional) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (Motivasi kerja).

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung dapat atau tidak dapat dianalisis secara regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (Kepemimpinan transformasional) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (Motivasi kerja).

Sebagai kriterianya, apabila  $p$  deviation from linearity  $> 0,05$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan

yang linear. Linearitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.2 Hasil Uji Linearitas Hubungan**

Korelasional	$r^{xy}$	P	Ket
X-Y	0,591	0,86	Linier

Keterangan:

X : Kepemimpinan Transformasional

Y : Motivasi Kerja

$r^{xy}$  : Koefisien linearitas

P : Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja, dimana  $R^2 = 0,350$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan diterima dengan asumsi, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi motivasi kerja.

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dari pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y adalah sebesar  $R^2 = 0,350$  Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi atau berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 35%. Sedangkan sisanya 65% di pengaruh dari faktor lain motivasi kerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah keluarga dan budaya, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan prestasi, aspirasi, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana.

**Tabel 1.3 Perhitungan Hipotesis**

Variabel	$R^2$	P	BE%	Ket
X-Y	0,350	0,000	35%	Sig

Keterangan:

X : Kepemimpinan Transformasional

Y : Motivasi Kerja

$R^2$  : Koefisien determinan X terhadap Y

P : Peluang terjadinya kesalahan

BE% : Bobot sumbangan efektif X terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan metode analisis regresi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antar gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dengan, dimana koefisien  $r_{xy} = 0,591$  *p deviation from linierity*  $> 0,05$ . Artinya hipotesis yang diajukan di terima dengan asumsi ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional semakin rendah motivasi kerja.

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

Yammarino dan Bass (dalam Wutun, 2001) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

Menurut Chukwuma & Obiefuna (dalam Miftahun, 2010) Motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa

motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dari pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y adalah sebesar  $R^2 = 0,350$ . Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi/berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 35%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 65% faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah keluarga dan budaya, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan prestasi, aspirasi, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI), didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) tergolong tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai-nilai empiric dari motivasi kerja yang diperoleh 99,33 lebih besar dari nilai hipotetiknyanya yaitu 75 dengan selisih SD atau SB 8,111. Selanjutnya variable gaya kepemimpinan transformasional diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empiric yang diperoleh yaitu 97,31 lebih besar dari nilai hipotetiknyanya yaitu 75 dengan selisih nilai SD atau SB sebesar 7,437.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan fenomena yang didapatkan oleh

peneliti. Dimana pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) memiliki motivasi kerja yang tinggi dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan berjalan efektif. Hal ini didukung oleh hasil observasi lapangan yang dilakukan peneliti, bahwa sudah ada perubahann baik pemimpin maupun pegawai balai benih dan budidaya ikan, yang di mana sesuai perhitungan regresi sederhana kepemimpinan transformasional berkontribusi/berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 35%.

Perubahan ini dibuktikan dengan sikap pemimpin yang sudah lebih mendahulukan kepentingan karyawan dan pekerjaan dari pada kepentingan pribadinya, pimpinan juga mampu menjadi inspirasi bagi karyawan seperti lebih giat bekerja, hadir sebelum jam pekerjaan dimulai, saling berbagi ilmu dan memberi pandangan dalam kehidupan mengenai dunai kerja dan saat ini ia tidak hanya memegang jabatan sebagai kepala UPTD Balai Benih dan Budiaya Ikan Kota Medan tetapi ia juga menjabat sebagai ketua organisasi ISPIKANI (Ikatan Sarjana Perikanan Indonesia) Untul wilayah Sumatera Utara

Hal ini sejalan dengan pendapat Ricard (2002) Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Yang dimana gaya kepemimpinan ini membangun kesadaran bawahannya dengan menyekukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan.

Perubahan tidak hanya terjadi pada pimpinan, perubahan juga terjadi pada

karyawan. Dimana motivasi kerja karyawan meningkat, yang dimana saat ini sudah banyak karyawan mentaati peraturan yang telat ditetapkan perusahaan, seperti karyawan sudah menggunakan sepatu bot di dalam area produksi, tidak merokok di area produksi, tidak menggunakan *handphone* (HP) pada saat jam kerja, selain hal tersebut karyawan juga sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia lakukan seperti menyelesaikan pekerjaan walaupun jam kerja sudah selesai, meletakkan alat-alat yang telah dipakai ketempat pengambilannya, serta tidak menunda-nunda pekerjaan dan memanfaatkan waktu luang untuk membersihkan ember tempat ikan membersihkan tangguk (Jaring ikan) setelah digunakan. Hal ini sejalan juga dengan pendapat (Dubrin, 2009) yang dimana motivasi kerja merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang, karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja, dapat dilihat dari koefisien  $r_{xy} = 0,591$  p *deviation from linierity*  $> 0,05$ . Maka dapat diartikan semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi motivasi kerja dan sebaliknya semakin kurang efektif gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah motivasi kerja.

Sumbangan yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional sebesar  $R^2 = 0,350$ . Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional

berkontribusi/berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 35%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 65% pengaruh dari faktor lain motivasi kerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah keluarga dan budaya, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan prestasi, aspirasi, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan.

Mean Hipotetik yang didapatkan dari 30 butir pernyataan untuk mengungkap gaya kepemimpinan transformasional adalah 75 dengan mean empiric gaya kepemimpinan transformasional sebesar 97,51. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 30 butir pernyataan untuk mengungkapkan motivasi kerja adalah 75 dengan mean empirik motivasi kerja sebesar 97,17.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti Motivasi Kerja dengan menggunakan faktor-faktor yang lain, diantaranya keluarga dan budaya, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan prestasi, aspirasi, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Adhie. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan."
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. 2015. *Penyusun Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Dubrin, Andrew J. 2009. *Leadership*. Jakarta: Prenada.
- Ella. 2014. *Sagala Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manulang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Miftahun, Sugiyanto. 2010. "Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja." *Jurnal Psikologi* Volume 37, No. 1, 94 - 109.
- Putri. 2017. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Motivasi Kerja."
- Reksohadiprodjo, Sukanto, and Hani Handoko. 1982. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE .
- Reksohadiprodjo. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 12
- Richard M, Steers. 2005. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. 2002. *Prilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso. 2002. *SPSS Versi Mengelola Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Sugiono. 2017. *Metapel Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryabrata. 2000. *Metode Penelitian* . Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- T, Erni. 2018. *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi*. Jakarta: Refika Aditama.
- Uno, Hamzah. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Wutun, R.P. 2001. *Persepsi Karyawan Tentang Prilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasional-Transaksional*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Yeniwyaty. 2016. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja."