

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015, *Pengantar Manajemen*, Mitra Wacana Media: Jakarta
- Anwar, Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung
- Engkos, Kosasi dan Capt Hananto. S, 2012, *Manajemen Perusahaan Pelayaran*, Rajawali Pers: Depok
- Hani, Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Herman, Sofyadi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta: Bandung
- Moleong, J Lexy, Prof. Dr, 2009, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. J, 2015, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, P. Stephen, 2010, *Prilaku Organisasional, Jilid I dan II*, Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, P. Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia: Jakarta

Sarwono, Jonathan, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Graha

Ilmu:Yogyakarta

Sugiyono, 2014, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV

Alfabeta: Bandung

Sujarweni, V. Wiratna, 2014, *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah*

Dipahami, Pustaka Baru Press: Yogyakarta

Sukmadinata, Nana Syaodih, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Remaja

Rosdakarya: Bandung

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat:

Jakarta

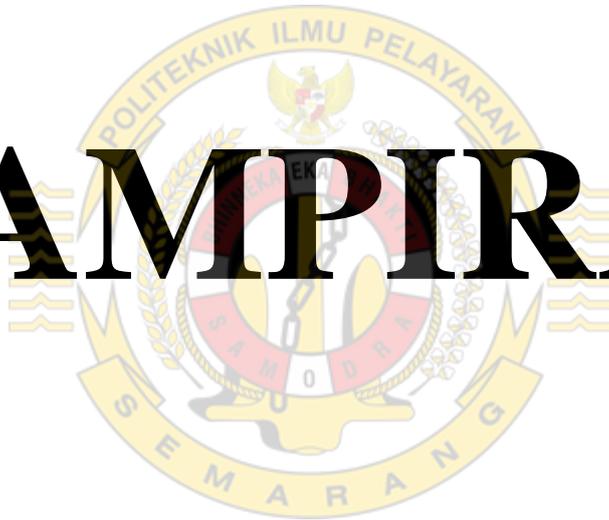
Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima*. Prenhallindo:

Jakarta

<http://kartikandr.blogspot.co.id> , *Pengertian Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan dan*

Teori yang Mendasari Kepemimpinan. diakses 6 Januari 2017

LAMPIRAN



Daftar responden yang diwawancarai

1. Pimpinan Operasional sebagai responden I
2. Karyawan dengan masa kerja paling lama sebagai responden II

Hasil Wawancara

- A. Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Pimpinan Operasional PT. Samudera Indonesia, Tbk Semarang

Adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut :

1. Bapak sudah berapa tahun bekerja pada divisi operasional ini?

Jawab: Sudah 20 tahun, dari tahun 1997

2. Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan selama menjadi pimpinan pada divisi operasional ini?

Jawab: Gaya kepemimpinan yang saya gunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang sudah lama di jalankan dalam memimpin *team* operasional ini.

3. Seperti apakah gaya kepemimpinan transformasional dan apakah dampak dari penerapan gaya kepemimpinan tersebut?

Jawab: Gaya kepemimpinan transformasional disini merupakan peran pemimpin yang mempunyai kekuatan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan bahwa karyawan dapat berbuat lebih baik dalam segala tanggung jawab yang diberikan, meningkatkan keyakinan diri bahwa karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan dari perusahaan. Dampak dari diterapkannya gaya kepemimpinan ini yaitu karyawan merasa dipercaya dan dihargai sehingga termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

4. Mengapa Bapak lebih cenderung untuk menggunakan gaya kepemimpinan ini dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya?

Jawab: Karena divisi operasional ini adalah *team*, maka gaya kepemimpinan transformasional ini lebih mudah digunakan untuk mencapai perubahan sesuai yang dikehendaki dengan memotivasi karyawan agar menyisihkan kepentingan jangka pendek individu dan untuk bekerja sama menuju tujuan kelompok.

5. Sejauh mana strategi yang Bapak laksanakan dalam menciptakan perubahan dan peningkatan kemampuan karyawan dalam memahami dan memecahkan masalah?

Jawab: Untuk menjadi seorang pemimpin tentu harus memiliki rasa bertanggung jawab dengan mampu mengatasi masalah yang ada, dan menyelesaikan secara kelompok. Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan dengan cara memberikan bimbingan secara langsung kepada karyawan. Untuk strategi dalam meningkatkan kemampuan karyawan sendiri yaitu dengan mengikutsertakan karyawan pola pelatihan ke pusat.

6. Apakah ada peningkatan kinerja karyawan selama menjadi pimpinan pada divisi operasional ini?

Jawab: Dalam divisi operasional ini, adanya peningkatan kinerja karyawan bisa dibuktikan dengan kenaikan *rating* atau gaji karyawan setiap 2 tahun. Selain itu peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu fasilitas kantor yang menunjang karyawan untuk melakukan aktifitas kerja dengan baik, lingkungan kerja yang memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruang kerja karyawan agar karyawan tetap merasa nyaman dalam melakukan aktifitas kerja sehari-hari, memberikan prioritas kerja yang jelas dengan adanya *deadline* yang sudah ditentukan dan memberikan

penghargaan terhadap karyawan berupa pujian dan bonus bagi karyawan yang benar-benar mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan

7. Berdasarkan pengalaman Bapak selama ini, bagaimana cara melakukan penilaian kinerja karyawan?

Jawab: Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap 6 bulan sekali menggunakan *Individual Performance Planning Form* agar dapat mengevaluasi peningkatan kinerja dari setiap karyawan operasional.

8. Indikator apa saja yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan divisi operasional ini?

Jawab: Penilaian kinerja karyawan divisi operasional mengutamakan pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan tidak adanya kesalahan yang dilakukan karyawan.

9. Bagaimana peran jabatan yang di emban masing-masing karyawan divisi operasional ini pak?

Jawab: Dalam divisi operasional PT. Samudera Indonesia Cabang Semarang memiliki 5 anggota yang masing-masing mempunyai jabatan dan tugas diantaranya :

- 1) Staff Operasional
 - a) Melaksanakan perijinan *in-out clearance* kapal di Syahbandar
 - b) Melaksanakan pendaftaran kedatangan kapal di PELINDO III
 - c) Melaksanakan pengambilan dan penyerahan *job slip disc/load cargo container* di Terminal Peti Kemas
 - d) Melaksanakan proses sertifikasi kapal-kapal docking
 - e) Melaksanakan penyandaran dan keberangkatan kapal container

- f) Melaksanakan pelaporan kedatangan dan keberangkatan kapal
 - g) Terlaksananya bongkar atau muat kapal *container* sesuai jadwal yang ditetapkan oleh Terminal Peti Kemas dan PELINDO
- 2) *Customer service, Administrasi dan Marketing*
- a) Terlaksananya *marketing* kapal keagenan lokal
 - b) Tersediannya informasi kondisi Pelabuhan dan persiapan penyangkutan
 - c) Terlaksananya laporan *arrival/departure condition & kegiatan Bongkar/Muat kapal kepada Principal*
 - d) Terlaksananya laporan kegiatan operasional
- 3) *Document clearance*
- a) Terlaksananya Pelaporan *Inward Manifest*
 - b) Terlaksananya Pelaporan *Outward Manifest*
 - c) Terlaksananya pemberitahuan kedatangan kapal kepada instansi terkait
 - d) Terlaksananya pelaporan manifest Angkut Lanjut atau Angkut Terus
 - e) Terlaksananya ijin pemeriksaan untuk Pengeluaran *Empty Container* dari area pelabuhan

B. Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Karyawan Operasional PT. Samudera Indonesia, Tbk Semarang

Adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut :

1. Menurut Bapak, bagaimana kinerja karyawan selama masa kepemimpinan kepala operasional PT. Samudera Indonesia Cabang Semarang?

Jawab: Kinerja karyawan adalah hal yang perlu diperhatikan sebab berpengaruh pada bagaimana karyawan melaksanakan tanggung jawab dan memperoleh hak nya mbak. Apabila hak terpenuhi dengan baik

maka karyawan juga akan memenuhi tanggung jawabnya dengan baik pula. Pemimpin kami selalu memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat dan mengembangkan kreativitas dalam mencapai tujuan kelompok. Penghargaan dari atasan berupa bonus, semua karyawan sudah merasakan dan ini berarti bahwa kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan.

2. Apakah selama ini pimpinan selalu meningkatkan motivasi dan kegairahan bekerja kepada para bawahannya?

Jawab: Pimpinan mengembangkan berbagai cara untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik, komunikasi antara karyawan dan pimpinan senantiasa dilakukan karena operasional ini merupakan sebuah *team*. Sehingga pimpinan selalu mencari tahu apa yang diinginkan dari para karyawan dan membantu untuk mendapatkan solusinya.

3. Apakah ada perbedaan dalam gaya kepemimpinan dari setiap pemimpin yang ada di divisi operasional ini?

Jawab: Pada setiap pemimpin tentu ditemukan kekurangan maupun kelebihan. Namun, dilihat dari semangat kerja karyawan dan hak yang diperoleh karyawan cenderung untuk menyukai pemimpin operasional saat ini.

4. Apakah ada kelemahan dan kelebihan penilaian kinerja karyawan saat ini pak?

Jawab: Penilaian kinerja disini menggunakan *Individual Performance Planning Form* yang diisi melalui website resmi milik perusahaan. Karyawan mengisi target kerja untuk satu tahun ke depan dan bobot dari tiap target kerja untuk di ajukan kepada pimpinan. Jika target tersebut disetujui, maka karyawan harus mampu untuk memenuhi target kerja yang sudah dibuat. Kelemahan pada penilaian kinerja ini,

lambatnya jaringan internet mempengaruhi pengisian IPP karena karyawan serentak mengakses website tersebut. Kelebihan dari pada peilaian kinerja ini adalah prioritas kerja yang lebih terstruktur, acuan penilaian untuk pencapaian target jelas.



LAMPIRAN
Angket Penelitian

ANGKET
Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada PT.
Samudera Indonesia Cabang Semarang

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk dalam Melakukan Pengisian Kuesioner:

Dalam melakukan pengisian kuesioner berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban dari masing-masing pertanyaan yang telah disediakan yang jawabannya paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk kolom dibawah ini, pimpinan yang dimaksud adalah pimpinan langsung yang membawahi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Kharisma						
1	Atasan saya membuat saya bangga ketika dapat bekerja sama dengannya					
2	Atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya					
3	Saya percaya kepada atasan saya					
Motivasi Inspiratif						
4	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya					
5	Visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih					
6	Atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik					
Stimulasi Intelektual						
7	Atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru					
8	Atasan menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan					
9	Atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik					

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Pertimbangan Individu						
10	Atasan saya mencari tahu apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya					
11	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya					
12	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					

B. Kinerja Karyawan (Penilaian Karyawan)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
Kesesuaian Jam Kerja						
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
Tingkat Kehadiran						
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
Kerjasama Antar Karyawan						
4	Saya bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja saya					
Kepuasan Kerja						
5	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima					

C. Kinerja Karyawan (Penilaian Atasan)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
Kesesuaian Jam Kerja						
2	Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
Tingkat Kehadiran						
3	Karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
Kerjasama Antar Karyawan						
4	Karyawan bekerja sama dengan baik kepada sesama rekan kerja					
Kepuasan Kerja						
5	Karyawan merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang karyawan terima					

LAMPIRAN
Angket Penelitian

ANGKET
Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada PT.
Samudera Indonesia Cabang Semarang

Identitas Responden

Nama : Kusnawi
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Usia : 49 Thn
Jabatan : Staff Administrasi Operasion
Lama Bekerja : 27 Thn

Petunjuk dalam Melakukan Pengisian Kuesioner:

Dalam melakukan pengisian kuesioner berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban dari masing-masing pertanyaan yang telah disediakan yang jawabannya paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RG : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk kolom dibawah ini, pimpinan yang dimaksud adalah pimpinan langsung yang membawahi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Kharisma						
1	Atasan saya membuat saya bangga ketika dapat bekerja sama dengannya	✓				
2	Atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya	✓				
3	Saya percaya kepada atasan saya	✓				
Motivasi Inspiratif						
4	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya		✓			
5	Visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih		✓			
6	Atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik		✓			
Stimulasi Intelektual						
7	Atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru		✓			
8	Atasan menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan		✓			
9	Atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik		✓			

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Pertimbangan Individu						
10	Atasan saya mencari tahu apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya		✓			
11	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya				✓	
12	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik		✓			

B. Kinerja Karyawan (Penilaian Karyawan)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu		✓			
Kesesuaian Jam Kerja						
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan		✓			
Tingkat Kehadiran						
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				✓	
Kerjasama Antar Karyawan						
4	Saya bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja saya	✓				
Kepuasan Kerja						
5	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima	✓				

LAMPIRAN
Angket Penelitian

ANGKET
Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada PT.
Samudera Indonesia Cabang Semarang

Identitas Responden

Nama : PITOYO
Jenis Kelamin : LAKI - LAKI
Usia : 51 TH
Jabatan : STAFF OPERASIONAL
Lama Bekerja : 26 TH

Petunjuk dalam Melakukan Pengisian Kuesioner:

Dalam melakukan pengisian kuesioner berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban dari masing-masing pertanyaan yang telah disediakan yang jawabannya paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RG : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk kolom dibawah ini, pimpinan yang dimaksud adalah pimpinan langsung yang membawahi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Kharisma						
1	Atasan saya membuat saya bangga ketika dapat bekerja sama dengannya	✓				
2	Atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya		✓			
3	Saya percaya kepada atasan saya		✓			
Motivasi Inspiratif						
4	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya		✓			
5	Visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih	✓				
6	Atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik		✓			
Stimulasi Intelektual						
7	Atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru		✓			
8	Atasan menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan	✓				
9	Atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik	✓				

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Pertimbangan Individu						
10	Atasan saya mencari tahu apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya		✓			
11	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya				✓	
12	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik		✓			

B. Kinerja Karyawan (Penilaian Karyawan)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	✓				
Kesesuaian Jam Kerja						
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	✓				
Tingkat Kehadiran						
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	✓				
Kerjasama Antar Karyawan						
4	Saya bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja saya	✓				
Kepuasan Kerja						
5	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima		✓			

LAMPIRAN
Angket Penelitian

ANGKET
Gaya Kepemimpinan Transformatif sebagai Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada PT.
Samudera Indonesia Cabang Semarang

Identitas Responden

Nama : CATUR W

Jenis Kelamin : PEREMPUAN

Usia : 50 TH

Jabatan : Adm. ops

Lama Bekerja : 23 Th

Petunjuk dalam Melakukan Pengisian Kuesioner:

Dalam melakukan pengisian kuesioner berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban dari masing-masing pertanyaan yang telah disediakan yang jawabannya paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk kolom dibawah ini, pimpinan yang dimaksud adalah pimpinan langsung yang membawahi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Kharisma						
1	Atasan saya membuat saya bangga ketika dapat bekerja sama dengannya	✓				
2	Atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya		✓			
3	Saya percaya kepada atasan saya		✓			
Motivasi Inspiratif						
4	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya	✓				
5	Visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih	✓				
6	Atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik		✓			
Stimulasi Intelektual						
7	Atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru		✓			
8	Atasan menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan		✓			
9	Atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik	✓				

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Pertimbangan Individu						
10	Atasan saya mencari tahu apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya		✓			
11	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya				✓	
12	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik		✓			

B. Kinerja Karyawan (Penilaian Karyawan)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu		✓			
Kesesuaian Jam Kerja						
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan		✓			
Tingkat Kehadiran						
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				✓	
Kerjasama Antar Karyawan						
4	Saya bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja saya		✓			
Kepuasan Kerja						
5	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima		✓			

LAMPIRAN
Angket Penelitian

ANGKET
Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada PT.
Samudera Indonesia Cabang Semarang

Identitas Responden

Nama : Aguo Riyanto

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Usia : 47 Th

Jabatan : Staff Operation

Lama Bekerja : 22 Th

Petunjuk dalam Melakukan Pengisian Kuesioner:

Dalam melakukan pengisian kuesioner berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban dari masing-masing pertanyaan yang telah disediakan yang jawabannya paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk kolom dibawah ini, pimpinan yang dimaksud adalah pimpinan langsung yang membawahi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Kharisma						
1	Atasan saya membuat saya bangga ketika dapat bekerja sama dengannya	✓				
2	Atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya	✓				
3	Saya percaya kepada atasan saya	✓				
Motivasi Inspiratif						
4	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya	✓				
5	Visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih	✓				
6	Atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik	✓				
Stimulasi Intelektual						
7	Atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru	✓				
8	Atasan menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan	✓				
9	Atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik	✓				

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Pertimbangan Individu						
10	Atasan saya mencari tahu apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya	✓				
11	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya		✓			
12	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	✓				

B. Kinerja Karyawan (Penilaian Karyawan)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	✓				
Kesesuaian Jam Kerja						
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	✓				
Tingkat Kehadiran						
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	✓				
Kerjasama Antar Karyawan						
4	Saya bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja saya	✓				
Kepuasan Kerja						
5	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima	✓				

LAMPIRAN
Angket Penelitian

ANGKET
Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Upaya
Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada PT.
Samudera Indonesia Cabang Semarang

Identitas Responden

Nama : ABDUL KHOLIQ
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Usia : 52 Th
Jabatan : STAFF OPERASIONAL
Lama Bekerja : 25 TL

Petunjuk dalam Melakukan Pengisian Kuesioner:

Dalam melakukan pengisian kuesioner berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban dari masing-masing pertanyaan yang telah disediakan yang jawabannya paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RG : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk kolom dibawah ini, pimpinan yang dimaksud adalah pimpinan langsung yang membawahi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Kharisma						
1	Atasan saya membuat saya bangga ketika dapat bekerja sama dengannya		✓			
2	Atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya		✓			
3	Saya percaya kepada atasan saya		✓			
Motivasi Inspiratif						
4	Atasan saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya	✓				
5	Visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih	✓				
6	Atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik		✓			
Stimulasi Intelektual						
7	Atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru		✓			
8	Atasan menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan		✓			
9	Atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik	✓				

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Pertimbangan Individu						
10	Atasan saya mencari tahu apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya	✓				
11	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya		✓			
12	Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik		✓			

B. Kinerja Karyawan (Penilaian Karyawan)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	✓				
Kesesuaian Jam Kerja						
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	✓				
Tingkat Kehadiran						
3	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	✓				
Kerjasama Antar Karyawan						
4	Saya bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja saya	✓				
Kepuasan Kerja						
5	Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima		✓			

Data Penelitian Angket

A. Skor tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional

Responden	Indikator												Skor
	Kharisma			Motivasi Inspiratif			Stimulasi Intelektual			Pertimbangan Individu			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	49
2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	50
3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	52

B. Skor tanggapan responden terhadap indikator gaya kepemimpinan transformasional

Indikator	Responden					Skor
	1	2	3	4	5	
Karisma	15	13	13	15	12	68
Motivasi Inspiratif	12	13	14	15	14	68
Stimulasi Intelektual	12	14	13	15	13	67
Pertimbangan Individu	10	10	10	14	13	57

C. Skor tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

Indikator	Karyawan					Skor
	1	2	3	4	5	
Ketepatan Penyelesaian Tugas	4	5	4	5	5	23
Kesesuaian Jam Kerja	4	5	4	5	5	23
Tingkat Kehadiran	2	5	2	5	5	19
Kerjasama Antar Karyawan	5	5	4	5	5	24
Kepuasan Kerja	5	4	4	5	4	22





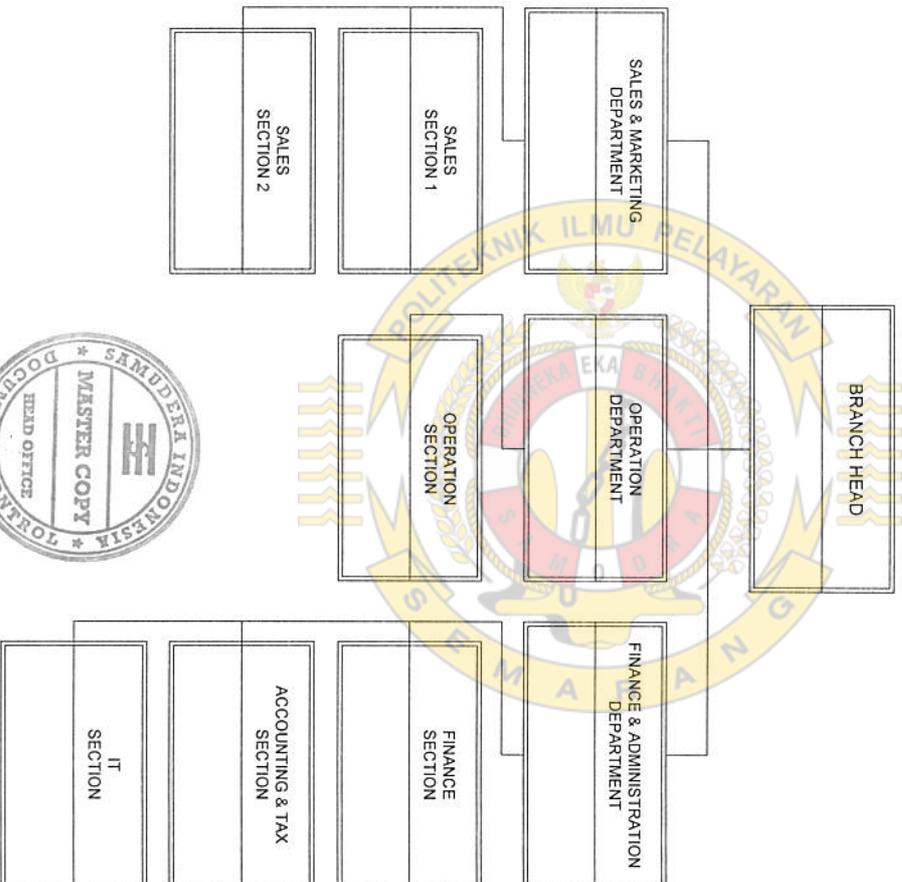
SAMUDERA INDONESIA

PT SAMUDERA AGENCIES INDONESIA

CABANG SEMARANG

STRUKTUR ORGANISASI

No. PTS/SAI-SMG/IR-00/05/17



12 JUN 2017

Jakarta, 01 - 07 - 2017

Bani M. Muliya
Direktur Utama

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : EKARINI RAHMATIYA
2. Nomor Induk Taruna : 51145537 K
3. Agama : Islam
4. Tempat Tanggal Lahir : Brebes, 14-09-1994
5. Alamat : Ds Jatibarang Lor, RT.05
RW.03 Kec. Jatibarang Kab. Brebes
- 6 Nama dan Pekerjaan Orang tua
- a Bapak : DIDIT TRI SUMARDIYONO
Pekerjaan : TNI-AD
- b. Ibu : UMI SOBUROH
Pekerjaan : IBU RUMAH TANGGA
7. Riwayat Pendidikan
- a. Lulus TK : Tahun 2000 (TK Kartika IX-19)
- b. Lulus Sekolah Dasar : Tahun 2006 (SDN 1 Jatibarang Kidul)
- c. Lulus SMP : Tahun 2009 (SMPN 2 Jatibang)
- d. Lulus SMA : Tahun 2012 (SMAN 3 Brebes)
- e. Perguruan Tinggi : Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
8. Pengalaman Praktek Darat : PT. Multi Jaya Samudera Surabaya
PT. Samudera Indonesia Semarang

