GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PELATIH

(Studi Deskriptif pada UKM Bolabasket Universitas yang Berprestasi di Kota Semarang)

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Erwin Nurmilati Hassana

1511410074

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2015

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi yang saya susun dengan judul "Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatih (*Studi Deskriptif Pada UKM Bolabasket Universitas Yang Berprestasi Di Kota Semarang*)*"* adalah benar-benar hasil karya sendiri bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik seluruhnya atau sebagian. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 22 Januari 2015

Erwin Nurmilati H.

NIM. 1511410074

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada tanggal 27 Januari 2015.

Panitia Ujian Skripsi

Ketua

Prof. Dr. Haryono, M.S
NIP. 196202221986011001

Sekretaris

Liftiah, S.Psi., M.Si
NIP. 196904151997032002

Penguji I

Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si
NIP. 197711202005012001

Penguji II

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M. S
NIP. 195701251985031001

Penguji III

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si
NIP. 197905022008012018

MOTTO DAN PERUNTUKKAN

Motto :

“Hardworks beats talent when talent doesn’t work hard” (Kevin Durant)

“Offense win games, but defense can wins championship.” (Michael Jordan)

“ One man can be a crucial ingredient on a team, but one man cannot make a team” (Kareem Abdul-Jabbar)

Peruntukan :

Mama, Maryani Setianingsih

Papa, Purwo Santoso

Kakak, Irwan Sandra Nurmala

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis telah berhasil menyelesaikan skripsi mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatih (Studi Deskriptif Pada UKM Bolabasket Universitas Yang Berprestasi Di Kota Semarang) dengan baik dan lancar. Pada kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini secara langsung ataupun tidak langsung kepada :

1. Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd., sebagai Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Haryono, M.S , sebagai Ketua Panitia Sidang Skripsi.
3. Dr. Edy Purwanto, M. Si., Ketua Jurusan Psikologi
4. Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si, sebagai Penguji I **skripsi yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi yang disusun oleh peneliti.**
5. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S **, sebagai Penguji II skripsi yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi yang disusun oleh peneliti.**
6. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing sekaligus Penguji III yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Liftiah, S.Psi., M.Si , sebagai Sekretaris sidang
8. Andromeda. S.Psi., M.Psi., sebagai Dosen wali penulis.

9. Seluruh staf pengajar Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
10. *coach* Eko Widodo,c*Coach* Rizky Teguh, *coach* Lukas Julianto, *coach* Gogor Gubah N. dan *coach* Yohannes Didik Armanto atas izin dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis ketika melaksanakan penelitian.
11. Kedua orang tua saya, Papa Purwo dan Mama Maryani untuk doa, nasehat dan kasih sayang kepada penulis.
12. Rizky Teguh Prastya, S.Pd, yang selalu mendampingi baik suka maupun duka dan senantiasa menghibur serta memberikan semangat pada penulis.
13. Sahabat-sahabat penulis (Cicik, Dika, Ocyd, Vina, Sassa, Putih, Pipik, Opik, Nidut, Kotino, Fufu, Ayu, Selvy, Kak Aldo, Rahma, Putri, Bang Jo, Ike, dr. Jonh Meredy, Rischa, Deny, Marcellina Sassa, dan tim *psychology basketball*), yang telah memberikan dorongan semangat dan membantu penulis.
14. Serta semua pihak yang telah membantu penyelesaian penulisan skripsi,yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga skripsi ini dapat memberikan motivasi dan setitik manfaat serta dapat meningkatkan semangat para pembaca untuk mengembangkan ilmu yang telah dimiliki. Terima kasih.

Semarang, 22 Januari 2015

Penulis

ABSTRAK

Hassana, Erwin Nurmilati. 2015. Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatih (Studi Deskriptif Pada UKM Bolabasket Universitas Yang Berprestasi Di Kota Semarang). *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Utama : Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.,

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pelatih.

Salah satu kunci utama dalam keberhasilan para atlet terletak pada kemampuan seorang pelatih dalam memimpin atletnya karena pelatih mempunyai peluang dan tanggung jawab yang besar untuk mengoptimalkan motivasi atlet untuk berprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan transformasional pelatih pada UKM Bolabasket yang berprestasi di Kota Semarang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah atlet yang tergabung dalam UKM Bolabasket Universitas yang berprestasi di Kota Semarang. Jumlah sampel yaitu sebanyak 100 atlet yaitu dari UKM Bolabasket UNNES, UDINUS, PIP, UNIKA dan UNDIP. Data penelitian diambil menggunakan skala *Multifactor Leadership Questionaire* (MLQ). Skala MLQ terdiri dari 40 aitem. Skala MLQ mempunyai koefisien validitas aitem antara 0,145 sampai dengan 0,695 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,869.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa 80 orang atau 93,02% responden menilai gaya kepemimpinan transformasional pelatih mereka tergolong pada kategori tinggi. Dari keempat aspek gaya kepemimpinan transformasional pelatih yang menunjukkan paling tinggi adalah aspek pengaruh yang diidealkan dengan mean empiris sebesar 52,84, kemudian peringkat kedua adalah aspek motivasi inspirasional dengan mean empiris sebesar 38,21, kemudian peringkat ketiga adalah aspek stimulasi intelektual dengan mean empiris sebesar 38,15 dan diurutan terendah adalah aspek kepedulian secara perorangan dengan mean empiris sebesar 30,36.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat gaya kepemimpinan transformasional pelatih yang dilihat secara umum pada UKM Bolabasket Universitas yang berprestasi di Kota Semarang tergolong dalam kategori tinggi. Bagi para pelatih dapat menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai alternatif untuk meningkatkan hasil/*outcomes* dari para atletnya.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN ii

PENGESAHAN iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

KATA PENGANTAR v

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 11

1.3 Tujuan Penelitian 11

1.4 Manfaat Penelitian 11

1.4.1 Manfaat Praktis 11

BAB

2 LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan 12

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan 12

2.2 Gaya Kepemimpinan 13

2.3 Kepemimpinan Transformasional 19

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional 19

2.3.2 Faktor dalam Kepemimpinan Transformasional 21

2.3.3 Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional 23

2.4 Coach 25

2.4.1 Pengertian Coach/pelatih 25

2.4.2 Tipe-tipe Coach/ pelatih 26

BAB

3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian 30

3.2 Desain Penelitian 30

3.3 Variabel Penelitian 30

3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian 30

3.3.2 Definisi Operasional Variabel 31

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian 31

3.4.1 Populasi 31

3.4.2 Sampel Penelitian 31

3.5 Metode dan Alat Pengumpul Data 32

3.5.1 Skala Kepemimpinan Transformasional 32

3.6 Validitas dan Reliablitas Alat Ukur 35

3.6.1 Validitas Instrumen Penelitian 35

3.6.2 Reliabilitas 36

3.7 Metode Analisis Data 37

BAB

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian 38

4.1.1 Orientasi Kancah Penelitian 38

4.1.2 Proses Perijinan Penelitian 39

4.1.3 Penentuan Sampel 39

4.2 Pelaksanaan Penelitian 39

4.3 Hasil Penelitian 40

4.3.1 Analisis Deskriptif 40

4.3.2 Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatih terhadap UKM Bolabasket Universitas yang Berprestasi di Kota Semarang 41

4.3.2.1 Gambaran Umum Kepemimpinan Transformasional Pelatih Terhadap UKM Bolabasket Universitas yang Berprestasi di Kota Semarang 42

4.3.2.2 Gambaran Kepemimpinan Transformasional Pelatih terhadap UKM Bolabasket Berdasarkan Aspek Pengaruh yang Diidealkan 43

4.3.2.3 Gambaran Kepemimpinan Transformasional Pelatih terhadap UKM Bolabasket Berdasarkan Aspek Stimulasi Intelektual 49

4.3.2.4 Gambaran Kepemimpinan Transformasional Pelatih terhadap UKM Bolabasket Berdasarkan Aspek Kepedulian Secara Perorangan 54

4.3.2.5 Gambaran Kepemimpinan Transformasional Pelatih terhadap UKM Bolabasket Berdasarkan Aspek Motivasi Inspirasional 60

4.4 Rangkuman Hasil Penelitian 65

4.5 Pembahasan 67

4.5.1 Pembahasan Hasil Penelitian tiap Aspek 70

4.5.1.1 Pembahasan Aspek Pengaruh yang Diidealkan 70

4.5.1.2 Pembahasan Aspek Stimulasi Intelektual 71

4.5.1.3 Pembahasan Aspek Kepedulian Secara Perorangan 73

4.5.1.4 Pembahasan Aspek Motivasi Inspirasional 74

4.6 Keterbatasan Penelitian 76

BAB

5 SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 77

5.2 Saran 78

DAFTAR PUSTAKA 79

LAMPIRAN 82

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

3.1 *Blueprint* Variabel Kepemimpinan Transformasional 33

3.2 Jumlah dan bobot item 34

3.3 Sebaran Item 35

3.4 Interpretasi Reliabilitas 36

4.1 Deskripsi Data Penelitian 40

4.2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatih 43

4.3 Kategori Interval Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Aspek Pengaruh yang Diidealkan 45

4.4 Distribusi Frekuensi Pengaruh yang Diidealkan di UKM Bolabasket UNNES 46

4.5 Distribusi Frekuensi Pengaruh yang Diidealkan di UKM Bolabasket UNDIP 47

4.6 Distribusi Frekuensi Pengaruh yang Diidealkan di UKM Bolabasket UDINUS 47

4.7 Distribusi Frekuensi Pengaruh yang Diidealkan di UKM Bolabasket UNIKA 48

4.8 Distribusi Frekuensi Pengaruh yang Diidealkan di UKM Bolabasket PIP 49

4.9 Kategori Interval Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Aspek Stimulasi Intelektual 50

4.10 Distribusi Frekuensi Stimulasi Intelektual di UKM Bolabasket UNNES 51

4.11 Distribusi Frekuensi Stimulasi Intelektual di UKM Bolabasket UNDIP 52

4.12 Distribusi Frekuensi Stimulasi Intelektual di UKM Bolabasket UDINUS 52

4.13 Distribusi Frekuensi Stimulasi Intelektual di UKM Bolabasket UNIKA 53

4.14 Distribusi Frekuensi Stimulasi Intelektual di UKM Bolabasket PIP ... 54

4.15 Kategori Interval Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Aspek Stimulasi Intelektual..... 56

4.16 Distribusi Frekuensi Kepedulian Secara Perorangan di UKM Bolabasket UNNES 57

4.17 Distribusi Frekuensi Kepedulian Secara Perorangan di UKM Bolabasket UNDIP 58

4.18 Distribusi Frekuensi Kepedulian Secara Perorangan di UKM Bolabasket UDINUS 58

4.19 Distribusi Frekuensi Kepedulian Secara Perorangan di UKM Bolabasket UNIKA 59

4.20 Distribusi Frekuensi Kepedulian Secara Perorangan di UKM Bolabasket PIP 60

4.21 Kategori Interval Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Aspek Motivasi Inspirasional 61

4.22 Distribusi Frekuensi Motivasi Inspirasional di UKM Bolabasket UNNES 63

4.23 Distribusi Frekuensi Motivasi Inspirasional di UKM Bolabasket UNDIP 63

4.24 Distribusi Frekuensi Motivasi Inspirasional di UKM Bolabasket UDINUS 64

4.25 Distribusi Frekuensi Motivasi Inspirasional di UKM Bolabasket UNIKA 64

4.26 Distribusi Frekuensi Motivasi Inspirasional di UKM Bolabasket PIP 65

4.27 Rangkuman Hasil Penelitian 66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Skala MLQ untuk atlet	83
2.	Skala MLQ untuk pelatih	86
3.	Tabulasi Skor Awal (Aitem MLQ untuk Atlet)	90
4.	Tabulasi Skor Valid (Aitem MLQ untuk Atlet).....	91
5.	Tabulasi Skor Aitem MLQ untuk Pelatih	92
6.	Uji Validitas Aitem MLQ untuk Atlet	94
7.	Uji Reliabilitas Aitem MLQ untuk Atlet	97
8.	Uji Validitas Aitem MLQ untuk Pelatih	98
9.	Uji Reliabilitas Aitem MLQ untuk Pelatih	99
9.	Analisis Deskriptif	101
10.	Frequency Tabel	102

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Olahraga dipandang sebagai salah satu upaya mengangkat citra bangsa Indonesia di mata dunia. Bertanding dan mendapatkan prestasi baik nasional maupun internasional sangat didambakan para atlet Indonesia. Atlet berharap mampu menampilkan yang terbaik dalam setiap pertandingan dan prestasi atlet akan membawa harum nama daerah dan negaranya. Salah satu olahraga yang ada pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di setiap perguruan tinggi adalah bola basket.

Bola basket adalah salah satu cabang olahraga beregu di tanah air yang mengalami perkembangan yang cukup pesat dan sudah dikenal sejak zaman penjajahan Belanda. Perkembangan bola basket di Indonesia ditandai dengan berdirinya Perbasi yang merupakan akronim dari Persatuan Bola Basket Seluruh Indonesia pada tahun 1951. Sebagai permainan olahraga yang sifatnya rekreatif, bola basket bisa dimainkan mulai dari usia anak-anak sampai dewasa. Juga dikenal oleh orang-orang yang sudah berusia cukup lanjut, baik oleh pria maupun wanita dengan aturan permainan yang dimodifikasi, sesuai dengan tingkat usia dan kemampuan fisik.

Menang dan kalah dalam kejuaraan biasanya menjadi standar ukuran berhasil tidaknya seorang atlet mengembangkan ketrampilan olahraganya. “

Padahal untuk memenangkan pertandingan, yang penting adalah tampil dengan baik" (Satiadarma, 2000:17). "Karena itu, persoalan yang sering ditanyakan oleh pengurus dan pelatih olahraga pada hakikatnya terarah pada suatu sasaran yaitu membina atlet agar mereka mencapai penampilan puncak (*peak performance*)" (Satiadarma, 2000:159). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Michael Agusthio (2014) yang mengemukakan bahwa antara gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian manajemen memiliki keterkaitan dengan meningkatkan kinerja dari atlet. Penelitian tersebut mengungkapkan gaya kepemimpinan yang diperlukan pada klub olahraga yang telah ditelitinya adalah gaya kepemimpinan transformasional yang mempunyai kemampuan dalam meningkatkan dan memperluas kepentingan pengikut, serta mendapatkan komitmen untuk tujuan dan misi organisasi.

Pencapaian suatu prestasi di bidang olahraga pada dasarnya merupakan hasil akumulatif dari berbagai aspek/unsur yang mendukung terwujudnya prestasi. Adisasmito (2007:13) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi prestasi atlet, yaitu faktor fisik, faktor teknis dan faktor psikologis. Faktor fisik adalah yang berupa daya tahan, fleksibilitas, koordinasi gerak dan kekuatan yang dimiliki atlet. Faktor yang kedua adalah faktor teknis, yaitu berhubungan dengan keterampilan khusus yang dimiliki atlet dan latihan yang dilakukan oleh atlet. Faktor yang ketiga adalah faktor psikis atau psikologis yang berhubungan dengan kesiapan mental atlet, motivasi, tekanan, kecemasan dan juga berhubungan dengan pelatih.

Faktor psikis yang diungkapkan Gunarsa (2004:50) seperti motivasi, yakni bahwa motivasi yang dimiliki atlet berasal dari dua sumber, yakni motivasi instrinsik dan motivasi instrinsik. Motivasi intrinsik adalah berupa dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Faktor psikologis yang kedua adalah mengenai kesiapan mental atlet, yaitu sebuah indikator yang menentukan berhasil atau tidaknya program latihan yang telah ditempuh oleh atlet dan juga termasuk sikap atlet ketika menghadapi pertandingan. Faktor psikologis yang ketiga adalah emosi, ketegangan dan kecemasan yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri atlet.

Faktor psikis yang keempat adalah pelatih, yaitu seseorang yang memegang peran untuk melatih dan mengarahkan anggota timnya untuk dapat mencapai tujuan dan prestasi yang diharapkan. Dalam penelitian ini masalah yang disoroti adalah mengenai fungsi pelatih sebagai pemimpin, yang memimpin atletnya dalam upaya mencapai prestasi yang setinggi-tingginya. Fungsi pelatih sebagai pemimpin menarik untuk dikaji dan dievaluasi, karena salah satu kunci utama dalam keberhasilan para atlet terletak pada kemampuan seorang pelatih dalam memimpin atletnya.

Pelatih sering berinteraksi dengan atlet, oleh karena itulah pelatih mempunyai peluang dan tanggung jawab yang besar untuk mengoptimalkan motivasi atlet untuk berprestasi (Adisasmito, 2007 : 25). Pembinaan prestasi

bolabasket mengharapkan hasil pemain dapat meraih prestasi puncaknya, sehingga menuntut pelatih dan atlet harus bisa bekerjasama dengan baik sebagai modal awal keberhasilan untuk mencapai prestasi puncak. Dalam hubungan antara atlet dan pelatih perlu ditekankan adanya komunikasi dan kasih sayang yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi pada diri atlet. Hubungan tersebut dapat terjalin jika pelatih dapat membina dan memimpin atletnya dengan baik. Saat bertanding, seorang atlet mampu mencapai penampilan puncaknya ketika mampu menyelaraskan antara kemampuan fisik dengan kemampuan psikis.

Menurut Lowen (dalam Gunarsa, 2004:32) "atlet perlu mengerti siapa dirinya dan tahu apa yang dikehendaki, sehingga tahu apa yang harus dilakukannya. Salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap pencapaian prestasi atlet adalah motivasi." Weinberg dan Gould (dalam Satiadarma, 2000: 56) mengungkapkan bahwa "motivasi merupakan aspek yang banyak disoroti dalam program pembinaan olahraga." Pernyataan tersebut didukung pula oleh penelitian Ancok dan Wagimo (*Jurnal Psikologi Volume 32, No. 2:112*) yang menyatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan trasnformasional dengan motivasi kerja bawahan lebih kuat atau lebih erat daripada hubungan antara gaya kepemimpinan transasksional dengan motivasi kerja bawahan.

Charbonneau et al (dalam *Journal of Applied Social Psychology*, 2001:1521) mengembangkan dan menguji model dimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja olahraga atlet secara tidak langsung,

melalui efek mediasi motivasi ekstrinsik. Mereka meneliti sebanyak 168 atlet universitas untuk melihat persepsi para atlet tersebut terhadap kepemimpinan transformasional pelatihnya dan motivasi instrinsik para atlet itu sendiri. Hasil yang didapatkan dari penelitian tesebut menyebutkan bahwa motivasi intrinsik sebagai mediator hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja olahraga atlet, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan minat intrinsik atlet terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian Fitri Yulianto dan Fuad Nashori (dalam *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol.3 No. 1, Juni* 2006:55) mengungkapkan bahwa kepercayaan diri yang dibangun baik oleh atlet itu sendiri ataupun melalui bantuan dari lingkungannya memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi seseorang dalam olahraga, yakni kepercayaan diri berperan penting terhadap peringkat seseorang atau mungkin juga sebaliknya, peringkat yang dapat meningkatkan kepercayaan diri atlet.

Vealey (dalam Satiadarma, 2000: 159), menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri yang akan berdampak pada prestasi atlet, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor pribadi (internal) berasal dari (1) *mastery*, yaitu kemampuan untuk dapat menyerap informasi yang diterima oleh atlet tentang kemampuan diri yang dimilikinya , (2) *demonstration of ability*, yaitu keyakinan bahwa dirinya dapat menunujukkan kemampuan pada orang lain,(3) *physical/mental preparation*, yaitu kesiapan fisik dan kesiapan mentak yang dirasakan oleh atlet, (4) *physical self-presentation*, yaitu

perasaan-perasaan individu yang positif mengenai citra tubuhnya sehingga berpengaruh positif terhadap perasaan individu tentang dirinya secara umum.

Faktor ekstrinsik atau eksternal dapat berasal dari (1) *social support*, yaitu dukungan yang menguntungkan yang diperoleh atlet dari lingkungan sosialnya yang dapat berbentuk ungkapan, penghargaan, dan pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, (2) *coaches's leadership*, yaitu gaya kepemimpinan pelatih yang meliputi aspek pembuatan keputusan, teknik memotivasi, memberikan umpan balik dan mengarahkan suatu regu dengan percaya diri, (3) *environmental comfort*, yaitu kenyamanan kondisi fisik lingkungan yang dihadapi atlet seperti cuaca, tempat bertanding dan fasilitas yang ada untuk mendukung pertandingan atau latihan, serta (4) *vicarious experiences*, yaitu berbagai pengalaman mengenai kemenangan atau kekalahan yang pernah dialami oleh atlet.

Motivasi dan kepemimpinan menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan penurunan prestasi atlet, hal tersebut karena banyak pelatih yang mengaitkan motivasi sebagai penyebab kekalahan dan kegagalan atlet menampilkan performa dalam pertandingan. Seperti diungkapkan Rizky Teguh, selaku pelatih tim bolabasket Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang bahwa kemampuan faktor fisik, teknik dan taktik yang dimiliki oleh atlet PIP sama dengan atlet-atlet dari tim universitas lain. Namun ketika dalam pertandingan *Campus League* pada tahun 2013, tim PIP tidak dapat mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilliki secara maksimal, baik taktik maupun teknik permainannya. Oleh karena itu, hasil yang dicapai tidak

optimal. Selama empat kali *game*, PIP hanya mengalami satu kekalahan di awal putaran dan tiga *game* kemenangan akhir. Tetapi karena terdapat kekalahan pada *game* pertama, tim PIP tidak dapat masuk ke babak *play off*. Rizky menambahkan, bahwa jawaban yang sering dikemukakan mengapa terjadi kekalahan adalah kurangnya keyakinan akan kemampuan dirinya, kurangnya motivasi yang kuat untuk menjadi juara, merasa takut kalah, tegang, takut tidak dapat bermain bagus, serta tidak dapat keluar dari tekanan yang besar yakni hilangnya konsentrasi. "Semua permasalahan tersebut akan dapat diatasi jika pelatih dapat berkomunikasi dan memimpin anggota tim tersebut dengan tepat", tambah Rizky.

Pelatih tim basket Universitas Diponegoro (UNDIP) Eko Widodo, mengungkapkan bahwa kekalahan tim UNDIP pada Liga Mahasiswa (LIMA) Januari kemarin, tim UNDIP harus merelakan untuk tidak masuk ke babak *play off* di Jogjakarta. Mereka menilai bahwa prestasi anak didiknya menurun pada putaran awal kompetisi. Menurut Eko, dengan jadwal yang begitu padat, strategi rotasi pemain dan menjaga ketahanan fisik, mental serta motivasi bertanding sangat menentukan keberhasilan tim. .

Raven (dalam Wirjana & Supardo, 2005:32):

> Pemimpin adalah seseorang yang menduduki suatu posisi dalam kelompok dan dapat mempengaruhi kelompok dengan perannya serta dapat mengkoordinir dan mengarahkan kelompoknya untuk mempertahankan diri dan mencapai tujuannya. Pemimpin seharusnya juga memotivasi atlet dan timnya, pemimpin seperti ini disebut pemimpin transformasional.

Wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan Gogor Gubah N, pelatih tim basket Universitas Negeri Semarang (UNNES) telah mengemukakan bahwa “seorang pelatih memiliki peran penting sebagai pendorong motivasi atlet tersebut sehingga dapat mencapai prestasi yang diharapkan. Untuk mencapai prestasi tersebut pelatih harus memahami karakter masing-masing atlet dan menyampaikannya dengan benar, karena permainan bolabasket terdiri dari lima orang dengan karakter berbeda namun harus menjadi satu kesatuan.”

Pernyataan Gogor Gubah N. tersebut diperkuat oleh pengakuan atlet didiknya Alkindi, seorang atlet yang membela tim UKM bolabasket UNNES yang mengungkapkan bahwa hubungannya sangat dekat dengan pelatih di tim bolabasket UNNES saat ini. Pelatih mendorongnya untuk terus berlatih, disiplin dan berdoa untuk menyiapkan kondisi fisik dan mentalnya. Alkindi juga mengungkapkan bahwa selain melatih fisik dan memotivasi dirinya dan rekan-rekan atlet di UNNES, pelatihnya mampu memberikan siraman rohani yang tidak pernah ia dapatkan dengan pelatih-pelatih sebelumnya.

Senada dengan Gogor, pelatih Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) Semarang, Lukas Julianto juga mengemukakan bahwa “dalam memimpin sebuah tim maka pelatih harus dapat *memanage*, memotivasi, beradaptasi dan merangkul pemain. Komunikasi yang dekat antara pelatih dan pemain mempengaruhi kerjasama antara keduanya, sebab peran pelatih sangat besar bagi pemainnya.”

Salah satu faktor psikologis yang mendukung dari keberhasilan atlet maupun tim dalam sebuah UKM, adalah gaya kepemimpinan dari pelatih. Tugas dari pelatih adalah mengarahkan dan membina para atlet didiknya melalui serangkaian latihan dan pemberian motivasi untuk dapat mencapai prestasi yang diinginkan. Hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengungkap gaya kepemimpinan dari beberapa pelatih UKM Bolabasket Universitas di Kota Semarang, mendapatkan hasil bahwa pelatih-pelatih tersebut menggunakan gaya kepemimpinan yang transformasional. Hal tersebut terbukti melalui skala MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) yang diadopsi dari Bruce & Bass (1995), dimana aspek-aspek yang diungkap dalam skala tersebut adalah seperti adanya pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, motivasi yang inspirasional, dan juga kepedulian secara perorangan atau individu.

Penelitian Saybani,dkk yang juga menggunakan instrumen skala MLQ menyebutkan bahwa terdapat hasil yang positif dan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional pelatih dengan kepuasan atlet sepakbola. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan pelatih juga dapat meningkatkan komitmen olahraga dari atlet sepakbola tersebut.

Menurut pandangan tokoh interaksional, Weinberg dan Gould menyimpulkan bahwa motivasi dapat terbentuk tidak hanya dari faktor pribadi saja atau faktor situasional saja namun bagaimana keterkaitan kedua aspek tersebut (Satiadama, 2000: 73). Pendapat Weinberg & Gould tersebut

senada dengan yang diungkapkan Caron (Satiadarma, 2000: 75) bahwa aspek pelaku dan aspek situasional sama-sama penting. Sebagian dari aspek-aspek tersebut ada yang dapat dikendalikan dan ada yang tidak dapat dikendalikan oleh pelatih. Pelatih sebagai faktor sosial memiliki peranan penting terhadap atletnya, dimana pelatih harus mengenal dekat karakter dan psikologis atlet serta dapat memotivasi atletnya menghadapi situasi pertandingan dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Mengacu pada bidang kepelatihan, penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional sebagai salah satu alternatif bentuk kepemimpinan untuk meningkatkan hasil (*outcomes*) para atlet didiknya. Pemahaman hasil (*outcomes*) dalam tulisan ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki dan dilakukan oleh pelatih dari beberapa UKM Bolabasket yang berprestasi di Kota Semarang.

Seorang pelatih harus bisa memberikan motivasi dan bisa berkomunikasi secara efektif dengan para atlet didiknya, mengarahkan atlet dan tim nya untuk mencapai ke tujuan bersama melalui pelatihan dan pembinaan, dan juga harus bisa membuat keputusan (*decission making*) untuk tim yang dilatihnya. Semua tugas tersebut terangkum pada aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan transformasional, sehingga peneliti memutuskan untuk berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada pelatih dan meneliti bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pelatih pada UKM Bolabasket yang berprestasi di Kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Suatu penelitian akan terdapat suatu permasalahan yang perlu untuk di teliti, dianalisis dan di usahakan pemecahannya. Setelah memperhatikan uraian diatas penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pelatih pada UKM bolabasket yang berprestasi di Kota Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan transformasional pelatih pada UKM Bolabasket yang berprestasi di Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak pelatih UKM bolabasket dalam mengevaluasi dan melatih atlet yang dididik, serta membangkitkan motivasi bagi para atlet melalui gaya kepemimpinan dan pemerhatian terhadap aspek-aspek psikologis yang dibutuhkan oleh atlet.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. (Robbins, 2002:163).

Menurut Terry (dalam Sutarto, 1998 :17), kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Cragan & Wright, 1980 (dalam Husdarta, 2010:108) menerangkan bahwa "kepemimpinan adalah komunikasi yang secara positif mempengaruhi kelompok untuk bergerak kearah tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah faktor yang paling menentukan keefektifan komunikasi kelompok."

Stodgill (dalam Cratty, 1981:223) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas grup atau tim untuk meraih tujuan dan prestasi yang diinginkan. Martens (1987:33) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah (1) mengetahui bagaimana merencanakan sebuah latihan, untuk memberikan arahan kepada orang lain dengan visi yang dapat dilakukan, (2) kepemimpinan mengembangkan lingkungan sosial dan psikologis, yang kemudian disebut dengan budaya tim untuk meraih tujuan yang telah direncanakan oleh pemimpin. Budaya tersebut meliputi seleksi,

motivasi, memberikan penguatan, menahan dan menyatukan anggota tim, asisten dan siapapun yang ikut terlibat di dalamnya.

Menurut Yukl (2009:290), kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seseorang dengan sengaja menggunakan pengaruhnya terhadap orang lain untuk memandu, menstrukturisasi, dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan di dalam suatu kelompok organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan suatu grup atau tim untuk meraih tujuan dan prestasi yang diinginkan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Veithzal (2004: 64) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Dalam dunia olahraga banyak pelatih yang sukses dalam memimpin dan membina atletnya dengan berbagai macam gaya kepemimpinannya. Menurut Nawawi dan Hadari (1995: 83), gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, tanpa campur tangan orang lain. Pemimpin menuntut pula agar setiap anggota seperti dirinya, menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat dalam

melaksanakan tugas-tugasnya, dengan tidak perlu menghiraukan dan mencampuri tugas-tugas orang lain pemimpin berasumsi bahwa bilamana setiap anggota melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, pasti akan dicapai hasil yang diharapkan sebagai penggabungan hasil yang dicapai masing-masing anggota. Keserasian hasil setiap anggota dengan tujuan bersama tidak dipersoalkan, karena yang penting bagi pemimpin setiap anggota sibuk melaksanakan tugasnya.

2. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerjasama. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama, dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan di dalam suatu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan. Pemimpin berkeyakinan bahwa dengan kerja sama yang intensif, efektif, dan efisien, semua tugas dapat diselesaikan dengan maksimal dan kelompok atau organisasi akan berkembang dinamis. Perhatian pemimpin yang diarahkan pada usaha menciptakan kerjasama yang akrab, cenderung mengakibatkan perhatiannya pada pelaksanaan tugas dan hasilnya menjadi melemah dan berkurang.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan kelompok atau organisasi. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat agar setiap anggota berprestasi sebesar-besarnya. Pemimpin memandang produk (hasil) yang dicapai merupakan ukuran prestasi

kepemimpinannya. Cara mencapai hasil dan apa yang dikerjakan untuk mencapai hasil yang kuantitas dan kualitasnya sesuai dengan keinginan pimpinan tidak perlu dipersoalkan. Siapa yang melaksanakan dan bagaimana tugas dilaksanakan berada diluar perhatian pemimpin, karena yang penting adalah hasilnya dan bukan prosesnya.

Menurut Ronald Lippit dan Ralph K. White yang dikutip oleh Miftah (1990: 68) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ada 3 (tiga) macam sebagai berikut:

1. Otoriter

   Gaya kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pemimpin semata-mata. Kepemimpinan otoriter ini timbul atas keyakinan pimpinan bahwa fungsi dan peranannya adalah memerintah, mengatur, dan mengawasi anggota kelompoknya. Pemimpin seperti ini merasa bahwa statusnya berbeda dan lebih tinggi dari kelompoknya. Selain itu, pemimpin lupa bahwa dirinya tidak dapat berbuat banyak tanpa bantuan dan kerja sama dengan anggota kelompok organisasinya. Pemimpin tidak menyadari bahwa keberhasilan yang dicapai adalah berkat kesediaan, keikutsertaan, dan kesungguhan anggota-anggotanya dalam bekerja baik secara perorangan maupun dalam bentuk kerja sama dengan kata lain setiap anggota organisasi ikut berperan dan menentukan

keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai

2. Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang tidak hanya demokratis di dalam pengangkatan pimpinan, tetapi juga dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Setiap anggota kelompok dan pemimpin juga berhak untuk memberi penghargaan, kritik, maupun nasihat. Prinsip utama kepemimpinan demokrasi ialah mengikut sertakan semua orang di dalam proses penerapan dan penentuan strategi di dalam mencapai tujuan bersama dan setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan musyawarah dan mufakat.

3. Bebas / *Laissez-Faire*

Gaya kepemimpinan bebas/ *laissez faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Menurut Onang (1977: 43) kepemimpinan bebas/ *laissez faire* adalah kepemimpinan dimana pemimpin menyerahkan tujuan dan usaha-usaha yang akan dicapai, sepenuhnya kepada anggota-anggota kelompok. Pemimpin dalam menegakkan peranan kepemimpinannya hanya pasif saja, dialah yang menyediakan bahan-bahan dan alat-alat untuk satu pekerjaan, tetapi inisiatif diserahkan kepada para anggota, jadi kepemimpinan bebas bawahan mendapat kebebasan seluas-luasnya dari pemimpin tidak ada

atau tidak berfungsi kepemimpinan, tidak mengatur apa-apa, tidak mengadakan rapat, tidak membina diskusi, dan tidak mencoba mengatur dulu pihak-pihak bila bertentangan

Gibson,dkk.(2009:77-87) menerangkan beberapa tipe atau gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepemimpinan Karismatik

   Kepemimpinan karismatik adalah kemampuan untuk mempengaruhi pengikut berdasarkan pada bakat supernatural dan kekuatan yang menarik. Pengikut menikmati karisma pemimpinnya karena mereka merasa memperoleh inspirasi dan kebenaran. House (dalam Gibson dkk 2009:78) menunjukkan bahwa pemimpin karismatik adalah mereka yang memiliki pengaruh karismatik terhadap para pendukung mereka dalam tingkat yang tinggi secara luar biasa.

2. Kepemimpinan Transaksional

   Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang mengenalkan apa yang diinginkan atau disenangi oleh para pengikut dan membantu mereka mencapai tingkat pelaksanaan yang menghasilkan penghargaan yang memuaskan mereka. Dalam menggunakan gaya transaksional, pemimpin bersandar pada penghargaan yang diberikan. Pengikut dari pemimpin transaksional percaya bahwa pencapaian sasaran akan membuahkan penghargaan yang akan diterima oleh mereka. (Podsakof, *et al* dalam Gibson,dkk. 2009:84)

3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Para pemimpin transformasional akan menyesuaikan sasaran, arah dan misi dalam pencapaian tujuan serta mampu membuat perubahan-perubahan besar pada unit, sumber daya manusia dan manajemennya untuk mencapai visi mereka.

Sedangkan Yukl (2009:291) menjelaskan tipe-tipe gaya kepemimpinan, diantaranya adalah (1) *Charismatic Leadership*, merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki image yang sangat kuat di mata bawahan sehingga bawahan memilliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap pemimpin; (2) *Transformational Leadership*, merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin sangat berperan dalam mempengaruhi kesadaran diri bawahan terhadap pentingnya visi,misi dan tujuan organisasi secara keseluruhan serta kontribusi yang dapat diberikan oleh bawahan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut; (3) *Transactional Leadership*, merupakan gaya kepemimpinan yang mengandalkan pada *reward or punishment* sistem dalam memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan.

Berdasarkan dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang telah diuraikan tersebut sebenarnya tidak ada sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik karena di setiap situasi yang berbeda menuntut

cara pelaksanaan kepemimpinan yang berbeda pula. Namun dari penjelasan yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan bebas/*laissez faire*, serta gaya kepemimpinan karismatik, transaksional dan transformasional.

2.3 Kepemimpinan Transformasional

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Bass (dalam Natsir, 2004:2-3) mengemukakan bahwa "kepemimpinan transformasional adalah sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan". Kepemimpinan transformasional harus dapat mengartikan dengan jelas mengenai sebuah visi untuk organisasi, sehinggga para pengikutnya akan menerima kredibilitas pemimpin tersebut.

Menurut Burns (dalam Yukl 2009:290) "Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Yukl (2009:315) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim

O'Leary (2001:112) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui *status quo* atau mencapai serangkaian sasaran organisasi sepenuhnya baru.

Martens (1987:34) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat bekerjasama dengan para anggota timnya untuk dapat mewujudkan tujuan, baik kebutuhan individu anggota tim maupun tujuan umum bersama. Kepemimpinan transformasional melibatkan adanya hubungan yang dinamis dimana tidak hanya pelatih yang dapat mempengaruhi tim tetapi tim juga dapat berpengaruh terhadap pelatihnya, hal tersebut merupakan sebuah kontrak psikologis diantara pelatih dan atlet. Pendekatan yang digunakan dalam kepemimpinan transformasional ini dapat menjadikan atlet lebih peka, dapat lebih mengontrol kehidupan mereka dan juga dapat membantu para atlet untuk lebih mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Ancok (2012 : 13), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat mendorong anggota-anggotanya untuk mengembangkan aspirasi, inovasi dan aspirasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan bersama.

Lako (2004: 12) :

> Pemimpin yang transformatif adalah pemimpin yang memiliki visi ke depan, mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan dan mentransformasikan perubahan lingkungan ke dalam sebuah organisasi, dapat memelopori perubahan, dapat memberi inspirasi dan motivasi kepada individu-individu, membentuk kerja sama tim, dapat membawa perubahan dan

> pembaharuan etos kerja dan kinerja individu-individu serta memiliki keberanian dan bertanggung jawab dalam memimpin dan mengendalikan sebuah organisasi.

Bass (dalam Yukl, 2009 : 305) menerangkan bahwa pemimpin yang transformasional mengubah dan memotivasi para pengikut dengan (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas; (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi atau sebuah tim untuk mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan anggota timnya, serta mempertinggi kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Dari beberapa pengertian mengenai definisi kepemimpinan transformasional oleh para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu kemampuan individu untuk dapat mengubah, memotivasi serta memberikan inspirasi bagi para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi atau tim.

2.3.2 Faktor dalam Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ancok (2012 : 13), terdapat 2(dua) faktor yang dimiliki kepemimpinan transformasional yang akan menggugah semangat inovasi pada anggotanya, baik pada level individual maupun kelompok. Faktor yang

pertama adalah asumsi tentang manusia yang sangat positif, jika dikaitkan dengan teori X-Y McGregor, pemimpin transformasional lebih berorientasi tipe Y, yang memandang anggotanya sebagai orang yang bertanggung jawab, memiliki kesadaran dalam diri untuk bekerja, dan bangga pada pekerjaannya.

Faktor yang kedua adalah perilaku yang dimunculkannya dalam memimpin orang lain, secara umum kepemimpinan transformasional ini memiliki sifat memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas dan terhormat, mampu "mengelus-elus" hati pengikutnya agar memunculkan potensi insaninya secara maksimal. Mereka juga mampu mendorong anggota untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam bekerja, mampu mengembangkan pemimpin-pemimpin baru di lingkungan kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang apresiatif sehingga bisa menggugah gairah dan semangat untuk berinovasi dan belajar bersama, menjadikan dirinya sebagai model integritas bagi anggotanya. Dengan bahasa sederhana, kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan dan dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi**.**

Berdasarkan penjelasan tersebut maka kedua faktor yang terdapat dalam diri pemimpin transformasional adalah asumsi mengenai manusia yang positif atau memandang para anggotanya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan yang kedua adalah adanya perilaku pemimpin transformasional yang memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas dan

terhormat serta mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi.

2.3.3 Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional

Menurut pandangan Bass (Ancok, 2012: 130), ada empat hal yang menjadi ciri atau karakteristik dari pemimpin transformasional, yakni :

1. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

   Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan (role mode) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Pada dasarnya, *idealized influence* memberikan keteladanan bagi para pengikutnya melalui perilaku dan ucapan. Pemimpin mampu menunjukkan keteladanan dengan berkomunikasi secara efektif dan mempratikkan perilaku yang mendukung visi, misi, dan tata nilai dari organisasi serta mampu mengarahkan anggotanya untuk dapat menjunjung etika dan moral dalam berorganisasi dan membuat anggotanya memiliki kepercayaan diri atas bagian dari kelompok.

2. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

   Pada aspek *intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam menyelesaikan sebuah tugas, serta mampu menerima kritik dan gagasan yang diungkap oleh anggotanya. Seorang pemimpin trasnformasional adalah pemimpin yang mengembangkan

kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya berolah-pikir mencari cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, dalam aspek ini, pemimpin mampu mengevaluasi kesalahan sebagai media pembelajaran untuk merangsang tindakan yang lebih baik.

3. Kepedulian Secara Perorangan (*individual consideration*)

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan anggotanya dan membantu mereka agar bisa berkembang lebih maju. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial anggotanya serta memfasilitasi kebutuhan psikologis anggota yang ingin maju dan berkembang. Sebagai seorang pemimpin, dia memiliki kepekaan terhadap kebutuhan individu dan memberi perhatian secara pribadi kepada individu yang merasa terabaikan dan kurang diperhatikan serta mampu menghargai setiap kemampuan yang dimiliki individu yang berbeda-beda.

4. Motivasi yang Inspirasional (*inspirational motivation*)

Inspirational motivation adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, serta mengajak anggotanya untuk mewujudkan cita-cita dari organisasi secara bersama agar hidup dan karya mereka lebih bermakna. Pemimpin mampu menginspirasi anggotanya agar bisa mencapai hasil kerja atau latihan yang luar biasa dan juga memberikan dorongan pribadi kepada anggota untuk mengembangkan rasa percaya diri mereka. Selain itu, pemimpin juga

mampu membuat pengikut merasa bangga terhadap tim kerja dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi keberhasilan dirinya dan tim kerjanya

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa empat hal yang menjadi karakteristik pemimpin transformasional adalah adanya pengaruh yang diidealkan atau sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikutnya, stimulasi intelektual atau kemampuan pemimpin untuk dapat mengajak pengikutnya mencari alternatif cara untuk menyelesaikan suatu permasalahan, kemudian adanya kepedulian secara perorangan atau kemampuan pemimpin untuk dapat memperhatikan kebutuhan anggotanya dan membantu mereka agar bisa berkembang lebih maju, serta adanya motivasi inspirasional atau sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, serta mengajak anggotanya untuk mewujudkan cita-cita dari organisasi secara bersama.

2.4 *Coach*

2.4.1 Pengertian *Coach* / Pelatih

Martens (1987:32) mendefinisikan *coach* atau pelatih adalah sebuah kata yang mengindikasikan adanya penghormatan, afeksi, status dan tanggung jawab yang tetap berada dalam diri seseorang sepanjang hidupnya, walaupun tugasnya sebagai seorang pelatih telah berakhir.

Tom Peter & Nancy Austin (dalam Martens, 1987:34) :

> *Coaching is a face-to-face leadership that pulls together people with diverse backgrounds, talents, experiences, and interests, encourages them to step up to responsibility and continued achievement, and treats them as full-scake*

> *partners and contributors. Coaching is not about memorizing techniques or devising the perfect game plan. It is about really paying attention to people- really bellieving them, really carring about them, and really involving them.*

Gould&Weinberg (1999:196) menerangkan seorang *coach* atau pelatih adalah seseorang yang mampu bekerja dan membangun hungan interpersonal dengan para atletnya dengan menunjukkan arahan, tujuan dan struktur kepada timnya.

Menurut Suharno (1985: 3) pelatih adalah seorang profesional yang bertugas membantu, membimbing, membina, dan mengarahkan atlet berbakat untuk merealisasikan prestasi maksimal dalam waktu sesingkat-singkatnya

Pelatih harus dapat mengajarkan kegembiraan bermain dan berlatih. Jika latihan atau pertandingan hanya dianggap sebagai suatu siksaan oleh atlet (oleh karena pelatih memang menciptakan situasi demikian), maka kegembiraan berlatih dan kegembiraan bertanding (t*he joy of training and competing*) akan hilang. Pelatih harus dapat mengusahakan agar kegembiraan selalu ada dengan memberikannya di dalam latihan-latihan, dengan tetap tidak melupakan disiplin (Setyobroto, 2002:45).

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa pelatih adalah seorang profesional yang mempunyai tugas membantu olahragawan atau atlet dalam memperbaiki penampilannya dengan membimbing, membina, dan mengarahkan agar dapat meraih prestasi yang maksimal.

2.4.2 Tipe-tipe *Coach* / Pelatih

Berbagai klasifikasi tentang tipe seorang pelatih disesuaikan dengan keadaan watak, perilaku, temperamen yang dimiliki seorang pelatih, Tutko

dan Richards yang dikutip dalam Noer (1995: 19) memberikan 5 (lima) kategori kepribadian pelatih yang paling dominan adalah sebagai berikut :

1. Pelatih Otoriter (*Authritarian Coach*)

   Tipe pelatih semacam ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan seperti perkiraan dan strategi yang dibuatnya terkadang kurang memenuhi sasaran. Tetapi ia tetap bersikeras pada prinsip-prinsip pendiriannya yang seringkali mengabaikan kemungkinan pemecahan masalah yang rasional. Ia lebih cenderung menggantungkan diri pada perasaan, bukan pada kajian analitis dari masalah. Pelatih tipe ini begitu keras dan disiplin sehingga bila ada atletnya yang salah selalu mendapatkan hukuman-hukuman.

2. Pelatih yang Baik Hati (*Nice Guy Coach*)

   Tipe pelatih semacam ini adalah seorang yang peramah, murah hati, dan berlawanan dengan tipe pelatih otoriter. Sifatnya sangat ramah, selalu ingin menolong, dan memperhatikan kepentingan serta kesejahteraan atlet, fleksibel. Mempunyai rasa prihatin yang besar. Dibawah asuhan pelatih yang baik hati atlet merasa tenang dan rileks.

3. Pelatih Pemacu (*Intense atau Driven Coach*)

   Pelatih tipe ini adalah seorang yang suka bekerja keras, penuh semangat, disiplin tinggi dan agresif dalam menjalankan tugas. Ia tidak senang kerja santai dan bermalas-malasan. Tipe ini sangat efektif dalam memberikan motivasi, rangsangan dan semangat kepada para atletnya. Dalam beberapa hal pelatih tipe pemacu ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan tipe otoriter. Perbedaan terletak pada tidak adanya penerapan sistem hukuman

bagi atlet yang kurang memenuhi tugas-tugasnya. Sedangkan dalam sistem pelatih otoriter, semua kesalahan harus mendapatkan hukuman. Persamaan kedua tipe ini adalah sama-sama memiliki disiplin tinggi, tegas, kemauan dan kerja keras tanpa mengenal waktu.

4. Pelatih Santai (*Easy-Going Coach*)

   Tipe pelatih santai adalah gambaran bagaimana seorang pelatih yang bekerja dengan santai dan biasanya bersikap pasif. Ia adalah tipe seorang pelatih yang baik, tidak pernah merasakan adanya beban atau stress karena mereka bebas untuk berinteraksi setiap saat. Dalam melakukan latihan-latihan tidak ketat pengawasan pelatih, program-program latihan tidak terorganisasikan dengan baik sehingga kesiapan para atletnya pun dalam menghadapi pertandingan-pertandingan dipersiapkan seadanya. Masalah prestasi bukan menjadi tujuan utama sehingga latihan-latihan berjalan santai tanpa adanya beban mental apapun.

5. Pelatih Tipe Bisnis (*Business-Like Coach*)

   Pelatih tipe ini menganggap olahraga sebagai bisnis. Oleh karena itu semua kegiatan diorganisasi dengan teratur dan baik. Ia adalah seorang yang inovatif dengan memiliki pengetahuan tentang olahraga yang mendalam. Pelatih tipe ini mempunyai kecerdasan tinggi dan cepat tanggap akan situasi apa pun serta selalu yakin akan segala gagasan-gagasannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa beberapa kategori kepribadian pelatih antara lain adalah pelatih otoriter atau tipe pelatih yang keras dan disiplin tetapi memiliki keterbatasan perkiraan dan strategi sehingga dapat membuat timnya kurang memenuhi sasaran, kemudian pelatih yang baik hati atau tipe pelatih yang ramah dan selalu ingin menolong, dan memperhatikan kepentingan serta kesejahteraan atlet, kemudian pelatih pemacu atau tipe pelatih yang suka bekerja keras, penuh semangat, disiplin tinggi dan agresif dalam menjalankan tugas, kemudian terdapat pelatih santai atau tipe pelatih yang baik, dan yang terakhir adalah pelatih tipe bisnis atau tipe pelatih yang menganggap olahraga sebagai bisnis dan mempunyai kecerdasan tinggi dan cepat tanggap akan situasi apa pun serta selalu yakin akan segala gagasan-gagasannya.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Azwar (2013:5) menjelaskan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka-angka yang diolah dengan metoda statistika.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif. Azwar (2013:7) menjelaskan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat tentang fakta dan karakteristik mengenain populasi atau bidang tertentu.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Sutrisno Hadi dalam Arikunto (2006:116) menjelaskan variabel sebagai gejala yang bervariasi. Gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi. Karena penelitian ini merupakan penelitian deskriptif maka tidak terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dideskripsikan sebagai hasil penelitian. Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan memotivasi bawahannya melalui visi, karisma, inspirasi dan perhatian terhadap individual yang dimiliki pemimpin untuk mecapai tujuan organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan Alimul (dalam Arikunto, 2006:115). menjelaskan bahwa populasi adalah seluruh subyek atau obyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Bukan hanya obyek atau subyek yang dipelajari saja tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek tertentu.

Data mengenai prestasi basket para atlet yang ditunjukkan dengan perolehan dalam kejuaran-kejuaran tertentu dengan menggunakan peringkat masing-masing atlet sebagai pencerminan variabel prestasi karena peringkat mencerminkan tingkatan mutu permainannya. Penentuan peringkat masing-masing atlet ini dilihat dari pencapaian prestasi tertinggi atlet itu sendiri, dalam hal ini peneliti mengambil contoh ketika kejuaraan Campus League tahun 2013 lalu. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dikatakan penelitian sebagai sampel, karena bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel, yaitu mengangkat kesimpulan

penelitian sebagai suatu yang berlalu pada populasi (Arikunto, 2006:117). Adapun pedoman pengambilan sampel menurut Arikunto, yaitu untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subyeknya besar maka jumlah sample yang akan diambil adalah antara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2002:120).

Peneliti mengambil sampel sejumlah 100 orang atau seluruh populasi dengan kriteria yakni merupakan atlet bolabasket, berjenis kelamin laki-laki, tergabung dalam UKM bolabasket Universitas di Semarang, menjalani masa kompetisi, berwarganegara Indonesia, dan pelatih UKM memiliki lisensi kepelatihan kategori B atau setingkat universitas.

3.5 Metode dan Alat Pengumpul Data

Metode pengumpulan data dalam sebuah penelitian merupakan faktor yang penting, karena berhubungan langsung dengan data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengambilan data adalah menggunakan metode pemberian skala psikologi. Skala merupakan alat pengukur psikologi yang biasa digunakan untuk mengukur aspek afektif yang antara lain memiliki ciri stimulusnya bersifat ambigu serta tidak terdapat jawaban yang benar dan salah (Azwar, 2013: 3-4).

3.5.1 Skala Kepemimpinan Transformasional

Skala ini untuk mengungkap seberapa besar kepemimpinan transformasional yang dimiliki pelatih. Skala ini disusun menjadi dua

kategori yakni skala MLQ yang ditujukan kepada pelatih dalam penelitian pendahuluan dan skala MLQ yang ditujukan kepada para atlet. Skala MLQ untuk pelatih langsung diadaptasi dari Bass(dalam Ancok,), dengan jumlah sebanyak 25 aitem yang telah disesuaikan dengan aspek dan indikatornya. Sedangkan skala MLQ untuk atlet yang berjumlah 40 aitem, telah dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan menggunakan aspek yang diungkap Bass (Ancok,2012 : 13), yaitu pengaruh yang diidealkan, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan kepedulian secara perorangan. Adapun alasan perbedaan jumlah aitem pada skala MLQ untuk pelatih dan skala MLQ untuk atlet adalah karena peneliti harus menyesuaikan aitem pada masing-masing skala MLQ dengan subjek yang akan diberi skala, dan peneliti membuat lebih banyak aitem pada skala untuk atlet karena akan digunakan sebagai pengkroscekan atau kesesuaian jawaban antara aitem satu dengan yang lain yang termasuk dalam satu indikator. Adapun metode pengisian skala yang akan digunakan adalah menggunakan skala model *Likert*.

3.1 Blueprint variabel Kepemimpinan Transformasional

No	**Aspek**	**Indikator**	**Aitem**	
			Favor able	**Unfavor able**
1	Pengaruh yg diidealkan	Memberikan makna visi organisasi	1, 3	26
		Menjunjung etika dan moral	2, 4	-
		Mengutamakan kepentingan bersama	5, 7	27
		Menyampaikan harapan	6	28
		Memperlihatkan rasa percaya diri	8	29

2	Stimulasi intelektual	Mengapresiasi gagasan yg muncul	9, 12	30
		Leading by question	10, 13	
		Merangsang pemikiran inovatif	11, 16	32, 36
3	Kepedulian secara perorangan	Menghormati kekurangan dan kelebihan tiap anggota	15, 18	33
		Mendukung anggota untuk maju	14, 35	34
		Memperhatikan kebutuhan psikososial anggota	17, 31	38
4	Motivasi Inspirasional	Mewujudkan cita-cita bersama	19, 21	37
		Memotivasi anggota untuk mencapai hasil lebih	20, 24	39
		Membangkikan semangat	22, 25	-
		Membangkitkan rasa bangga thd tim	23	40
	Jumlah		**26**	**14**

Adapun jumlah dan bobot aitem dalam variable kepemimpinan transformasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2 Jumlah dan Bobot Item variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Aspek	Jumlah Aitem	Bobot
1	Pengaruh yang diidealkan (*idealized influed*)	12	30%
2	Stimulasi intelektual (*intellectual simulation*)	9	22,5%
3	Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)	9	22,5%
4	Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*)	10	25%
	Jumlah	40	100%

3.6 Validitas Dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (2012 : 8) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari 40 item yang diuji validitasnya dengan N=86 telah dianalisis menggunakan rumus product moment dengan bantuan program pengolah data, menghasilkan 3 item yang tidak valid yakni nomor 34, 35 dan 37 dengan r hitung dari yang terendah sebesar 0,145 dan yang tertinggi sebesar 0,185 dengan r tabel = 0,213. Rincian sebaran item dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Sebaran Item

No	Aspek	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
1	Pengaruh yg diidealkan	1, 3,2,4,5,7,6,8	26,27, 28,29
2	Stimulasi intelektual	9,12, 10,13,11,16	30,32,36
3	Kepedulian secara perorangan	15, 18,14,35*,17,31	33,34*,38
4	Motivasi Inspirasional	19, 21,20,24,22,25,23	37*,39,40
Jumlah		26	14
		40	

Keterangan : (*****) merupakan item yang tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006: 178) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagi alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. "Reliabilitas instrumen adalah sejauh mana instrumen tersebut hasilnya dapat dipercaya." (Azwar, 2012: 7). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha* karena perolehan skor dalam skala ini merupakan rentangan berbentuk skala dari 1-5, skor yang diperoleh bukan 1 dan 0 (Arikunto, 2006:189).

Setelah melakukan perhitungan validitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan reliabilitas. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan teknik statistik dengan rumus Alpha Cronbach yang diolah dalam program pengolah data. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas instrumen untuk skala gaya kepemimpinan transformasional pelatih ini diketahui sebesar r= 0,869 sehingga dapat dikatakan bahwa skala tersebut cukup reliabel.

Tabel 3.4

Interpretasi reliabilitas

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Baik
Antara 0,600 sampai dengan 0,8,00	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Kurang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Kurang Sekali
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Kurang

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif deskriptif yaitu ingin mengetahui gaya kepemimpinan transformasional pelatih pada UKM bolabasket yang berprestasi di Kota Semarang. Teknik statistik yang digunakan adalah *analisis deskriptif*, yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis (Azwar, 2013 : 126). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program pengolah data.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa simpulan, yaitu :

a) Tingkat gaya kepemimpinan transformasional pelatih yang dilihat secara umum pada UKM Bolabasket Universitas yang berprestasi di Kota Semarang tergolong dalam kategori tinggi.

b) Pada aspek pengaruh yang diidealkan , stimulasi intelektual, kepedulian secara perorangan, dan motivasi inspirasional menunjukkan kategori tinggi dalam gaya kepemimpinan transformasional. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatih dari masing-masing UKM Bolabasket yang berprestasi di Kota Semarang sudah menjadi sosok pelatih dengan pengaruh yang sangat diidealkan dan menjadi teladan bagi tim, menjadi sosok pelatih dengan stimulasi intelektual yang baik yang berguna dalam penerapan dan pengevaluasian program latihan bagi para anggotanya, menjadi pelatih yang dapat merangkul dan memberikan perhatian kepada semua atletnya sehingga membuat atlet dapat percaya diri dan tidak merasa diabaikan oleh pelatihnya serta sudah mampu menginspirasi para atletnya sehingga dapat menambah kepercayaan diri atlet dan akan dapat berpengaruh dalam kontribusi keberhasilan atlet dalam mencapai tujuan atau prestasi yang diinginkan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

a) Bagi pelatih UKM UDINUS dapat lebih mengembangkan kepemimpinan transformasionalnya pada ketiga aspek, yakni aspek pengaruh yang diidealkan, kemudian aspek stimulasi intelektual dan aspek kepedulian secara perorangan. Bagi pelatih UKM UNIKA dapat lebih mengembangkan kepemimpinan transformasionalnya terutama pada aspek motivasi inspirasional.

b) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel gaya kepemimpinan transformasional pelatih ini dengan variabel lain agar diperoleh hasil penelitian yang beragam untuk memperkaya kajian ilmu psikologi dan dapat menjadi alternatif dalam pengembangan kepelatihan dalam bidang olahraga.

DAFTAR PUSTAKA

Adisasmito, Lilik Sudarwati. 2007. *Mental Juara Modal Atlet Berprestasi*. Jakarta : Rajawali Sport

Agusthio, Michael & Efferin, Sujoko. 2014. Kepemimpinan dalam Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen untuk Meningkatkan Kinerja Atlet di PB Suryanaga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Universitas Surabaya Vol. 3 No.1

Ancok, Djamaludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta : Erlangga

Ancok dan Wagimo. 2010. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi* Volume 32, No. 2, 112-127.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Azwar, Saiffudin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

_____. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Charboneau, et al. 2001. *Transformational Leadership and Sports Performance : The Mediating ROLE OF Intrinsic Motivation. Journal of Applied Social Psychology pp 1521-1534* : V. H. Winston & Son, Inc.

Cratty, B. J. 1981. *Social Psychology in Sports*. New Jersey : Prentice.

Fitri Yulianto, H. Fuad Nashori. 2006. Kepercayaan Diri Dan Prestasi Atlet Tae Kwon Do Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* Vol. 3 No. 1 tahun 2006

Gibson, Ivancevich, & Donelly. 2009. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid1*. Gelora Aksara Pratama

Gould, Daniel & Weinberg, Robert S. 1999. *Applied Sports Psychology : Personal Growth to Peak Performance.* California : Mayfield Publishing Company

Gunarsa, S. D.2004. *Psikologi Olahraga* : *Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. BPK Gunung Mulia

Hadari, Nawawi dan M. Martin Hadari. 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Husdarta, H.S. 2010. *Psikologi Olahraga*. Jakarta : Alfa Beta

Lako, A. 2004. *Kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Yogyakarta : Amarabooks.

Martens, R. 1987. *Coaches guide to sport psychology.* Champaig, Illinois: Human Kinetics.

Miftah Thoha. 1990. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press

Natsir, Syahrir (2004). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah. *Jurnal* Universitas Airlangga Surabaya.

Noer, Hamidsyah. 1995. *Materi Pokok Kepelatihan Dasar*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta

Onang, Uchyana dan Effendi. (1977). *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Alumni

O'Leary Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi

Pradana,Martha Andy, dkk. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Jaya Lumajang. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi* Universitas Brawijaya Malang.

Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga

Satiadarma, Monti P. 2000. *Dasar-dasar Psikologi Olahraga*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan

Setyobroto, S. 2002. *Psikologi Olah Raga. Jakarta*: Universitas Negeri Jakarta

Sondang P. Siagian. 1994. *Memelihara Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara

Suharno. 1985. *Ilmu kepelatihan Olahraga*. Yogyakarta: FPOK IKIP Yogyakarta

Sutarto. 1998. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Veithzal, Rivei. 2004. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Wibowo, M.E, Kasmadi, Hartono, Rokhman, Fathur, dkk .2010. *Panduan Penulisan Karya Ilmiah. Semarang* : UNNES

Wirjana, B. R & Supardo, S. 2005. *Kepemimpinan: Dasardasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta : Andi

Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks.

LAMPIRAN 1

Instrumen Penelitian

1. **SKALA MLQ UNTUK ATLET**

Nama :

Usia :

Tim/ nama UKM :

Multifactor Leadership Questionnaire

Halo, perkenalkan saya Milla, mahasiswi Psikologi UNNES. Saya akan memberikan beberapa pernyataan berikut yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dari pelatih Anda. Silahkan Anda menilai seberapa sering pernyataan-pernyataan berikut yang benar-benar cocok dengan yang pelatih Anda lakukan, berikan tanda centang (∨) pada kolom yang ada. Terima kasih.. ☺

KETERANGAN :

Tidak pernah	Satu kali	Kadang-kadang	Sering	Sering sekali
0	1	2	3	4

No	Pernyataan	0	1	2	3	4
PELATIH SAYA						
1	Menekankan tentang pentingnya memiliki kesamaan visi					

	dan misi dalam sebuah tim.					
2	Mempertimbangkan konsekuensi keputusan-keputusannya baik dari segi etika dan moral.					
3	Berbicara secara optimis mengenai masa depan dan visi misi dari tim					
4	Berbicara tentang nilai-nilai moral dan keyakinan yang penting dalam hidup					
5	Mengabaikan kepentingan pribadi demi kebaikan tim					
6	Mendorong saya untuk mencapai prestasi yang lebih dari yang diharapkan					
7	Mau bersama-sama menanggung resiko atas keputusan yang dibuat untuk tim.					
8	Memperlihatkan rasa percaya diri ketika sedang melatih					
9	Memperhatikan saran, gagasan dan ide yang muncul dari saya untuk kemajuan tim					
10	Bertanya kepada saya seputar permasalahan yang sering muncul didalam tim.					
11	Mengajak saya untuk melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang yang berbeda.					
12	Memberikan ucapan selamat kepada saya ketika saya berhasil melakukan apa yang beliau anjurkan.					
13	Mengajak saya untuk memperhatikan kesalahan yang saya buat dan kemudian mengevaluasinya.					

14	Membantu saya dalam mengembangkan kekuatan/kelebihan saya dalam berlatih.					
15	Menghargai perbedaan skill, motivasi dan kebutuhan dari tiap individu dalam tim saya.					
16	Mengajak saya untuk meningkatkan kreativitas yg saya miliki ketika menghadapi situasi pertandingan yg berbeda.					
17	Menunjukkan kepeduliannya kepada saya dan teman-teman ketika kami sedang menghadapi suatu masalah.					
18	Mampu melatih kekurangan saya dan menjadikannya sebagai motivasi untuk berubah lebih baik.					
19	Ikut bergabung dan terlibat ketika menangani persoalan yang penting dalam tim.					
20	Mendorong saya untuk bisa menjadi MVP (*Most Valuable Player*) dalam pertandingan.					
21	Mengajak saya dan teman-teman untuk meraih apa yg sudah ditentukan bersama.					
22	Mengemukakan dengan penuh semangat tentang hal-hal yang perlu dicapai dlm tim.					
23	Membuat saya bangga berada dalam tim ini.					
24	Mendorong saya untuk mencari tantangan yang baru dalam berlatih maupun bertanding.					
25	Menanamkan semangat dalam diri saya untuk mencapai hasil yang diharapkan dan mengembangkan kepribadian					

	saya agar menjadi pribadi yg lebih baik.					
26	Tidak mempedulikan mengenai kesamaan visi dalam tim.					
27	Meninggalkan jadwal latihan dengan berbagai alasan.					
28	Pesimis untuk meraih kemenangan dalam pertandingan.					
29	Menghindarkan diri untuk terlibat bila ada masalah yang timbul					
30	Tidak menerima saran dan kritikan yg muncul dari saya maupun teman-teman dalam tim.					
31	Meluangkan waktu untuk dapat berdiskusi dengan saya dan teman-teman mengenai hal-hal baik seputar basket ataupun permasalahan pribadi.					
32	Melatih saya secara monoton/ tidak bervariasi					
33	Memisahkan pemain yang menurut beliau bagus dan tidak ketika sedang berlatih.					
34	Melarang saya dan teman-teman ikut dalam klub basket lain diluar.					
35	Memberikan saran kepada saya untuk berlatih di luar dan mencari pengalaman baru.					
36	Menyelesaikan masalah dari satu sudut pandang saja.					
37	Jika mengalami kekalahan dalam bertanding, kesalahan utama tertuju pada saya atau teman-teman saja.					
38	Melatih kebutuhan fisik saja, tidak memperhatikan kebutuhan psikis saya dan tim.					

39	Mudah puas dengan apa yang telah saya dan tim capai.					
40	Membuat saya merasa biasa saja dalam tim ini.					

☺ ☺ ☺ **Thankyou** ☺ ☺ ☺

2. SKALA MLQ UNTUK PELATIH

Nama :

Usia :

Tim/UKM yg dilatih :

Multifactor Leadership Questionnaire

Berikut ini adalah beberapa pernyataan yang membantu Anda untuk dapat mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang Anda terapkan ketika Anda menjadi seorang pelatih. Dimulai dari pernyataan yang pertama, nilailah seberapa sering pernyataan tersebut benar-benar cocok dengan yang Anda lakukan, berikan tanda centang (∨) pada kolom angka yang sesuai dengan rating. Isilah dengan rating seperti berikut :

Tidak Pernah	Satu kali	Kadang-kadang	Sangat Sering	Selalu dilakukan
0	1	2	3	4

No	Pernyataan	0	1	2	3	4
1	Saya bergabung dengan tim dan terlibat ketika menangani persoalan yang penting					
2	Saya mengatakan kepada anak-anak tentang nilai dan keyakinan yang penting dalam hidup					

3	Saya melihat beberapa perbedaan sudut pandang ketika menyelesaikan permasalahan					
4	Saya membicarakan dengan jelas siapa yang bertanggung jawab untuk mencapai target-target tim yg telah ditetapkan.					
5	Saya membuat anak-anak bisa menunjukkan sikap hormatnya kepada saya sebagai pelatihnya					
6	Saya mengatakan secara antusias dan jelas tentang hal-hal yang harus dilakukan oleh anak-anak					
7	Saya menghabiskan waktu untuk mengajar dan melatih tim					
8	Saya meluangkan waktu untuk dapat berdiskusi dengan anak-anak mengenai hal-hal baik seputar basket ataupun permasalahan individu.					
9	Saya menanamkan rasa kepercayaan diri yg kuat kepada anak-anak					
10	Saya tidak menunggu dan baru mengambil tindakan ketika terjadi kesalahan					
11	Saya mengemukakan dengan penuh semangat tentang hal-hal yg perlu dicapai demi keberhasilan tim.					
12	Saya berbicara secara optimis mengenai masa depan dan visi dari tim.					

13	Saya menghargai perbedaan skill, motivasi dan kebutuhan dari tiap individu dalam tim saya					
14	Saya memberikan respon yang cepat kepada mereka ketika mereka memberikan pertanyaan penting					
15	Saya memberikan apresiasi kepada anak-anak ketika mereka berhasil melakukan apa yang saya anjurkan					
16	Saya membantu anak-anak untuk dapat mengembangkan kekuatan dan kemampuan mereka dalam berlatih.					
17	Saya mengajak anak-anak untuk memperhatikan kesalahan yang telah mereka buat untuk mencapai standar keberhasilan					
18	Saya mengajarkan tekhnik-tekhnik baru kepada anak-anak untuk dapat mengembangkan keahlian mereka					
19	Saya menekankan tentang pentingnya memiliki kesamaan visi dan misi dalam sebuah tim.					
20	Saya mempertimbangkan konsekuensi baik dari segi etika dan moral atas keputusan-keputusan yang saya ambil terhadap tim					
21	Saya menekankan kepada anak-anak pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai suatu tujuan.					

22	Saya mendorong anak-anak untuk mencapai prestasi lebih dari yang diharapkan.					
23	Saya mengajak anak-anak untuk dapat meningkatkan daya kreativitas yg mereka miliki ketika menghadapi pertandingan					
24	Saya mengabaikan kepentingan pribadi demi kebaikan tim					
25	Saya bisa membangkitkan motivasi anak-anak melalui cara-cara yang saya terapkan pada mereka					

☺ ☺ ☺ **TerimaKasih**☺ ☺ ☺

LAMPIRAN 2

Tabulasi Skor Skala MLQ

1. TABULASI SKOR AWAL AITEM MLQ UNTUK ATLET

NAMA	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	TOTAL
RENDI	3	3	3	1	1	3	4	5	4	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	3	3	142
PRATAMA	4	3	5	4	4	5	4	3	5	2	3	5	4	5	4	5	3	5	3	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	171
ELNATH	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	3	5	5	3	5	160
MARTA	3	3	4	2	4	4	4	3	5	3	2	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	149
ADITYA	3	5	3	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	179
ILHAM	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	182
YUNUS	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	177
AHMAD	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	197
ERICK	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200
FAIZ	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192
ANDRI	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	3	5	180
PICKO	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	182
BAHTIAR	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	185
DIMAS	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	188
FAHMI	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	183
HUGO	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	175
ROZAQ	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	178
LIEM IWAI	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	161
AGUNG	5	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	5	1	5	2	4	5	4	3	5	142
YUNIKO	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	2	5	4	3	5	3	5	5	147
AGIL	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	176
ANGGER	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	5	2	3	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	2	5	2	5	5	2	5	5	164
ANDREAS	5	3	5	5	5	4	3	5	3	1	2	4	5	3	3	4	4	5	4	1	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	3	162
ANTON	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	184
HUSEN	5	5	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	1	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	5	5	5	1	5	160
VANDY	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	183
ALFON	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
KEVIN	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	3	4	3	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	175
IQBAL	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	188
BOBBY	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	4	4	1	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	1	5	4	5	5	5	4	3	145
LIEM INDR	5	2	4	4	3	5	5	5	5	3	2	2	3	5	4	5	4	4	4	1	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	4	3	3	5	5	157
VICTOR R	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	134
M. ILHAM	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	168
RAYMOND	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	175
ALBAT BA	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	4	5	4	178
ARISTA	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179
TAUFAN	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	175
ASTAQO	5	5	4	5	5	4	4	3	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	164
ADREE	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	180
ALKINDI	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	179
YOSUA	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	2	2	4	1	4	5	5	175
MARIO AD	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165
WAHYU A	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	179
GANDI EK	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	1	5	5	3	5	5	4	2	1	3	5	2	1	2	163
DIKA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
RIZKY	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
TAMA P	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	181
ROS	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	177
AGUNG	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	167
NUR	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
POPO	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	177
HABIB	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	183
SENO	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	180
EDWIN	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	187
YONATAN	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	4	5	5	5	5	176
REZA A	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	4	1	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	164
SANDI	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	3	5	5	3	5	3	3	4	158
EMMANUE	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	182
IWANG	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	149
RICKY	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	162
MAYCHAE	5	5	3	4	3	5	5	4	3	1	3	1	4	3	3	4	3	4	4	1	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	147
HENDART	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	191
KWIK A	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	1	2	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	152
OLIVAN	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174
ANTHONY	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	154
ANDRE	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	176
ANDIKA	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	162
ALBERT	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	163
FIRDAUS	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188
TOPAS	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	171
SAEPUL	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184
BAYU	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	192
DEDE	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	179
WISNU	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	174
FAREED	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	186
ANDERSO	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	172
YALA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	166
BIMA	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
BAGUS	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	171
DINAR	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	177
RIFQI	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	187
RAMA	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	179
AHMAD	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	179
JOSHUA	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	185
STEVIE R	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
YANG	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	182
JUMLAH	392	370	380	371	355	389	373	382	354	313	340	349	382	384	362	372	367	377	349	254	387	372	381	365	373	367	383	388	394	393	364	382	355	390	356	396	410	402	402	403	14878

2. TABULASI SKOR VALID AITEM MLQ UNTUK ATLET

NAMA	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A36	A38	A39	A40	TOTAL
RENDI	3	3	3	1	1	3	4	5	4	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	128
PRATAMA	4	3	5	4	4	5	4	3	5	2	3	5	4	5	4	5	3	5	3	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	157
ELNATH	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	5	3	5	146
MARTA	3	3	4	2	4	4	4	3	5	3	2	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	4	3	4	3	5	5	4	3	134
ADITYA	3	5	3	1	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	164
ILHAM	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	168
YUNUS	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	163
AHMAD	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	182
ERICK	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
FAIZ	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	177
ANDRI	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	5	167
PICKO	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	169
BAHTIAR	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	171
DIMAS	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	174
FAHMI	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
HUGO	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	160
ROZAQ	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
LIEM IWAN	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	146
AGUNG	5	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	5	1	4	4	3	5	130
YUNIKO	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	2	3	3	5	5	133
AGIL	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	162
ANGGER	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	5	2	3	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	2	5	2	5	5	152
ANDREAS	5	3	5	5	5	4	3	5	3	1	2	4	5	3	3	4	4	5	4	1	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3	147
ANTON	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
HUSEN	5	5	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	1	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	1	5	149
VANDY	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	172
ALFON	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	163
KEVIN	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	3	4	3	5	5	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	160
IQBAL	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	175
BOBBY	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	1	3	4	3	3	3	4	4	1	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	1	5	5	4	3	131
LIEM INDRA	5	2	4	4	3	5	5	5	5	3	2	2	3	5	4	5	4	4	4	1	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	150
VICTOR R	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	121
M. ILHAM	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	5	5	5	5	5	154
RAYMOND	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	162
ALBAT BAYU	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	164
ARISTA	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
TAUFAN	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	161
ASTAQO	5	5	4	5	5	4	4	3	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	150
ADREE	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	167
ALKINDI	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	165
YOSUA	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	170
MARIO ADI	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	153
WAHYU ADI	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	166
GANDI EKA	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	1	5	5	3	5	5	4	3	2	1	2	155
DIKA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
RIZKY	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	163
TAMA P	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	167
ROS	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	162
AGUNG	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	156
NUR	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170
POPO	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	163
HABIB	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	169
SENO	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	167
EDWIN	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172
YONATAN	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	167
REZA A	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	4	1	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	150
SANDI	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	3	3	3	3	4	143
EMMANUEL	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	168
IWANG	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	3	4	3	139
RICKY	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	149
MAYCHAEL I	5	5	3	4	3	5	5	4	3	1	3	1	4	3	3	4	3	4	4	1	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	133
HENDARTA	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	177
KWIK A	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	1	2	3	4	3	3	5	5	5	5	138
OLIVAN	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159
ANTHONY	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	143
ANDRE	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	163
ANDIKA	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	150
ALBERT	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	151
FIRDAUS	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
TOPAS	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	156
SAEPUL	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	169
BAYU	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
DEDE	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	164
WISNU	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	159
FAREED	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	173
ANDERSON	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	161
YALA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	151
BIMA	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
BAGUS	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	158
DINAR	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164
RIFQI	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	174
RAMA	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	166
AHMAD	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	164
JOSHUA	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	172
STEVIE R	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163
YANG	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	169
JUMLAH	392	370	380	371	355	389	373	382	354	313	340	349	382	384	362	372	367	377	349	254	387	372	381	365	373	367	383	388	394	393	364	382	355	396	402	402	403	13722

3. TABULASI SKOR AITEM MLQ UNTUK PELATIH

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	total
Gogor	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
Rizky	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	115
Juliant	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	104
Eko	3	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	109
Manto	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	116
																										569

LAMPIRAN 3

Uji Validitas Dan Reliabilitas Aitem

1. UJI VALIDITAS AITEM MLQ UNTUK ATLET

Correlations

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	.321**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	86
VAR00002	Pearson Correlation	.316**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	86
VAR00003	Pearson Correlation	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00004	Pearson Correlation	.255*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	86
VAR00005	Pearson Correlation	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00006	Pearson Correlation	.310**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	86
VAR00007	Pearson Correlation	.244*
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	86
VAR00008	Pearson Correlation	.258*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	86
VAR00009	Pearson Correlation	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00010	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	86
VAR00011	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00012	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00013	Pearson Correlation	.417**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00014	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00015	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00016	Pearson Correlation	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00017	Pearson Correlation	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00018	Pearson Correlation	.313**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	86
VAR00019	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00020	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00021	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00022	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	86
VAR00023	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00024	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00025	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00026	Pearson Correlation	.378**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00027	Pearson Correlation	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00028	Pearson Correlation	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00029	Pearson Correlation	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00030	Pearson Correlation	.330**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	86
VAR00031	Pearson Correlation	.351**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	86
VAR00032	Pearson Correlation	.292**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	86
VAR00033	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00034	Pearson Correlation	.180
	Sig. (2-tailed)	.097

	N	86
VAR00035	Pearson Correlation	.184
	Sig. (2-tailed)	.089
	N	86
VAR00036	Pearson Correlation	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00037	Pearson Correlation	.145
	Sig. (2-tailed)	.183
	N	86
VAR00038	Pearson Correlation	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00039	Pearson Correlation	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
VAR00040	Pearson Correlation	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	86
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	86

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS AITEM MLQ UNTUK ATLET

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	37

3. UJI VALIDITAS AITEM MLQ UNTUK PELATIH

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	Normal Parameters[a,,b]		Most Extreme Differences			Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2 tailed)
		Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
VAR00001	5	3.8000	1.30384	.221	.179	-.221	.495	.96
VAR00002	5	4.4000	.89443	.349	.251	-.349	.780	.57
VAR00003	5	4.0000	1.00000	.241	.241	-.241	.540	.93
VAR00004	5	4.8000	.44721	.473	.327	-.473	1.057	.21
VAR00005	5	5.0000	.00000[c]					
VAR00006	5	4.4000	.89443	.349	.251	-.349	.780	.57
VAR00007	5	4.4000	.89443	.349	.251	-.349	.780	.57
VAR00008	5	4.4000	.89443	.349	.251	-.349	.780	.57
VAR00009	5	4.6000	.54772	.367	.263	-.367	.822	.51
VAR00010	5	4.2000	1.09545	.367	.263	-.367	.822	.51
VAR00011	5	5.0000	.00000[c]					
VAR00012	5	4.8000	.44721	.473	.327	-.473	1.057	.21
VAR00013	5	4.8000	.44721	.473	.327	-.473	1.057	.21
VAR00014	5	4.4000	.89443	.349	.251	-.349	.780	.57
VAR00015	5	4.6000	.54772	.367	.263	-.367	.822	.51
VAR00016	5	4.8000	.44721	.473	.327	-.473	1.057	.21
VAR00017	5	4.8000	.44721	.473	.327	-.473	1.057	.21
VAR00018	5	4.2000	.83666	.231	.194	-.231	.515	.95
VAR00019	5	5.0000	.00000[c]					
VAR00020	5	4.8000	.44721	.473	.327	-.473	1.057	.21
VAR00021	5	4.6000	.54772	.367	.263	-.367	.822	.51
VAR00022	5	4.8000	.44721	.473	.327	-.473	1.057	.21
VAR00023	5	4.6000	.54772	.367	.263	-.367	.822	.51
VAR00024	5	4.0000	.70711	.300	.300	-.300	.671	.75
VAR00025	5	4.8000	.44721	.473	.327	-.473	1.057	.21

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. The distribution has no variance for this variable. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test cannot be performed.

4. UJI RELIABILITAS AITEM MLQ UNTUK PELATIH

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	5	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	25

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

LAMPIRAN 4

Analisis Deskriptif

1. ANALISIS DESKRIPTIF

Statistics

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Idealized Influence	Intellectual Stimulation	Individual Consideration	Inspirational Motivation
N	Valid	86	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		173.00	52.84	38.15	30.36	38.21
Std. Error of Mean		1.438	.475	.464	.334	.445
Median		176.71[a]	53.91[a]	38.78[a]	30.88[a]	38.86[a]
Mode		179	55	39	31	41
Std. Deviation		13.335	4.408	4.302	3.098	4.125
Variance		177.835	19.432	18.506	9.598	17.015
Range		66	20	19	13	19
Minimum		134	40	26	22	26
Maximum		200	60	45	35	45

a. Calculated from grouped data.

2. FREQUENCY TABEL

Gaya Kepemimpinan Transformasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	134	1	1.2	1.2	1.2
	142	2	2.3	2.3	3.5
	145	1	1.2	1.2	4.7
	147	2	2.3	2.3	7.0
	149	2	2.3	2.3	9.3
	152	1	1.2	1.2	10.5
	154	1	1.2	1.2	11.6

157	1	1.2	1.2	12.8
158	1	1.2	1.2	14.0
160	2	2.3	2.3	16.3
161	1	1.2	1.2	17.4
162	3	3.5	3.5	20.9
163	2	2.3	2.3	23.3
164	3	3.5	3.5	26.7
165	1	1.2	1.2	27.9
166	1	1.2	1.2	29.1
167	1	1.2	1.2	30.2
168	1	1.2	1.2	31.4
169	1	1.2	1.2	32.6
171	3	3.5	3.5	36.0
172	1	1.2	1.2	37.2
174	2	2.3	2.3	39.5
175	5	5.8	5.8	45.3
176	3	3.5	3.5	48.8
177	4	4.7	4.7	53.5
178	6	7.0	7.0	60.5
179	7	8.1	8.1	68.6
180	3	3.5	3.5	72.1
181	1	1.2	1.2	73.3
182	4	4.7	4.7	77.9
183	3	3.5	3.5	81.4
184	2	2.3	2.3	83.7
185	3	3.5	3.5	87.2
186	1	1.2	1.2	88.4
187	2	2.3	2.3	90.7
188	3	3.5	3.5	94.2
191	1	1.2	1.2	95.3

192	2	2.3	2.3	97.7
197	1	1.2	1.2	98.8
200	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Idealized Influence

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	1.2	1.2	1.2
	41	1	1.2	1.2	2.3
	42	1	1.2	1.2	3.5
	43	1	1.2	1.2	4.7
	44	2	2.3	2.3	7.0
	46	2	2.3	2.3	9.3
	47	1	1.2	1.2	10.5
	48	3	3.5	3.5	14.0
	49	6	7.0	7.0	20.9
	50	5	5.8	5.8	26.7
	51	7	8.1	8.1	34.9
	52	6	7.0	7.0	41.9
	53	4	4.7	4.7	46.5
	54	7	8.1	8.1	54.7
	55	13	15.1	15.1	69.8
	56	9	10.5	10.5	80.2
	57	8	9.3	9.3	89.5
	58	4	4.7	4.7	94.2
	59	3	3.5	3.5	97.7
	60	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Intellectual Stimulation

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	1.2	1.2	1.2
	28	1	1.2	1.2	2.3
	29	4	4.7	4.7	7.0
	30	1	1.2	1.2	8.1
	33	8	9.3	9.3	17.4
	34	2	2.3	2.3	19.8
	35	4	4.7	4.7	24.4
	36	2	2.3	2.3	26.7
	37	9	10.5	10.5	37.2
	38	8	9.3	9.3	46.5
	39	10	11.6	11.6	58.1
	40	9	10.5	10.5	68.6
	41	6	7.0	7.0	75.6
	42	8	9.3	9.3	84.9
	43	7	8.1	8.1	93.0
	44	3	3.5	3.5	96.5
	45	3	3.5	3.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Individual Consideration

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1.2	1.2	1.2
	23	2	2.3	2.3	3.5
	24	2	2.3	2.3	5.8
	25	5	5.8	5.8	11.6
	26	1	1.2	1.2	12.8

	27	2	2.3	2.3	15.1
	28	8	9.3	9.3	24.4
	29	8	9.3	9.3	33.7
	30	7	8.1	8.1	41.9
	31	17	19.8	19.8	61.6
	32	8	9.3	9.3	70.9
	33	13	15.1	15.1	86.0
	34	8	9.3	9.3	95.3
	35	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Inspirational Motivation

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	1.2	1.2	1.2
	29	1	1.2	1.2	2.3
	30	2	2.3	2.3	4.7
	31	1	1.2	1.2	5.8
	32	1	1.2	1.2	7.0
	33	7	8.1	8.1	15.1
	34	4	4.7	4.7	19.8
	35	6	7.0	7.0	26.7
	36	6	7.0	7.0	33.7
	37	6	7.0	7.0	40.7
	38	4	4.7	4.7	45.3
	39	10	11.6	11.6	57.0
	40	9	10.5	10.5	67.4
	41	11	12.8	12.8	80.2
	42	4	4.7	4.7	84.9
	43	6	7.0	7.0	91.9

44	1	1.2	1.2	93.0
45	6	7.0	7.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	