

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA DI JAKARTA TIMUR**

**MIRA KHUSUMA NINGRUM
8105108032**



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

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

***CORRELATION BETWEEN LEADERSHIP STYLE
TRANSFORMASIONAL WITH JOB SATISFACTION OF
EMPLOYEES IN PT. POS INDONESIA JAKARTA***

**MIRA KHUSUMA NINGRUM
8105108032**



Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014**

Abstrak

Mira Khusuma Ningrum. 8105108032. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Di Jakarta Timur. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Administrasi Perkantoran Jurusan Ekonomi Dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2014.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia, selama dua bulan terhitung sejak Mei 2014 sampai dengan Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia. Populasi terjangkaunya adalah karyawan divisi pelayanan PT. Pos Indonesia sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak propotional sebanyak 48 orang. untuk menjaring data dari kedua variabel digunakan kuesioner model skala likert untuk kepemimpinan transformasional (Variabel X) dan kepuasan kerja (Variabel Y). Sebelum instrumen ini digunakan dilakukan uji validitas untuk variable y kepuasan kerja. untuk variabel y, dari 39 butir pernyataan setelah divalidasi terdapat 9 butir pernyataan yang drop, sedangkan yang memenuhi kriteria atau valid terdiri dari 30 butir pernyataan. dalam variabel x, pengujian validitas tidak dilakukan, karena penelitian menggunakan kuesioner replika. sehingga, peneliti hanya melakukan perhitungan reliabilitas. Perhitungan reliabilitas kedua variabel itu menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil reliabilitas variabel x sebesar 0,71 dan hasil reliabilitas variabel y sebesar 0,86. hasil ini membuktikan bahwa instrumen tersebut *reliable*. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{y} = 83,51 + 0,57x$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi y atas x dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,1246$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 48$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,1279. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran y atas x berdistribusi normal. Uji linearitas regresi menghasilkan $f_{hitung} < f_{tabel}$ yaitu $1,06 < 2,03$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu $25,12 > 4,05$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. koefisien korelasi *product moment* dari pearson menghasilkan $r_{xy} = 0,596$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 5,03$ dan $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,596$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 35,52% yang menunjukkan bahwa 35,52% variasi kepemimpinan transformasional ditentukan oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional.

ABSTRACT

Mira Kusuma Ningrum. 8105108032. The Correlation between Transformational Leadership and Staff's Work Satisfaction at PT Pos Indonesia, Branch Office of East Jakarta. Script. Jakarta. Study Program of Economic Education, Office and Administration Major, Department of Economy and Administration, Faculty of Economy, State University of Jakarta. 2014.

This research have been done for 2 months since May 2014 until June 2014. The research method adopted in the study is a survey method with a correlational approach. The population in the study is all staff at PT. Pos Indonesia. The population in the study is the 50 staff of customer service division. The sampling technique used in the study is proportionally random sample, counted 48 in total. For collecting the data of the two variables, questionnaire with Likert Scale was used as the tool in gaining the data for transformational leadership (Variable X) and work satisfaction (Variable Y). Before the instrument was distributed, its validity for variable Y "work satisfaction" was tested. After it was validated, 9 of 39 statement items were considered invalid, whereas the rest is valid (39 items). For variable X, its validity was not tested since the study adopted replica questionnaire. The writer only measured the reliability test. The measurement of reliability of both variables adopted Alpha Cronbach formula. The reliability result for variable X is 0.71 and for variable Y is 0.86. This finding proves that the instrument is reliable. The regression equation is $\hat{Y} = 83.51 + 0.57x$. The prerequisite analysis test in the study is normality test of estimated error of regression Y for X with Liliefors test $L_{count} = 0.1246$, meanwhile L_{Table} for $n = 48$ with level of significance 0.05 is 0.1279. Since $L_{count} < L_{table}$ therefore the estimated error of regression Y for X was considered normally distributed. Test of regression linearity $F_{counting} < F_{table}$, that is $1.06 < 2.03$, therefore it is concluded that the regression linearity is considered linear. Based on the test of regression the result shows $F_{count} > F_{Table}$, that is, $25.12 > 4.05$. This indicates that the regression equation is significant. The correlation coefficient of Pearson Product Moment showed $R_{xy} = 0.596$, then the test of correlation coefficient was proceeded by T test resulted in $T_{count} = 5.03$ and $T_{table} = 1.68$. Hence, it can be concluded that the correlation coefficient $R_{xy} = 0.596$ is considered significant. Determination correlation obtained from the finding is 35.52% indicating that the variation of transformational leadership is determined by work satisfaction.



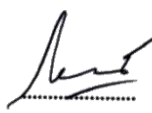
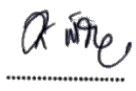

Key words : Work Satisfaction, Transformational Leadership

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S. S.Pd, M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua		2 Juli 2019
2. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM</u> NIP. 198101142008122002	Sekretaris		2 Juli 2019
3. <u>Dra. RR. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		7 Juli 2019
4. <u>Umi Widiastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing I		7 Juli 2019
5. <u>Osly Usman, M.bus</u> NIP. 197401152008011008	Pembimbing II		2 Juli 2019

Tanggal Lulus. 30 Juni 2019
.....

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, Juni 2014

Yang Membuat Pernyataan



MIRA KHUSUMA NINGRUM
NIM. 8105108032

LEMBAR PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Belajar selalu mempercayakan hidup kita hanya pada sang Maha Pencipta. Bersamaan dengan ikhtiar, maka berlatihlah sabar karena setiap hasil hanya ditentukan oleh sang maha penentu hasil. Bersiaplah menghadapi segala yang ditentukannya dengan membiasakan hati untuk selalu berkhushuzan.

Skripsi ini ku persembahkan untuk Umi dan Abi ku tercinta yang menjadikan motivasi terbesar dalam hidupku serta ketiga adiku (Rachmadina, Izridho, Syafa) yang tersayang. Semoga Allah meyiapkan tempat terindah untuk kita tetap bersama dijalan-NYA.

Jazakumullah khoiran katsiran untuk semuanya.

-Mira Khusuma Ningrum-

Kata Pengantar

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah swt atas berkah rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi Dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Umi Widyastuti, SE., ME Selaku Dosen Pembimbing I yang banyak berperan memberikan bimbingan, saran, semangat, serta kebaikan dan masukannya yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Osly Usman, M. Bus, Selaku Dosen Pembimbing II yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan banyak berperan memberikan masukan dan saran yang membangun dan berguna bagi penulisan skripsi ini.
3. Darma Rika S, S.Pd, M. S.E Selaku Ketua Konsentrasi Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi Dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta,
6. Drs. Dedi Purwana Es, M.Bus Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Munawaroh, SE, M.Si Selaku Pembimbing Akademik.
8. Bapak Dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi Dan Administrasi, Khususnya Dosen-Dosen Administrasi Perkantoran yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuannya.

9. Kepada Karyawan PT. Pos Indonesia yang telah memberikan waktu dan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Kepada Sahabat – Sahabat Terbaik (Ica, Ani, Uni, Endah, Resti, Trias, Helda, Sem, Reski dan Ka Leo) yang tak hentinya memberikan kasih sayang tulus serta selalu membantuku baik suka maupun duka dalam menyusun skripsi ini.
11. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2010, Ormawa dan Opmawa Fakultas Ekonomi khususnya BSO Al Iqtishodi 2011-2013, MTM (Majelis Tinggi Mahasiswa) 2012 – 2013 dan Hijabers UNJ 2013/2014 yang telah memberikan motivasi, doa, dan dukungannya kepada peneliti dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Terima kasih.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan kemampuan peneliti. sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, 2014

Mira Khusuma Ningrum

Daftar Isi

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINILITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
Bab I	Pendahuluan
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	9
Bab II.	Kajian Teoretik
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kepuasan Kerja	10
2. Kepemimpinan Transformasional	18
B. Penelitian Yang Relevan.....	25
C. Kerangka Teoretik	30
D. Perumusan Hipotesis	32
Bab III.	Metodologi Penelitian
A. Tujuan Penelitian	33
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	33
C. Metode Penelitian	34
D. Populasi Teknik Pengambilan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	

1. Kepuasan Kerja Kerja (Variabel Y)	
A. Definisi Konseptual.....	37
B. Definisi Operasional.....	37
C. Kisi-Kisi Instrumen.....	38
D. Validasi Instrumen	39
2. Kepemimpinan Transformasional (Variabel X).	
A. Definisi Konseptual.....	41
B. Definisi Operasional.....	42
C. Kisi-Kisi Instrumen	42
D. Validasi Instrumen	43
F. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	46
2. Uji Persyaratan Analisis	
A. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X	47
B. Uji Linearitas Regresi.....	48
3. Uji Hipotesis	
A. Uji Keberartian Regresi.....	48
B. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	50
C. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-T).	51
D. Perhitungan Koefisien Determinasi.....	52

Bab IV. Hasil Penelitian

A. Deskripsi Data	
1. Kepuasan Kerja	53
2. Kepemimpinan Transformasional	56
B. Analisis Data	
1. Persamaan Garis Regresi.....	59
2. Pengujian Persyaratan Analisis	
A. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X	60

B. Uji Linieritas Regresi	61
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	62
C. Pembahasan	64

Bab V Kesimpulan, Implikasi Dan Saran

A. Kesimpulan	68
B. Implikasi	69
C. Saran	70

Daftar Pustaka

Lampiran

Daftar Tabel

Tabel	Judul	Halaman
Tabel I.1	Daftar Masa Kerja Karyawan	3
Tabel III.1	Proses Perhitungan Sampel	37
Tabel III.2	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel Y)	39
Tabel III.3	Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja.	40
Tabel III.4	Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional (Variabel X)	44
Tabel III.5	Skala Penilaian Instrumen Kepemimpinan Transformasional	45
Tabel III.6	Daftar Analisis Varians Untuk Uji Keberartian Dan Linearitas Regresi	50
Tabel III.7	Tabel Interpretasi Nilai R.....	52
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y).....	55
Tabel IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja	57
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional (Variabel X)	58
Tabel IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepemimpinan Transformasional	59
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	61
Tabel IV.6	Anava Untuk Keberartian Dan Linearitas Persamaan Regresi Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja.....	63
Tabel IV.7	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara X Dan Y.....	65

Daftar Gambar

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja)	55
Gambar IV.2	Grafik Histogram Variabel X (Kepemimpinan Transformasional)	57
Gambar IV.3	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 83,51 + 0,57 X$	59

Daftar Lampiran

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	74
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian	74
Lampiran 3	Kuesioner Kepuasan Kerja Uji Coba Dan Final	75
Lampiran 4	Kuesioner Kepemimpinan Transformasional Untuk Karyawan	80
Lampiran 5	Kuesioner Kepemimpinan Transformasional Untuk Karyawan Dalam Bahasa Inggris.....	82
Lampiran 6	Kuesioner Untuk Pemimpin Dalam Bahasa Inggris	85
Lampiran 7	Perhitungan Kuesioner Untuk Pemimpin	87
Lampiran 8	Surat Penerjemah Kuesioner	89
Lampiran 9	Kuesioner Terjemahan.....	90
Lampiran 10	Drill Down Kepemimpinan Transformasional.....	92
Lampiran 11	Kuesioner Untuk Pemimpin	94
Lampiran 12	Perhitungan Drill down	96
Lampiran 13	Skor Uji Coba Variabel X	97
Lampiran 14	Realibilitas X	98
Lampiran 15	Skor Uji Coba Y	99
Lampiran 16	Data Perhitungan Validitas Variabel Y	100
Lampiran 17	Langkah Perhitungan Validitas Variabel Y.....	104
Lampiran 18	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y	101
Lampiran 19	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y.....	102
Lampiran 20	Reliabilitas Variabel Y	103
Lampiran 21	Data Mentah Variabel X Dan Y	105
Lampiran 22	Data Berpasangan Variabel Y Dan Y.....	106
Lampiran 23	Data Mentah Variabel X	107
Lampiran 24	Data Mentah Variabel Y	108
Lampiran 25	Distribusi Frekuensi Variabel X	109
Lampiran 26	Distribusi Frekuensi Variabel Y	110

Lampiran 27	Indikator Dominan X.....	111
Lampiran 28	Indikator Dominan Y	113
Lampiran 29	Tabel Perhitungan Rata-Rata Varians Dan Simpangan Baku X	114
Lampiran 30	Perhitungan Rata-Rata Varians Dan Simpangan Baku	115
Lampiran 31	Perhitungan Persamaan Regresi	116
Lampiran 32	Grafik Persamaan Regresi	117
Lampiran 33	Perhitungan Rata-Rata, Varians Dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 83,51 + 0,57 X$	117
Lampiran 34	Langkah-Langkah Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X	117
Lampiran 35	Tabel Uji Linieritas Regresi Dan Uji Keberatian	118
Lampiran 36	Tabel Anova	119
Lampiran 37	Uji Normalitas	121
Lampiran 38	Perhitungan Uji Keberatian	122
Lampiran 39	Perhitungan Jk (G)	123
Lampiran 40	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	124
Lampiran 41	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	123
Lampiran 42	Tabel Anava Pengujian Keberartian Dan Linearitas Regresi	124
Lampiran 43	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)...	125
Lampiran 44	Perhitungan Koefisien Determinasi	125
Lampiran 45	Surat Keterangan Penelitian Dari Kampus.....	126
Lampiran 46	Surat Penerimaan Penelitian.....	127
Lampiran 47	Surat Penelitian.....	128
Lampiran 48	Profil Perusahaan.....	129
Lampiran 49	Struktur Organisasi	131
Lampiran 50	Jobdes Divisi Pelayanan	132
Lampiran 51	Tabel Issac Dan Michael	133
Lampiran 52	Tabel Kurva Normal	134
Lampiran 53	Tabel Daftar C.....	135

Lampiran 54	Tabel Uji Liliefors.....	136
Lampiran 55	Tabel Product Moment.....	137
Lampiran 56	Tabel Nilai-Nilai Untuk Distribusi T.....	138
Lampiran 57	Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F.....	139
Lampiran 58	Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F.....	140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang di sertai dengan meningkatnya arus globalisasi dunia membawa dampak tersendiri pada keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Saat ini perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Hal ini sangat ditentukan salah satunya oleh kualitas sumber daya manusia yaitu karyawan. Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penggerak bagi perusahaan.

Pada dasarnya bahwa seseorang karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja sendiri terdiri dari dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan, telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau gaji dari kontribusinya di tempat pekerjaannya.

Jadi, apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan senang dalam bekerja sehingga kinerja mereka akan meningkat dan

produktivitas perusahaan juga meningkat, dan sebaliknya karyawan yang tidak senang dalam bekerja karena merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak memberikan kepuasan, mereka cenderung akan seenaknya dalam bekerja dan kinerja akan menurun yang nantinya merugikan pihak perusahaan. Dengan demikian setiap organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Adanya motivasi kerja dalam diri dapat menimbulkan kepuasan pada pekerjaan. Bekerja tanpa motivasi mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja. Karyawan yang tidak termotivasi dalam pekerjaannya disebabkan oleh faktor – faktor seperti kurangnya perhatian dari atasan, tidak adanya tantangan dalam pekerjaan tersebut dan kurang berminat pada pekerjaan yang dilakukan dengan terpaksa.

Namun yang terjadi banyak karyawan yang merasa tidak diakui dan dihargai pekerjaannya. Karyawan lebih cenderung menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya. Perilaku yang kurang produktif tersebut terjadi karena karyawan kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. Sehingga membuat karyawan tidak memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik akibatnya karyawan akan merasa tidak puas di tempat mereka bekerja.

Data Masa Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Tahun 2013 – 2014

Tabel 1.1

Masa Kerja	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan
> 27 Thn	SD	52 orang
	SMP	50 orang
> 20 Thn	SMA	266 orang
>7 Thn	D3	10 orang
	S1	37 orang
Jumlah		415 orang

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data masa kerja karyawan dan hasil observasi awal, di dapat bahwa karyawan kurang mendapat penghargaan setiap tahunnya, hal ini terjadi karena penghargaan yang diberikan hanya pada karyawan yang berprestasi dan memiliki masa kerja yang relatif lama dengan jenjang kerja selama di atas 15 hingga 25 Tahun. Hal ini dapat menunjukkan kurangnya apresiasi dari atasan kepada bawahan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dimana karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan akan membuat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Bila karyawan diberi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, hal ini dapat membuat karyawan tersebut merasa tidak puas, bosan dan malas dalam bekerja, karena ia akan merasa apa yang menjadi keahliannya tidak tersalurkan. Tetapi apabila ia bekerja sesuai dengan keahliannya tentu ia akan bersemangat dalam bekerja. Namun, kenyataannya masih ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, hal ini

disebabkan karena kuota tiap divisi diperusahaan ini tidak lagi menambah SDM nya sehingga ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai keahliannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rasa jenuh yang dapat mengakibatkan stres dalam bekerja. Hal ini dapat terlihat dari beban pekerjaan yang menuntut pada target penyelesaian yang cepat dan bersifat monoton. Dalam hal ini kenyataannya karyawan yang merasa jenuh dalam bekerja, karena selalu mengerjakan hal yang sama akan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Suasana dan lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Suasana ruangan kerja yang tidak nyaman seperti: kurangnya penerangan, kebersihan yang kurang terjaga dapat membuat seseorang tidak betah didalam ruangan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung pun akan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja. Tidak hanya itu persaingan tidak sehat antar karyawan dan kurangnya komunikasi pada atasan, hal tersebut akan menimbulkan perasaan tidak puas dalam bekerja.

Selama ini, kondisi lingkungan perusahaan yang kurang tertata rapih , ruangan – ruangan yang belum dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti penerangan yang kurang diruang pendistribusian surat dan bangunan yang sudah tua menjadi kurang kondusif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan. Dalam hal ini faktor Pemimpin menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja bagi para karyawannya. Pemimpin dianggap sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan secara lebih baik harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin) hingga ke tingkat paling bawah. Perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis dan organisasi saat ini tidak sekedar berjalan cepat tetapi juga sangat tidak pasti.

Di Indonesia untuk menghadapi perubahan yang dimaksud dimulai dari tingkat atas (manajemen puncak). Berkembangnya industri perhubungan saat ini merupakan suatu tantangan bagi PT Pos Indonesia (Persero) yang mempunyai *core business* jasa pengiriman surat. Sementara itu munculnya internet dan telepon seluler memberikan kemudahan bagi konsumen untuk berkomunikasi jarak jauh dengan cepat dibandingkan pengiriman surat.

Persaingan bisnis yang ketat ini membutuhkan pemimpin yang dapat mengadaptasi semua persaingan tersebut menjadi suatu peluang bisnis yang mampu mempertahankan perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mentransformasi perubahan dan persaingan usaha serta didukung oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, yang nantinya akan mencapai pada kepuasan kerja karyawan hal ini dapat mewujudkan tercapainya tujuan dari perusahaan untuk mengatasi berbagai kendala tersebut.

Kunci keberhasilan seorang pemimpin adalah terletak pada kemampuannya dalam memahami hal-hal yang dapat memotivasi karyawan untuk mencurahkan upayanya untuk mencapai prestasi dalam bekerja dan sebagai imbalan atas prestasi tersebut maka karyawan memperoleh kepuasan kerja. Gaya tersebut dapat didefinisikan sebagai Transformasional. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, yang menyebabkan tenaga kerja dapat meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Gaya transformasional ini dapat dibuktikan melalui uji coba pada tiap pimpinan divisi menggunakan Instrumen pengukuran kepemimpinan transformasional yang dikembangkan dari Jurnal *MLQ Self –Evaluation* yang diprakarsai oleh *Bruce Avolio* dan *Bernard Bass* yang menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire 5X R*. (MLQ5X R Bass) dengan melihat besarnya mean pada tiap dimensi kepemimpinan transformasional yang dibandingkan dengan ketentuan yang terdapat dalam *Drilldown of the Leadership Profile*¹.

Berdasarkan observasi dilapangan, pada PT Pos indonesia terdapat masalah terkait peran perilaku pemimpin transformasional yang belum diterapkan di divisi pelayanan dengan kepemimpinan yang kurang dalam menerapkan gaya transformasi pada masa kepemimpinan mereka, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan mereka

¹Ray Kest, *Transformational Leadership and its Outcomes in a local Government*, Disertations, Walden University, 2007, p. 100

Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang mencerminkan rasa ketidakpuasan, seperti keluhan – keluhan dalam bekerja, bermalas – malasan, datang terlambat, merasa kurang dihargai pendapatnya dan sering menyibukan diri dengan hal lain diluar pekerjaanya .

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan perilaku kepemimpinan. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasioanal dengan kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, makadapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnyakepuasan kerja sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang rendah
2. Penempatan kerja yang tidak sesuai
3. Tingkat stres kerja yang tinggi
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
5. Penerapan Kepemimpinan transformasional yang belum sepenuhnya diterapkan diperusahaan ini.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegiatan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis yang berguna untuk menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat mengatasi permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.
2. Kegunaan praktis yang dapat berguna sebagai pemecahan masalah yang dapat digunakan oleh berbagai pihak, antara lain :
 - a. Bagi Peneliti, Seluruh kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, serta dapat

meningkatkan keterampilan peneliti tentang organisasi/perusahaan dan masalah yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan.

- b.** Bagi Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan.
- c.** Bagi Organisasi/Perusahaan, hasil penelitian ini Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan. Selain itu pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.
- d.** Bagi Mahasiswa, penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah wawasan dan keterampilan dalam mengembangkan pengetahuan khususnya dalam bidang administrasi perkantoran.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai dampak langsung perilaku pegawai terhadap pelaksanaan dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins, “Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima²”. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gibson, “Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil persepsi mereka tentang pekerjaannya³”.Selanjutnya menurut Muh. Sobaruddin dalam bukunya mengungkapkan “Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam- macam⁴”. Dari definisi yang diungkapkan para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap aspek pekerjaannya.

²Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*, (Bandung: Rafika Aditama, 2011), h.264

³ Ibid.,

⁴ Kenneth N Wexley, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Terjemahan Shobaruddin, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 129

Pendapat lain dari Edy Sutrisno dalam bukunya menyatakan:

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis⁵.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Tiffin yang mengemukakan “Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan”⁶. Sedangkan menurut Robbins dan Judge mengemukakan “Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya”⁷.

Beberapa pernyataan tersebut disimpulkan Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaannya sendiri yang berhubungan dengan situasi kerja dimana karyawan mendapat imbalan baik fisik maupun non fisik.

Menurut Veithzai Rival dalam bukunya mengemukakan “Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek- aspeknya”⁸. Sedangkan menurut Yulk dan Wexley yang dikutip edy dalam bukunya mengemukakan “Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”⁹. Hal senada yang dikemukakan oleh Luthan bahwa “Kepuasan

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 74

⁶Ibid., h. 76

⁷Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2013), h. 131

⁸Veihzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2009), h. 860

⁹Edy Sutrisno, *op.cit.*, h. 76

kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka untuk memberikan hal yang dinilai penting”¹⁰.

Beberapa pernyataan tersebut disimpulkan kepuasan kerja merupakan aspek positif dari perasaan karyawan terkait seberapa penting hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Pendapat lain dari Locke yang memberikan definisi komprehensif:

Kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif,afektif, dan evaluatif dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang¹¹.

Sedangkan menurut Handoko yang dikutip Edy dalam bukunya menyatakan:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya. karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja¹².

Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles dalam Handoko mengemukakan “Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi”¹³.

¹⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 (Jakarta: ANDI, 2013), h. 24

¹¹ *Ibid.*,

¹² Edy Sutrisno, *op.cit.*, h. 75

¹³ *Ibid.*,

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Kritner dan Kinicki bahwa “Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang”¹⁴.

Beberapa pernyataan tersebut disimpulkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional terhadap pekerjaannya yang menimbulkan perasaan positif pada segala aspek pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas cenderung bertingkah negatif.

Pernyataan tersebut didukung oleh Hasibuan yang mengungkapkan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”¹⁵.

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. kepuasan kerja dapat dinikmati dalam beberapa hal diantaranya;

- Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.
- Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

¹⁴Wibowo, op. cit., h. 132

¹⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 202

- Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak¹⁶.

Sedangkan menurut Colquitt, Lepine, Wesson menyatakan bahwa “Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita”¹⁷. Menurut pendapat McShane dan Von Glinow memandang “Kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, dimana merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan”¹⁸.

Dari beberapa pernyataan yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan senang terhadap pekerjaannya dan dalam memperoleh balas jasa sehingga karyawan dapat menikmati kepuasannya baik diluar pekerjaan maupun didalam pekerjaannya.

1.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yulk dikutip oleh Moh. As’ad, yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang

¹⁶Malayu Hasibuan, op.cit., h. 202

¹⁷Wibowo, op. cit., h. 131

¹⁸Ibid., h. 132

diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. komponen teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (two factor theory)

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfiers dan dissatisfiers. satisfiers ialah faktor – faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. dissatisfiers (hygiene factors) ialah faktor – faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status¹⁹.

¹⁹Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:CAPS, 2002), h. 211

1.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. faktor – faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing – masing karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja , menurut para ahli diantaranya:

Menurut Gilmer :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas²⁰.

Menurut Caugemi dan Claypool :

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Kenaikan jabatan
4. Pujian²¹.

Menurut Brown & Ghiselli :

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Jaminan finansial dan sosial
4. Mutu pengawasan²²

Menurut Edy Sutirno:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang menyelimuti minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

²⁰Edy Sutrisno, op.cit., h. 77

²¹Ibid.,

²²Ibid.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya²³.

Para ahli mengemukakan bahwa terdapat berbagai macam dimensi dari kepuasan kerja. Menurut Schermerhorn dengan menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, yaitu:

1. Working conditions
2. Chances for advancement
3. Freedom to use one's own judgement
4. A good job
5. Feelings of accomplishment²⁴.

Menurut Luthans yang dikutip oleh ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan *Job Descriptive Index (JDI)*, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Promosi pekerjaan.
4. Kependayaaan (Supervisi).
5. Rekan sekerja²⁵.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Sopiah ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kesempatan untuk promosi, (4) Supervisi, (5) Rekan kerja²⁶.

²³ Ibid.

²⁴ Wibowo, op.cit., h. 140

²⁵ Veihzal Rivai, op. cit., h. 860

²⁶ Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: ANDI, 2008), hal. 171

Hal yang sama juga diungkapkan melalui “The cornell studies of job satisfaction” yang menunjukkan bahwa kepuasan dari pekerjaan terdiri dari :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran (upah-gaji)
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk promosi
5. Ciri-ciri/sifat para rekan kerja²⁷.

Dari beberapa definisi dan faktor – faktor yang mempengaruhi diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya sendiri yang berhubungan dengan situasi kerja dan seberapa penting hasil pekerjaan yang telah dilakukan dimana hasilnya mendapatkan imbalan secara fisik maupun nonfisik.

2. Kepemimpinan Transformasional

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor kepemimpinan. Menurut Robbins, “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Sedangkan pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial”²⁸.

Kunci keberhasilan seorang pemimpin adalah terletak pada kemampuannya dalam memahami hal-hal yang dapat memotivasi karyawan untuk mencurahkan upayanya untuk mencapai prestasi dalam bekerja dan sebagai imbalan atas prestasi tersebut maka karyawan memperoleh kepuasan. Gaya tersebut dapat didefinisikan sebagai Transformasional Leadership. Istilah

²⁷Winardi, *Manajemen perilaku organisasi*, (Jakarta: Kencana,2009), hal. 365

²⁸ Stephen Robbins, *Manajemen*, Edisi 7 (Jakarta: PT. Indeks, 2013), h. 128

transformasional berasal dari kata “to transform”, yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu hal yang menjadi berbeda dengan sebelumnya. Dengan demikian kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu, kepemimpinan dan transformasional.

Kepemimpinan adalah gaya (cara atau teknik = gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan transformasional adalah mengubah sesuatu hal menjadi bentuk lain. jadi menurut Pasolong dalam bukunya “Kepemimpinan transformasional adalah merubah pengikut (SDM) yang dipimpin ke arah pengembangan organisasi”²⁹.

Sedangkan menurut Bruns yang dikutip oleh Pasolong yang menjelaskan bahwa “Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut yang saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi”³⁰. Pernyataan tersebut dikembangkan lagi oleh Bass yang mengemukakan bahwa “Kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya”³¹.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk merubah SDM ke arah yang lebih baik.

Pendapat lain menurut Bas dalam Gibson dalam bukunya menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi

²⁹ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: ALFABETA, 2010), h. 128

³⁰ Ibid., 129

³¹ Ibid.,

inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil – hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal”³². Adapun komitmen perilaku kepemimpinan transformasional menurut Leithwood yang dikutip Usman dalam bukunya mengatakan “*Transformational leadership is seen to be sensitive to organization building developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in school*”³³. Yang berarti model transformasional kepemimpinan terlihat menjadi sensitif terhadap organisasi, bangunan mengembangkan visi yang sama mendistribusikan kepemimpinan dan membangun budaya sekolah yang diperlukan untuk saat ini usaha-usaha restrukturisasi di sekolah.

Sedangkan menurut Burns yang dikutip dalam Usman mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai “A process in which leaders and followers raise to higher levels of morality and motivation.”³⁴ Gaya kepemimpinan semacam ini yang akan mampu membawa kesadaran para pengikut dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional dan cita-cita bersama.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi karyawannya melalui visi dan misi yang dapat membangun motivasi pengikutnya.

Sedangkan menurut House menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional memotivasi bawahan mereka untuk “Berkinerja di atas dan

³² Ibid.,

³³ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 333

³⁴ Ibid.,

melebihi panggilan tugasnya”³⁵. Selanjutnya menurut Triantoro dalam bukunya mengemukakan bahwa “Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian, perubahan nilai- nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik dimasa depan”³⁶.

Pernyataan tersebut didukung Yulk yang dikutip Usman dalam bukunya menyimpulkan:

Esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai – nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas³⁷.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang melakukan perubahan pada nilai, sikap dan perilaku karyawan sehingga dapat menimbulkan kreativitas karyawan untuk bekerja secara unggul.

Pendapat lain yang diungkapkan oleh Covey dan Peters, “Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi dimasa depan ketika semua tujuan dan sasaranya telah tercapai”³⁸. Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam bukunya yang mengungkapkan “Pemimpin transformasional berupaya melakukan transforming of visionary menjadi visi bersama sehingga mereka bekerja untuk

³⁵ Ibid., 334

³⁶ Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004), hal.62

³⁷ Husaini, Usman op. cit., hal 334

³⁸ Ibid.,

mewujudkan visi menjadi kenyataan”³⁹. Menurut Sergiovanni berargumentasi bahwa makna simbolis dari tindakan seorang “Pemimpin transformasional adalah lebih penting dari tindakan aktual”⁴⁰.

Dalam bukunya Sudarwan berpendapat bahwa:

Kepemimpinan transformasional memperhatikan nilai – nilai kolektif umum seperti kebebasan, kesamaan, komunitas, keadilan dan persaudaraan. kepemimpinan semacam ini yang mengundang perhatian orang pada maksud dasar organisasi pendidikan dan pada relasi antara organisasi dan masyarakat⁴¹.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki gambaran perubahan organisasi/perusahaanya pada masa depan untuk mencapai tujuan menggunakan visi dan misi yang jelas.

Menurut Leithwood & Jantzi penerapan model kepemimpinan transformasional sangat bermanfaat untuk :

1. Membangun budaya kerja sama dan profesionalitas diantara para pegawai
2. Memotivasi pemimpin untuk mengembangkan diri
3. Membantu pemimpin memecahkan masalah secara efektif⁴².

Sedangkan menurut Luthans dalam Triantoro, ada beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional yang efektif, antara lain :

1. Mereka mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan
2. Mereka mendorong keberanian dan pengambilan resiko
3. Mereka percaya pada orang – orang
4. Mereka adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (lifelongs learners)
5. Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.

³⁹ Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi*, (Jakarta: Rajagrafindo 2013), hal.451

⁴⁰ Husaini, Usman *op. cit.*, hal 334

⁴¹ Sudarwan Danim, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*, (Bandung: ALFABETA. 2004), hal.73

⁴² Harbani Pasolong, *op.cit.*, h. 129

6. Mereka juga adalah seorang pemimpin yang visioner⁴³.

Menurut Pasolong, terdapat sepuluh prinsip kepemimpinan transformasional dalam pengelolaanya, diantaranya:

1. Kejelasan visi, dimana kepemimpinan yang baik selalu mulai dengan visi yang merefleksikan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh pegawai dengan gamblang dan sederhana.
2. Kesadaran pegawai, selalu berusaha untuk meningkatkan terhadap nilai dan pentingnya tugas pekerjaan mereka bagi organisasi.
3. Pencapaian visi, dimana hal ini berorientasi pada pencapaian visi dengan cara menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun bersama.
4. Pelopor perubahan, dimana pemimpin berani melakukan dan merespon perubahan apabila diperlukan, dan menjelaskan kepada seluruh pegawai tentang manfaat perubahan yang dilakukan.
5. Pengembangan diri, bertujuan untuk mengembangkan diri secara terus menerus melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya.
6. Pembelajaran pegawai, memfasilitas kebutuhan pembelajaran pegawai secara efektif dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin.
7. Pemberdayaan pegawai, dalam hal ini membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasarkan *trust* (kepercayaan), dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan pegawai.
8. Pengembangan kreativitas, membimbing dan mengembangkan kreativitas, dan membantu memecahkan masalah strategid secara efektif.
9. Budaya kerja sama, membangun budaya kerja sama pegawai dan mengarahkan mereka untuk mendahulukan tujuan kelompok dan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
10. Kondusifitas organisasi, dimana hal ini menciptakan organisasi yang kondusif dengan mengembangkan budaya kemitraan, komunikasi, multi-levels dan mengutamakan etika dan moralitas⁴⁴.

Menurut Rivai, ada beberapa pedoman dalam kepemimpinan transformasional diantaranya:

1. Kembangkan sebuah visi yang jelas dan menarik.
2. Kembangkan sebuah strategi untuk mencapai visi.
3. Artikulasikan dan promosikan visi.

⁴³ Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004), hal.62

⁴⁴ Harbani Pasolong, *op.cit.*, h. 130

4. Bertindak dengan rasa percaya diri dan optimis.
5. Ekspresikan rasa percaya kepada para pengikut.
6. Gunakan keberhasilan sebelumnya dalam tahap – tahap kecil untuk membangun rasa percaya diri.
7. Rayakan keberhasilan.
8. Gunakan tindakan yang dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai utama.
9. Menghimpun melalui contoh
10. Menciptakan, memodifikasi atau menghapus bentuk – bentuk kultural
11. Gunakan upacara – upacara transisi untuk membantu orang melewati perubahan⁴⁵.

Bass dan Avolio dalam usman mengemukakan ada empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional dengan konsep 4i yang artinya :

1. Idealized influence adalah perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang – orang yang dipimpinnya. idealized influence mengandung makna saling berbagai resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral serta etis.
2. Inspirational motivation adalah perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang – orang yang dipimpin, termasuk didalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi.
3. Intellectual stimulation adalah pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang- orang yang dipimpinnya.
4. Individualized consideration adalah pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang – orang yang dipimpinnya⁴⁶.

Dari beberapa definisi dan manfaat kepemimpinan transformasional diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk melakukan perubahan pada nilai, sikap dan perilaku karyawan yang dapat membangun motivasi karyawan untuk bekerja sesuai visi dan misi di masa depan.

⁴⁵Veihzal Rivai, op. cit., h. 454

⁴⁶Husaini Usman, op. cit., h. 335

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Dibawah ini disebutkan beberapa penelitian yang berhubungan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan yang peneliti gunakan sebagai bahan referensi. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Agung Wahyu, Maria Niken, Tahun 2010, dengan judul “ **Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) APL Kampung Melayu**”

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan 5 dimensi diantaranya; attributed charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Untuk kepemimpinan transaksional menggunakan 3 dimensi diantaranya; contingent reward, active management by exception, dan passive management by exception. Sedangkan kepuasan kerja menggunakan 5 dimensi diantaranya; pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, kesempatan promosi dan rekan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN yang berjumlah 35 orang. Melihat jumlah populasi yang relatif kecil, maka peneliti menggunakan sampling jenuh atau total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

survey yang bersifat explanatory. Selain itu juga digunakan metode deskriptif, dimana teknik analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner untuk tiap variabel dengan menggunakan skala pengukuran berupa skala likert. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional di PT PLN APL Kampung Melayu berada dalam kategori baik dengan tingkat presentase 45,71% dan kepuasan kerja karyawan dalam kategori tinggi dengan tingkat 91,43%. maka variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN APL Kampung Melayu dengan nilai R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,209⁴⁷.

2. Marnis Atmojo, Tahun 2012 dengan judul “ *The influence of transformasional leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance*”

Tujuan utama dari penelitian ini pengaruh kepemimpinan tranformational pada pekerjaan kepuasan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) V Riau. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan gambar besar dari kepemimpinan nyata

⁴⁷ Agung Wahyu dan Maria Niken, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN APL Kampung Melayu*, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 2010, h. 188-207

transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V, sebagai salah satu perusahaan agribisnis di Provinsi Riau. Sampling teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, pilihan sampel yang mana semua penduduk dianggap sebagai sampel yang merupakan 146 karyawan. Dengan kata lain, sampel total penelitian telah memenuhi kriteria analisis data menggunakan struktural persamaan pemodelan (SEM).

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa; Pertama, transformasi kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalan 0.984, dengan probabilitas signifikansi 0.035. Oleh karena itu, transformasi kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja oleh 0.984, yang berarti bahwa setiap kenaikan transformasional kepemimpinan, akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja oleh 0.984⁴⁸.

3. Afdheen Fatima, et al, tahun 2010 dengan judul ***“Emotional Intelligence and job satisfaction: Mediated by transformational leadership”***

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformational terhadap kepuasan kerja dan kecerdasan emosional. Sampel yang diambil terdiri dari 250 karyawan. Metode cross sectional penelitian digunakan untuk meneliti

⁴⁸Marnis Atmojo, *The influence of transformasional leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance, International Research Journal of Business Studies* 2012, h. 114-128

hubungan antara kecerdasan emosional, pekerjaan kepuasan dan gaya kepemimpinan transformasi.

Metode cross sectional adalah salah satu batasan dari studi ini. Hasil analisis regresi untuk menemukan pengaruh gaya kepemimpinan transformasi pada kepuasan kerja. Nilai R^2 adalah 0,07 yang menunjukkan bahwa variasi 7 persen adalah membawa kepuasan kerja karena gaya kepemimpinan transformasi. Nilai $b = 0,27$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membawa perubahan signifikan 0,001 dalam kepuasan kerja. Hipotesis diantisipasi dampak positif dari transformasi kepemimpinan pada kepuasan kerja⁴⁹.

4. Manal Elkordly, tahun 2013 dengan judul “ *Transformational leadership and organizational culture as predictors of employees attitudinal outcomes*”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan transformasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. variabel lain yang digunakan adalah komitmen organisasi, yang terdiri dari 3 indikator diantaranya; afektif, kelanjutan, dan normatif. Data yang digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dikumpulkan melalui survei online. Sebagian besar responden adalah laki-laki (72%), berpendidikan; semua memiliki gelar universitas, dengan 30% memegang gelar pasca sarjana, 70% dari responden jatuh antara 21 sampai 35 tahun, 44% non-manajer, 17% pengawasan, 25% tengah

⁴⁹ Afsheen Fatima, et al, Emotional Intelligence and job satisfaction: Mediated by transformational leadership, *World Applied Science Journal* 2010, h. 612-620

manajer, dan 14% atas manajer, akhirnya, sektor industri tujuh diwakili oleh peserta penelitian.

Adapun komitmen organisasi, kepuasan kerja datang sebagai penentu terkuat dengan koefisien jalan yang signifikan dari 0,47, dan budaya muncul sebagai peramal kedua dengan koefisien signifikan dari 0,27, sementara kepemimpinan transformasi datang terakhir dengan koefisien signifikan jalan dari 0.22. Kepuasan kerja karyawan, kekuatan budaya organisasi, dan persepsi transformasional kepemimpinan menjelaskan 69% dari varians dalam komitmen organisasi koefisien jalan untuk efek transformational kepemimpinan untuk kepuasan 0,35 yang menunjukkan pengaruh positif cukup kepemimpinan pada kepuasan. Itu juga diselidiki dampak lama diakui kepuasan kerja karyawan pada komitmen organisasi⁵⁰.

C. Kerangka Teoretik

Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan. Bagi individu, kepuasan kerja merupakan salah satu harapan pribadinya. Bagi organisasi, kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas perusahaan, dan bagi masyarakat kepuasan kerja berkaitan dengan pemuasan kebutuhan. Setiap orang yang bekerja pasti berharap untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya.

⁵⁰Manal Elkordy, *Transformational leadership and organizational culture as predictors of employees attitudinal outcomes*, *Business Management Dynamics*, 2013 h. 15-26

Kepuasan kerja itu sendiri pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan, terlebih dahulu dilihat dari faktor yang terkait salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkannya yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan. Bagi individu, kepuasan kerja merupakan salah satu harapan pribadinya. Bagi organisasi, kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas perusahaan, dan bagi masyarakat kepuasan kerja berkaitan dengan pemuasan kebutuhan. Setiap orang yang bekerja pasti berharap untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya .

Kepuasan kerja itu sendiri pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan, terlebih dahulu dilihat dari faktor yang terkait salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek yang meliputi:

Pengaruh yang ideal (*idealized influence*), motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan yang bersifat individual (*individualized consideration*). Keempat aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, memiliki moral kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meninggikan efektifitas organisasi, meminimalkan perputaran karyawan, menurunkan

tingkat ketidakhadiran, dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi⁵¹.

Pada dasarnya Pemimpin transformasional ini mampu membawa iklim dan akibat yang diperoleh bawahan dari pemimpin transformasional adalah meningkatnya motivasi kerja, antusiasme, komitmen, kepuasan kerja, kesejahteraan dan kesehatan bawahan⁵². Dari Keseluruhan bukti yang ada memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih kuat bila dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional adalah lebih kuat kaitanya dengan angka pergantian yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi⁵³. Tidak hanya itu kepemimpinan transformasional sangat penting bagi suatu organisasi, diantaranya dapat :

- Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi
- Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan
- Membangkitkan komitmen yang lebih tinggi, para anggota terhadap organisasi
- Meningkatkan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi
- Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin
- Mengurangi stres para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan⁵⁴.

Dapat disimpulkan adanya hubungan yang erat antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan yang saling mempengaruhi. Berbagai macam hambatan yang nantinya akan ditemui karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, diperlukan sikap pemimpin yang mengarahkan dan menetapkan transformasi (perubahan) kinerja karyawan ke arah yang lebih

⁵¹Robbins, S.P., and Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, (Jakarta: Salemba Empat 2008), hal. 92

⁵²Triantoro, *Kepemimpinan*. op. cit., hal.62

⁵³ Stephen P. Robbins, *Manajemen* Jilid 2 Terjemahan Agus Widiyantoro. (Jakarta: PT Prenhalindo 2006), hal.142

⁵⁴Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, op.cit., hal. 324

baik, sehingga karyawan memiliki kepercayaan terhadap dirinya sendiri untuk dapat melakukan tugas sesuai kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Dalam hal inilah Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu membuat perubahan yang signifikan terhadap perusahaan.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada deskripsi konseptual dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu; Terdapat Hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar dan valid), serta reliabel (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) tentang “Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia yang beralamat di Jl. Pemuda No. 79 Jakarta Timur. Adapun penelitian dilakukan di PT. Pos Indonesia karena di perusahaan tersebut memiliki permasalahan dengan kepuasan kerja karyawan yang rendah, dan pemimpin belum sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama 2 bulan, terhitung mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2014. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang tepat karena peneliti sudah tidak lagi mengikuti perkuliahan, sehingga waktu yang tersedia dapat difokuskan untuk melakukan penelitian.

C. Metode Peneliti

Metode penelitian merupakan "Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu"⁵⁵. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan koresional.

Kerlinger mengemukakan bahwa :

Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis⁵⁶.

Alasan menggunakan metode survei adalah untuk memudahkan peneliti dalam melihat masalah-masalah yang terjadi di tempat penelitian, sehingga ditemukan hubungan antar variabel yang akan diteliti.

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila terdapat hubungan, berapa keeratan hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Data yang digunakan adalah data primer pada variabel bebas yaitu variabel X dan data primer pada variabel terikat yaitu variabel Y.

Adapun konstelasi hubungan antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut:



⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV Alfabetha, 2005), hal.7

⁵⁶ Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: CV Alfabetha) hal.49

Keterangan :

X : Variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional

Y : Variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja

—————→ : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan antara variabel ini digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel penelitian, yaitu Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y.

D. Populasi Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁵⁷.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pos Indonesia. Karena keterbatasan peneliti, maka Populasi terjangkau adalah bagian Divisi Pelayanan yang berjumlah 50 orang. Peneliti memilih karyawan Divisi Pelayanan sebagai populasi dengan pertimbangan karyawan Divisi Pelayanan memiliki masalah dalam kepuasan kerja yang rendah selama mereka bekerja di perusahaan.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁵⁸. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael maka sampel yang akan diambil sesuai dengan taraf kesalahan (*sampling error*) 5% sejumlah 48 karyawan.

⁵⁷ *op.cit*, p. 54

⁵⁸ *op.cit*, p. 56

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini teknik acak proposional yaitu “teknik pengambilan sampel secara acak dimana setiap individu atau unit sampling dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil atau dipilih menjadi sampel. Cara pengambilan sampel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.1
Proses Perhitungan Sampel

Bagian Pelayanan	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
Jasa Keuangan	22	$22/50 \times 48 = 21,12$	21
Giro & Penyaluran Dana	13	$13/50 \times 48 = 12,48$	13
Pengawasan Luar & Agen Pos	15	$15/50 \times 48 = 14,4$	14
Jumlah	50		48

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional (variabel X) dan Kepuasan kerja (variabel Y). Instrumen penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel X dan variabel Y. Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan Kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya sendiri yang berhubungan dengan situasi kerja dan seberapa penting hasil pekerjaan yang telah

dilakukan dimana hasilnya mendapatkan imbalan secara fisik maupun nonfisik.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang datanya diambil langsung dari kuesioner dengan menggunakan model skala Likert. Kepuasan kerja memiliki indikator yaitu; pekerjaan itu sendiri, pembayaran seperti gaji, promosi pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja.

c. Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir pernyataan dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen *final* masih mencerminkan dimensi kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y Kepuasan Kerja

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
	+	-	+	-
Pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7,8	9*,10*,11,12,13	1,2,3,4,5,6,7,8	11,12,13
Promosi	22,24,*25	23,26	22,24	23,26
Pengawasan	27,28,30,31	*29,32,*33	27,28,30,31	32
Rekan sekerja	34,35,37	*36,38,39	34,35,37	38,39
Upah/gaji	14,*15,18,*19,21	16,17,*20	15,18,21	16,17
Jumlah	23	16	20	10

Sumber: Diolah oleh Peneliti

*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 3

Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif (+)	Item Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Diolah oleh Peneliti

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel III.2.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Dimana :

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

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor butir dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop.

Setelah dilakukan uji validitas, dari 39 pernyataan terdapat 9 butir soal yang didrop, yaitu butir soal ke 9,10,15,19,20,25,29,33,36. Sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 30 butir pernyataan. (Proses perhitungan pada lampiran).

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 60$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 61$$

Dimana : S_t^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

⁶⁰ *Ibid.* 89

⁶¹ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), hal. 350

$$\sum X_i^2 = \text{Jumlah kuadrat data X}$$

$$\sum X_i = \text{Jumlah data}$$

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan terhadap butir-butir pernyataan yang sudah valid maka diperoleh butir pertanyaan mendapat jumlah varians ($\sum S_i^2$) sebesar 19,67 dan varians total (S^2) sebesar 109,4 serta reliabilitas sebesar 0,86. (Proses perhitungan pada lampiran). Maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi sehingga instrumen yang berjumlah 30 pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

2. Kepemimpinan Transformasional (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan Transformasional adalah merupakan kemampuan pemimpin untuk melakukan perubahan pada nilai, sikap dan perilaku karyawan yang dapat membangun motivasi karyawan untuk bekerja sesuai visi dan misi di masa depan.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan Transformasional memiliki 4 dimensi yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio yaitu atribut yang ideal dan perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan.

Dalam pengukuran kepemimpinan transformasional diperoleh kuesioner replika dari disertasi *Walden University* yang ditulis oleh

Ray Kest tahun 2007 dengan judul penelitian “*Transformational Leadership and its Outcomes in a local Government*”⁶². Data kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan skala likert.. Hasil penelitian yang relevan yang mendukung adalah menurut Afsheen fatima dalam jurnalnya “*Emotional Intelligence and job satisfaction: Mediated by transformational leadership*” menggunakan 18 item dengan nilai alpha cronbach 0.93. Sedangkan menurut Manal Elkordly, dengan judul “*Transformational leadership and organizational culture as predictors of employees attitudinal outcomes*” menggunakan 12 item dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,92.

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

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional yang disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan dalam uji reliabilitasnya. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4

Kisi-kisi Kepemimpinan Transformasional (Variabel X)

⁶² Ray Kest, *Transformational Leadership and its Outcomes in a local Government*, Disertations, Walden University, 2007, p. 100

No	Indikator	Butir Pertanyaan Final (+)
1.	Pengaruh yang ideal (atribut yang ideal)	5,9,11,13
2.	Pengaruh yang ideal (perilaku yang ideal)	2,7,12,19
3.	Motivasi inspiratif	4,6,14,20
4.	Stimulasi intelektual	1,3,16,18
5.	Konsiderasi yang diindividualisasikan	8,10,15,17

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 pilihan jawaban tersebut diberi nilai 0 (nol) sampai 4 (empat) sesuai dengan tingkat jawaban. Pilihan jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 5

Skala Penilaian Instrumen Kepemimpinan Transformasional

No	Pilihan Jawaban	Pilihan Jawaban Bobot Skor (+)
1.	Sering, meski tidak selalu	4
2.	Cukup Sering	3
3.	Kadang-kadang	2
4.	Sesekali	1
5.	Tidak sama sekali	0

Sumber: Diolah oleh Peneliti

d. Validasi dan Realibilitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Dalam menganalisis data instrumen, pengujian validitas tidak dilakukan, karena penelitian menggunakan kuesioner replika. Sehingga, Peneliti hanya melakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan dengan menggunakan rumus uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 63$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 64$$

Dimana : S_t^2 = Simpangan baku

⁶³ *Ibid.* 89

⁶⁴ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), hal. 350

n = Jumlah populasi

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat data X

$\sum X_i$ = Jumlah data

Berdasarkan rumus di atas, butir pertanyaan mendapat jumlah varians ($\sum S_i^2$) sebesar 15,29 dan varians total (S_t^2) sebesar 45,07. Kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (rii) sebesar 0,71. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang dapat digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepemimpinan transformasional.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi digunakan rumus⁶⁵:

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

Konstanta a dan koefisien regresi b untuk linier dapat dihitung dengan rumus:

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

⁶⁵ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2012). P 261-262

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

Keterangan:

X = Nilai variabel bebas

Y = Nilai variabel terikat

\hat{Y} = Nilai variabel terikat yang diramalkan

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah skor X dan Y yang berpasangan

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

n = Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis :

a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

Digunakan untuk mengetahui normalitas galat taksir regresi y atas x berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Uji Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

L_o = harga mutlak

$F(Z_i)$ = peluang angka baku

$S(Z_i)$ = proporsi angka baku

Hipotesis statistik:

H_o : Galat taksiran regresi y atas x berdistribusi normal

H_a : Galat taksiran regresi y atas x tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_o ditolak, berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji kelinieran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linier atau non linier. Uji kelinieran regresi menggunakan perhitungan yang disajikan dalam tabel ANOVA, untuk membuktikan linieritas regresi antar variabel, dilakukan dengan menguji hipotesis linieritas sebagai berikut:⁶⁶

- 1) $F_{hitung} = \frac{s^2_{TC}}{s^2_G}$
- 2) F_{tabel} dicari dengan menggunakan db pembilang = (k-2) dan db penyebut = (n-k).

Hipotesis statistik

⁶⁶Sugiyono. *Op.Cit.*,P.274

H_0 : Model regresi linier

H_a : Model regresi tidak linier

Kriteria pengujian pada $\alpha = 0,05$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan regresi linier.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan regresi tidak linier.

3. Uji Hipotesis

a. Uji keberartian Regresi

Uji keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh memiliki keberartian atau tidak. Uji keberartian regresi menggunakan perhitungan yang disajikan dalam Tabel ANOVA. Untuk membuktikan linieritas regresi dari tingkat pola asuh orang tua dan kecerdasan emosional, dilakukan dengan menggunakan hipotesis linieritas persamaan regresi sebagai berikut:⁶⁷

$$1) F_{hitung} = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$$

2) F_{tabel} dicari dengan menggunakan db pembilang 1 dan db penyebut $(n-2)$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis statistik

H_0 : koefisien arah regresi tidak berarti ($b = 0$)

H_a : koefisien arah regresi berarti ($b \neq 0$)

Kriteria pengujian $\alpha = 0,05$

H_0 diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka regresi tidak berarti (tidak signifikan)

⁶⁷ *Ibid.*, P.273

H_0 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka regresi berarti (signifikan)

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan Tabel ANOVA untuk mengetahui kelinieran dan keberartian persamaan regresi yang dipakai, sebagai berikut:

Tabel III.6
Tabel ANOVA

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung} (F_o)	F_{tabel} (F_t)
Total (T)	N	$\sum Y^2$	-		$F_o > F_t$ Maka regresi berarti
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$	-		
Regresi (b/a)	1	$b \left[\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right]$	$\frac{JK (b / a)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	
Residu	n-2	$JK(T)-JK(a)-JK(b/a)$	$\frac{JK (S)}{n - 2}$		
Tuna Cocok	k-2	$JK(s)-JK(G)$	$\frac{JK (TC)}{k - 2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_{G}}$	$F_o < F_t$ Maka regresi linier
Galat kekeliruan	n-k	$JK (G) \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

b. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuatnya suatu variabel dengan variabel lain. Adapun uji koefisien korelasi menggunakan *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut.⁶⁸

⁶⁸ Sugiyono., *Op. Cit.*, P.228

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

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

Kriteria pengujian:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel interpretasi nilai r dapat dilihat pada tabel dibawah ini⁶⁹:

Tabel III.7.

Tabel Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 - 1,0000	Sangat kuat
0,6000 - 0,7999	Kuat
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,1999	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menghitung Uji-t untuk mengetahui signifikan koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:⁷⁰

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

Keterangan:

t_{hitung} : Skor signifikan koefisien korelasi

⁶⁹ Sugiyono., *Op.Cit.P.231*

⁷⁰ *Ibid.,P.230*

r_{xy} : Koefisien korelasi *product moment*

n : Banyaknya sample / data

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti korelasi signifikan jika H_a diterima.

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%^{71}$$

Dimana : KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

⁷¹ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta : Grasindo,2008). p.38.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan kerja. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel bebas dengan Kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 48 orang karyawan dari Divisi Pelayanan sebagai responden.

Berdasarkan pengelolaan data, diperoleh skor terendah 107 dan skor tertinggi adalah 134, jumlah skor adalah 5619, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja (Y) sebesar 117,06, varians (S^2) sebesar 45,85 dan

simpangan baku (S) sebesar 6,77 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

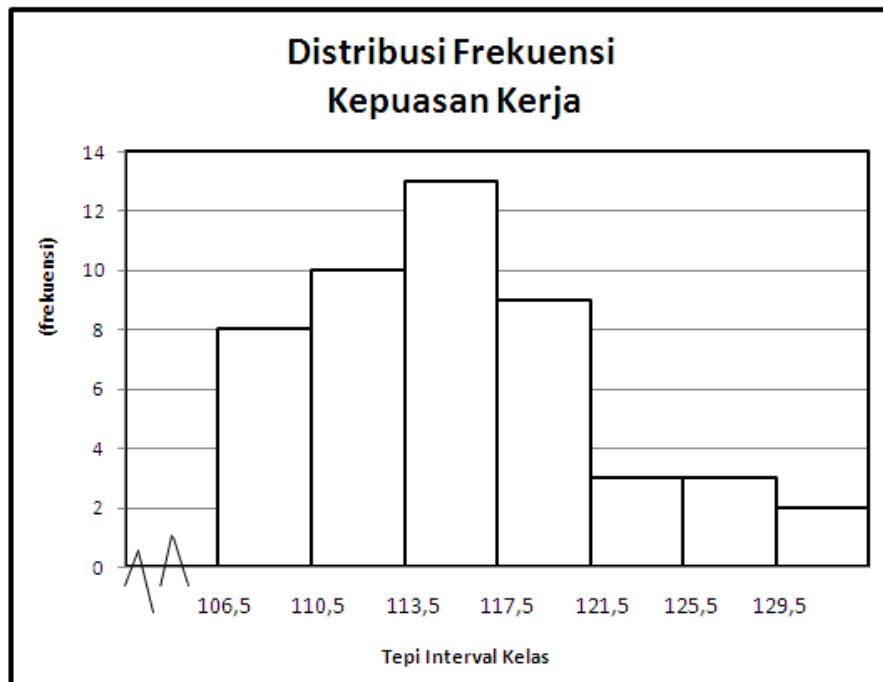
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran)

Tabel IV.1

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y)

No	Interval			Batas		Frekuensi		
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif	
1	107	-	110	106,5	110,5	8	16,67	%
2	111	-	114	110,5	113,5	10	20,83	%
3	115	-	118	113,5	117,5	13	27,08	%
4	119	-	122	117,5	121,5	9	18,75	%
5	123	-	126	121,5	125,5	3	6,25	%
6	127	-	130	125,5	129,5	3	6,25	%
7	131	-	134	129,5	133,5	2	4,17	%
Jumlah						48	100,00	%

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel kepuasan kerja, yaitu 13 yang terletak pada interval ke-3 yakni antara 115-118 dengan frekuensi relatif sebesar 27,08%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval ke 7, yakni antara 131-134 dengan frekuensi relatif 4,17% Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kepuasan kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Kepuasan Kerja (variabel Y)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah pekerjaan itu sendiri, yaitu sebesar 28,92%. Sedangkan, indikator yang memiliki skor terendah adalah kesempatan promosi sebesar 13,34%, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja				
Indikator	Pekerjaan itu sendiri	Pembayaran (Gaji)	kesempatan Promosi	Supervisi	Rekan Kerja
Jumlah Soal	9	6	4	6	5
Skor	1628	1119	751	1110	1021
Rata-rata	180,89	186,50	187,75	185	204,20
Persentase	28,29%	19,88%	13,34%	19,72%	18,14%

2. Kepemimpinan Transformasional(Variabel X)

Data kepemimpinan transformasional diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 48 orang karyawan dari divisi Pelayanan sebagai responden.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 45 dan skor tertinggi adalah 72, jumlah skor adalah 2810, sehingga rata-rata skor kepemimpinan transformasional (X) sebesar 58,58, varians (S^2) sebesar 1447,47 dan simpangan baku (S) sebesar 38,05 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

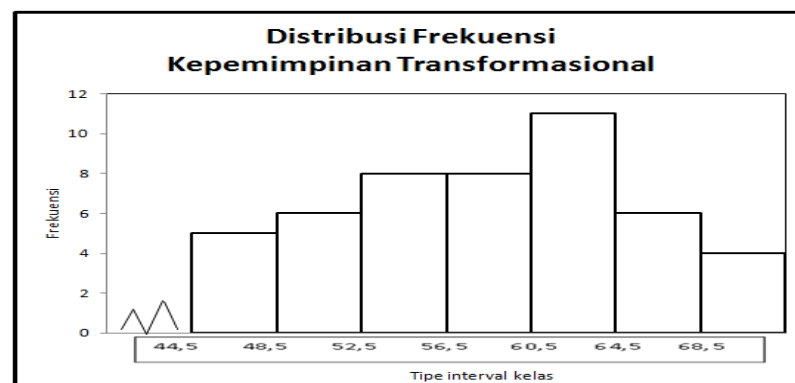
Distribusi frekuensi data kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel IV.3, di mana rentang skor adalah banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Tabel IV.3

Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional(Variabel X)

No	Interval			Batas		Frekuensi		
				Bawah	Atas	Absolut	Relatif	
1	45	-	48	44,5	48,5	5	10,42	%
2	49	-	52	48,5	52,5	6	12,50	%
3	53	-	56	52,5	56,5	8	16,67	%
4	57	-	60	56,5	60,5	8	16,67	%
5	61	-	64	60,5	64,5	11	22,92	%
6	65	-	68	64,5	68,5	6	12,50	%
7	69	-	72	68,5	72,5	4	8,33	%
Jumlah						48	100,00	%

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepemimpinan transformasional, yaitu 11 yang terletak pada interval ke-5 antara 61-64 frekuensi relatif sebesar 22,92%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 4 yang terletak pada interval ke-7 yakni 69-72 dengan frekuensi relatif 8,33%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kepemimpinan transformasional, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.2

Grafik Histogram Kepemimpinan Transformasional(Variabel X)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel kepemimpinan transformasional terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah motivasi inspiratif, yaitu sebesar 21,07%. Sedangkan, indikator yang memiliki skor terendah adalah stimulasi intelektual sebesar 18,9%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4(Proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Tabel IV. 4

Rata – rata Hitung Skor Indikator Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Kepemimpinan Transformasional				
Indikator	pengaruh yang ideal (atribut yang ideal)	Pengaruh yang ideal (perilaku yang ideal)	Motivasi Inspiratif	Stimulasi Intelektual	konsiderasi yang diindividualisasikan
Jumlah Soal	4	4	4	4	4
Skor	537	561	595	535	560
Rata-rata	143,25	140,25	148,75	133,75	140
Presentase	20,29%	19,87%	21,07%	18,9%	19,83%

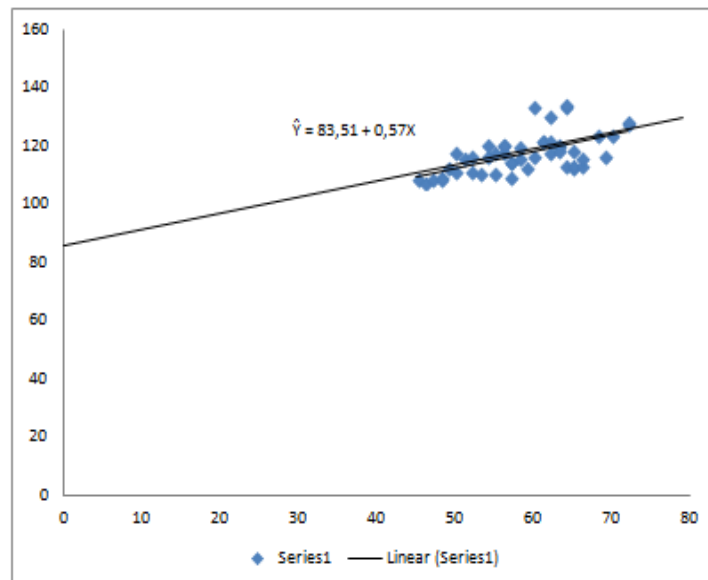
B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,57 dan menghasilkan konstanta sebesar 83,51 dengan demikian bentuk hubungan antara variabel

kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 83,51 + 0,57 X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepemimpinan transformasional (X) akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,57 skor pada konstanta 83,51 (proses perhitungan terdapat di lampiran) Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 83,51 + 0,57X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Gambar IV.3

Persamaan Regresi $\hat{Y} = 83,51 + 0,57X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau

tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 48 karyawan dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji liliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,1246$ sedangkan $L_t = 0,1279$. Ini berarti $L_o < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran) artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat	L_o	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,1246	0.1279	Terima Ho	Normal

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linieritas regresi untuk menguji apakah persamaan regresi yang diperoleh membentuk garis linier atau non linier. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan table ANAVA bersama dengan pengujian kebeerartian regresi seperti terlihat dibawah ini.

Dari hasil perhitungan, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 1,06 dan F_{tabel} sebesar 2,04. Ini berarti nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pengujian hipotesi

statistiknya adalah H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berbentuk linier. (Proses perhitungan lihat lampiran).

Tabel IV.5

**Tabel ANAVA untuk pengujian Kelinieran atas Persamaan Regresi
Kepemimpinan transformasional (X) dengan Kepuasan kerja (Y)**

Sumber	dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	F_{hitung}	F_{tabel}
Varians		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		
Total	48	659929,00			
Regresi (a)	1	657774,00			
Regresi (b/a)	1	761,18	761,18	25,12	4,05
Sisa	46	1393,63	30,30		
Tuna Cocok	24	748,22	31,18	1,06	2,03
Galat Kekeliruan	22	645,42	29,34		
keterangan : Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (25,12) > F_{tabel} (4,05)$					
Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (1,06) < F_{tabel} (2,03)$					

3. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.5.

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah terjadi hubungan antara Y atas X yang signifikan. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti regresi dinyatakan sangat berarti (signifikan). Dari hasil perhitungan keberartian regresi, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,12 dan F_{tabel} sebesar 4,05. Ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan). (Proses perhitungan lihat lampiran).

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,596 (Proses perhitungan pada lampiran). Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$ sehingga dapat disimpulkan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif. Berdasarkan perhitungan diperoleh r_{hitung} menghasilkan $r_{xy} = 0,596$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif yang sedang.

Tabel IV.6.**Tabel Interpretasi Nilai r^{72}**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 - 1,0000	Sangat kuat
0,6000 - 0,7999	Kuat
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,1999	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan db = n-2. Kriteria pengujiannya adalah H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan. Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 5,03 (Proses perhitungan lihat lampiran) dan t_{tabel} sebesar 1,68 (Lampiranhal 48). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja terjadi korelasi yang signifikan. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV. 7.

Tabel IV. 7**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y**

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
X dan Y	0,596	35,52%	5,03	1,68

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persenta sehubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 35,52% (Proses perhitungan lihat lampiran). Hal ini berarti hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasaan kerja sebesar 35,52%.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 83,51 + 0,57X$ adalah signifikan dan linier. Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu skor / nilai kepemimpinan transformasional (X) akan mengakibatkan kenaikan angka / skor kepuasan kerja (Y) sebesar 0,57 pada konstanta 83,51. Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,596. Dan t_{hitung} sebesar 5,03 > t_{tabel} sebesar 1,68, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 35,52%. Hasil ini menunjukkan 35,52% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh kepemimpinan transformasional dan sisanya 64,48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Dari perhitungan itu pula, maka

dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja, atau semakin baik kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Timur. Tidak hanya itu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sedang jika dibandingkan dengan faktor lainnya. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional di perusahaan sangat diperlukan sebagaimana yang telah dikutip oleh Triantoro, terdapat karakteristik dominan yang dimiliki seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Mereka mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan
2. Mereka mendorong keberanian dan pengambilan resiko
3. Mereka percaya pada orang – orang
4. Mereka adalah seorang pembelajar sepanjang hidup.
5. Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
6. Mereka juga adalah seorang pemimpin yang visioner⁷².

Kepemimpinan merupakan fungsi penting bagi sebuah perusahaan karena dalam fungsi tersebut pemimpin harus membina karyawan dengan baik. karyawan yang merasa puas dengan perlakuan yang diterimanya dari perusahaan maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa bahwa perusahaan atau pimpinan telah memberinya kepercayaan pada diri karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adfen Fatima, Kepemimpinan transformasional memiliki Nilai R²

⁷² Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004), hal.62

adalah 0,7 yang menunjukkan bahwa variasi 7 persen bahwa gaya kepemimpinan transformasional membawa perubahan signifikan 0.001 dalam kepuasan kerja⁷³. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya dampak positif dari kepemimpinan transformasi pada kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian relevan dan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditunjukkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan mendukung teori yang ada. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, ketika seorang atasan dapat mampu menerapkan kepemimpinan transformasionalnya dengan baik. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan-keterbatasan yang tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak.

Adanya keterbatasan peneliti alami dalam meneliti hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan. Sementara kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada karyawan PT Pos Indonesia di Kantor Cabang Jakarta Timur Divisi Pelayanan sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.

⁷³Afsheen Fatima, et al, Emotional Intelligence and job satisfaction: Mediated by transformational leadership, *World Applied Science Journal* 2010, h. 612-620

2. Keterbatasan waktu responden dalam mengisi kuesioner mengingat aktivitas karyawan yang disibukkan oleh banyaknya pekerjaan.
3. Keterbatasan Tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Hasil Penelitian yang dilakukan pada divisi pelayanan di kantor pos indonesia cabang jakarta timur tidak dapat disamakan dengan tiap divisi lainnya hal ini terjadi karena setiap reponden yang mengisi instrumen memiliki karakteristik yang berbeda.
5. Populasi yang dilibatkan dalam penelitian ini hanya pada kantor pos cabang jakarta timur, artinya bahwa penelitian ini belum tentu bisa dijadikan kesimpulan mutlak bagi kantor pos dicabang lainnya.
6. Diperlukan usaha yang tidak mudah untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, terutama untuk mengukur variabel X (Kepemimpinan Transformasional) tersebut dibutuhkan kemampuan yang mendalam dalam menganalisis perilaku kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya sendiri yang berhubungan gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi, pengawasan dari atasan dan rekan kerja yang dapat membuat karyawan merasa senang atau tidak dan seberapa penting hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Kepemimpinan Transformasional adalah merupakan kemampuan pemimpin untuk melakukan perubahan pada nilai, sikap dan perilaku karyawan yang dapat membangun motivasi karyawan dimana dilakukan melalui 4 dimensi yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio yaitu atribut yang ideal dan perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan.
3. Pada uji keberartian didapat hasil perhitungan F_{hitung} 25,12 dan F_{tabel} 4,05. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi yang digunakan adalah berarti.

4. Pada uji kelinieran didapat hasil F_{hitung} 1,06 dan F_{tabel} 2,04. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi yang digunakan adalah linier.
5. Dari perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,596. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia.
6. Kepuasan kerja ditentukan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 35,52 % dan sisanya sebesar 64,48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti ; Motivasi kerja, Penempatan kerja, Tingkat stres kerja dan Lingkungan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka implikasi dari penelitian di atas adalah hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja berimplikasi pada karyawan yang bekerja PT Pos Indonesia di Jakarta Timur dalam kepuasan kerjanya.

Implikasi dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui 4 dimensi yang dimiliki seorang pemimpin. Berdasarkan temuan dalam perhitungan penelitian ini, untuk variabel kepuasan kerja di ketahui bahwa dimensi kesempatan mendapatkan promosi memperoleh skor terendah, yaitu 13,34%. Ini berarti menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkkan kesempatan promosi di

dalam perusahaan. Sedangkan dimensi Stimulasi intelektual di ketahui memperoleh skor terendah, yaitu 18,19% untuk variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional masih kurang dalam mengembangkan kemampuan berfikir para karyawannya. Dalam hal ini Kepemimpinan transformasional yang baik harus ditingkatkan dan dilaksanakan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Adapun yang perlu ditingkatkan ialah seorang pemimpin dapat memberikan visi dan misi yang jelas, memunculkan rasa bangga kepada karyawannya, serta dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT. POS INDONESIA sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka sebaiknya PT Pos Indonesia memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan promosi kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaannya serta karyawan harus dapat menunjukkan kreatifitas dalam bekerja, tidak hanya itu kedisiplinan karyawan pun dapat dijadikan refrensi untuk menaikan jabatan karyawan.
2. Penerapan kepemimpinan transformasional yang belum sepenuhnya diterapkan, terlebih pada dimensi stimulasi intelektual yang mendapat skor terendah menunjukkan bahwa karyawan perlu mengembangkan kreativitas dalam kemampuan berfikirnya. Hal ini dapat ditingkatkan

melalui adanya diskusi berkala antara pimpinan dan karyawan agar dapat memecahkan setiap permasalahan yang terjadi, untuk merangsang kecakapan berfikir para karyawan perlu adanya kesempatan lebih bagi karyawan untuk mengeluarkan pendapatnya.

3. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara umum, perusahaan tidak mampu berdiri sendiri tanpa bantuan dan kerja sama dari sumber daya yang ada, karena itulah diperlukan kerja sama yang solid antara karyawan dan pimpinan yang nantinya dapat terjalin proses pelaksanaan kepemimpinan yang baik.
4. Bagi pimpinan perusahaan untuk dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, haruslah dapat mengkomunikasikan visi dan misi yang sesuai dengan standar perusahaan. Memberikan ruang kreatifitas kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan setiap pekerjaannya.
5. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan menggali terus segala faktor – faktor yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, faktor yang berkaitan tidak hanya pada satu variabel saja melainkan dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsheen Fatima, et al, Emotional Intelligence and job satisfaction: Mediated by transformational leadership, *World Applied Science Journal* 2010, h. 612-620
- Agung Wahyu dan Maria Niken, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN APL Kampung Melayu*, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 2010, h. 188-207
- Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), hal. 350
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:CAPS, 2002), h. 211
- Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta : Grasindo,2008). p.86
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 74
- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 (Jakarta: ANDI, 2013), h. 24
- Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*,(Bandung: ALFABETA, 2010), h. 128
- Husaini Usman , *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, op. cit., hal. 324
- Kenneth N Wexley, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*,Terjemahan Shobaruddin, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 129
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara , 2006), h. 34

- Manal Elkordy, *Transformational leadership and organizational culture as predictors of employees attitudinal outcomes*, *Business Management Dynamics*, 2013 h. 15-26
- Marnis Atmojo, *The influence of transformasional leadership on job satisfaction, organizational commitment, and employee performance*, *International Research Journal of Business Studies* 2012, h. 114-128
- Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: CV Alfabetha) hal.49
- Robbins, S.P., and Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, (Jakarta: Salemba Empat 2008), hal. 92
- Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*, (Bandung: Rafika Aditama, 2011), h.264
- Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: ANDI, 2008), hal. 171
- Stephen P. Robbins, *Manajemen Jilid 2 Terjemahan Agus Widiyantoro*. (Jakarta: PT Prenhalindo 2006), hal.142
- Stephen Robbins, *Manajemen*, Edisi 7 (Jakarta: PT. Indeks, 2013), h. 128
- Sudarwan Danim, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*, (Bandung: ALFABETA. 2004), hal.73
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV Alfabetha, 2005), hal.7
- Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004), hal.62

Veihzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2009), h. 860

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2013), h. 131

Winardi, *Manajemen perilaku organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 365

LAMPIRAN 1

FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp. (021) 4722278, 4721227
Fax (021) 4702278



Kepada Yth:

Bapak/Ibu Karyawan Tetap
di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen penelitian ini, berkenaan dengan Skripsi saya yang berjudul **“Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan”**. Instrumen ini merupakan sarana pengumpulan data untuk penyusunan Skripsi pada program studi konsentrasi pendidikan administrasi perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dalam pengisian instrumen ini, jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya karena informasi tersebut hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Untuk itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang benar sehingga mencerminkan realita yang ada.

Atas perkenan dan kesediaan Bapak/Ibu saya haturkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Mira Khusuma

LAMPIRAN 2

KUESIONER KEPUASAN KERJA UJI COBA

Pernyataan ini diisi dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara berdasarkan kenyataan yang ada.

Seberapa Puaskah anda dengan pekerjaan anda :

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan Tugas – tugas yang diberikan dengan baik					
2	Saya melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya					
3	Saya melakukan Pekerjaan dengan minat yang tinggi					
4	Saya diberikan kesempatan untuk mengeksplor segala kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Pekerjaan yang saya lakukan dihargai oleh perusahaan					
6	Saya merasa tertantang dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya mendapatkan kepercayaan untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
8	Saya menikmati pekerjaan saya					
9	Saya tidak nyaman bekerja berjam- jam					
10	Saya merasa tidak mendapatkan kebebasan untuk mengerahkan segala kemampuan					
11	Kesesuaian antara keterampilan karyawan dengan pekerjaan tidak harus diutamakan					
12	Saya selalu tidak fokus dalam melakukan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
13	Fasilitas kerja bukan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pekerjaan					
14	Gaji yang saya terima sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional)					
15	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya					
16	Saya tidak puas dengan sistem pemberian gaji yang disesuaikan dengan golongan					
17	Gaji yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan keluarga					
18	Besarnya gaji memotivasi karyawan					
19	Gaji yang diberikan sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan					

20	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan masa kerja karyawan					
21	Perusahaan memberikan gaji setiap bulanya tepat waktu					
22	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan kesempatan promosi sesuai dengan prestasinya					
23	Tidak semua karyawan mengetahui promosi yang ada					
24	Perusahaan telah mempunyai program untuk pengembangan karier bagi karyawan					
25	Keadilan dan kebijakan promosi terjamin					
26	Perusahaan memberikan penghargaan hanya untuk karyawan yang berprestasi					
27	Atasan saya mampu bersikap tegas pada karyawan disaat yang tepat					
28	Atasan saya menghargai pendapat saya					
29	Atasan saya menilai seseorang dengan tidak obyektif					
30	Atasan mengawasi langsung proses kerja saya					
31	Para karyawan selalu mendapatkan arahan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
32	Atasan kurang melakukan interaksi yang baik dengan karyawan selama proses kerja					
33	Atasan saya tidak memberikan kesempatan saya untuk berpendapat					
34	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja					
35	Saya berusaha membantu bila teman sekerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya					
36	Hubungan yang kurang harmonis membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja					
37	Rekan kerja saya pandai secara teknis dalam bekerja					
38	Kerja sama dengan rekan kerja sangat tidak menyenangkan					
39	Saya tidak termotivasi dengan adanya rekan kerja					

LAMPIRAN 3

KUESIONER KEPUASAN KERJA FINAL

Pernyataan ini diisi dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara berdasarkan kenyataan yang ada.

Seberapa Puaskah anda dengan pekerjaan anda :

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan Tugas – tugas yang diberikan dengan baik					
2	Saya melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya					
3	Saya melakukan Pekerjaan dengan minat yang tinggi					
4	Saya diberikan kesempatan untuk mengeksplor segala kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Pekerjaan yang saya lakukan dihargai oleh perusahaan					
6	Saya merasa tertantang dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya mendapatkan kepercayaan untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
8	Saya menikmati pekerjaan saya					
9	Saya tidak nyaman bekerja berjam- jam					
10	Saya merasa tidak mendapatkan kebebasan untuk mengerahkan segala kemampuan					
13	Fasilitas kerja bukan merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pekerjaan					
14	Gaji yang saya terima sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional)					
16	Saya tidak puas dengan sistem pemberian gaji yang disesuaikan dengan golongan					
18	Besarnya gaji memotivasi karyawan					
19	Gaji yang diberikan sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan					
21	Perusahaan memberikan gaji setiap bulanya tepat waktu					
22	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan kesempatan promosi sesuai dengan prestasinya					
24	Perusahaan telah mempunyai program untuk pengembangan karier bagi karyawan					

25	Keadilan dan kebijakan promosi terjamin					
27	Atasan saya mampu bersikap tegas pada karyawan disaat yang tepat					
28	Atasan saya menghargai pendapat saya					
29	Atasan saya menilai seseorang dengan tidak obyektif					
30	Atasan mengawasi langsung proses kerja saya					
31	Para karyawan selalu mendapatkan arahan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
34	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja					
35	Saya berusaha membantu bila teman sekerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya					
37	Rekan kerja saya pandai secara teknis dalam bekerja					

LAMPIRAN 4

KUESIONER KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

(Multifactor Leadership Questionnaire- Rater Form)

Kuesioner ini digunakan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan dari individu yang disebutkan diatas seperti yang anda rasa. Jawab semua item pada lembar jawaban ini. Jika item tidak relevan, atau jika anda tidak yakin atau tidak tahu jawabannya, biarkan jawabannya kosong. Silakan menjawab kuesioner ini secara anonim (tanpa nama). Pernyataan deskriptif (20) tercantum pada halaman berikut. Menilai seberapa sering setiap pernyataan cocok dengan orang yang anda gambarkan. Gunakan skala penilaian berikut :

Ket :

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

Orang yang saya nilai

NO	PERNYATAAN	0	1	2	3	4
1	Menilai kembali apakah asumsi-asumsi kritis yang dibuat telah tepat.					
2	Berbicara tentang nilai serta keyakinan paling penting yang dia pegang/miliki.					
3	Meninjau berbagai perspektif yang berbeda ketika menyelesaikan suatu masalah.					
4	Berbicara dengan penuh keyakinan tentang masa depan.					
5	Membuat saya merasa bangga/berharga karena bekerja sama dengan dia.					
6	Berbicara dengan antusias tentang apa yang harus dicapai/diselesaikan.					
7	Menjelaskan pentingnya mempunyai sebuah tujuan yang kuat.					
8	Menggunakan waktu untuk mengajar dan melatih					
9	Mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi					
10	Memperlakukan saya lebih sebagai personal/individu daripada sebatas anggota tim.					
11	Bertindak dengan cara yang membuat saya respek terhadapnya.					
12	Mempertimbangkan akibat etis dan moral dari keputusan yang di buat.					
13	Menunjukkan indikasi yang kuat tentang kemampuan dan kepercayaan diri.					
14	Menegaskan visi yang kuat tentang masa depan.					
15	Melihat diri saya sebagai individu yang mempunyai kebutuhan, kemampuan, serta aspirasi yang berbeda dari anggota yang lain.					
16	Mengarahkan saya untuk bisa melihat masalah dari berbagai sudut pandang.					
17	Membantu saya mengembangkan kekuatan/kelebihan saya					
18	Memberikan cara-cara baru/tak biasa dalam menyelesaikan tugas.					
19	Menekankan pentingnya mempunyai rasa kebersamaan terhadap misi.					
20	Menunjukkan keyakinan bahwa tujuan akan bisa dicapai.					

LAMPIRAN 5

APPENDIX B: MULTIFACTOR LEADERSHIP QUESTIONNAIRERATER FORM

NAME OF LEADER _____ DATE _____

ORGANIZATION ID# _____ LEADER ID# _____

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

Important (necessary for processing). Which best describes you?

I am at a higher organizational level than the person I am rating.

The person that I am rating is at my organizational level.

I am at a lower organizational level than the person I am rating.

Other than the above.

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

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

The Person I Am Rating . . .

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

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

Not at all 0	Once in a While 1	Sometimes 2	Fairly often 3	Frequently, if not always 4
36. Expresses confidence that goals will be achieved.....	0	1	2	3 4
37. Is effective in meeting my job-related needs.....	0	1	2	3 4
38. Uses methods of leadership that are satisfying.....	0	1	2	3 4
39. Gets me to do more than I expected to do.....	0	1	2	3 4
40. Is effective in representing me to higher authority.....	0	1	2	3 4
41. Works with me in a satisfactory way.....	0	1	2	3 4
42. Heightens my desire to succeed.....	0	1	2	3 4
43. Is effective in meeting organizational requirements.....	0	1	2	3 4
44. Increases my willingness to try harder.....	0	1	2	3 4
45. Leads a group that is effective.....	0	1	2	3 4

LAMPIRAN 6



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

My Name: _____ Date: _____
 Organization ID #: _____ Leader ID #: _____

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

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

Use the following rating scale:

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

- | | | | | |
|---|----|---|---|---|
| 1. I provide others with assistance in exchange for their efforts..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 2. I re-examine critical assumptions to question whether they are appropriate | 0 | 2 | 3 | 4 |
| 3. I fail to interfere until problems become serious..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 4. I focus attention on irregularities, mistakes, exceptions, and deviations from standards | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 5. I avoid getting involved when important issues arise..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 6. I talk about my most important values and beliefs..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 7. I am absent when needed..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 8. I seek differing perspectives when solving problems..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 9. I talk optimistically about the future..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 10. I instill pride in others for being associated with me..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 11. I discuss in specific terms who is responsible for achieving performance targets..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 12. I wait for things to go wrong before taking action | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 13. I talk enthusiastically about what needs to be accomplished..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 14. I specify the importance of having a strong sense of purpose..... | .0 | 2 | 3 | 4 |
| 15. I spend time teaching and coaching..... | .0 | 2 | 3 | |

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

LAMPIRAN 7

MLQ Multifactor Leadership Questionnaire
Scoring Key (5x) Short

My Name: _____ Date _____
 Organization ID #: _____ Leader ID #: _____

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

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

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

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

	Not at all	Once in a while	Sometimes	Fairly often	Frequently, if not always
	0	1	2	3	4
16.			Contingent Reward		.0 2 4
17.			Management-by-Exception (Passive)		.0 2 3 4
18.		Idealized Influence (Attributed)0 2 3 4
19.		Individualized Consideration			.0 2 3 4
20.			Management-by-Exception (Passive)		.0 2 3 4
21.		Idealized Influence (Attributed)			.0 2 3 4
22.			Management-by-Exception (Active)		.0 2 3 4
23.		Idealized Influence (Behavior)			.0 2 3 4
24.			Management-by-Exception (Active)		.0 2 3 4
25.		Idealized Influence (Attributed)0 2 3 4
26.		Inspirational Motivation .			0 2 3 4
27.			Management-by-Exception (Active)		0 2 3 4
28.			Laissez-faire0 2 3 4
29.		Individualized Consideration .			0 2 3
30.		Intellectual Stimulation			0 2 3 4
		Individualized Consideration .			0 2 3 4
32.		Intellectual Stimulation			0 2 3
			Laissez-faire		.0 2 3
34.		Idealized Influence (Behavior) ...			0 2 3
35.		Contingent Reward			0 2 3 4
36.		Inspirational Motivation ..			0 2 3
37.			Effectiveness		0 2 3 4
			Satisfaction .		0 2 3 4
39.			Extra Effort		0 2 3
40.			Effectiveness		0 4
41.			Satisfaction .		0 4
42.			Extra Effort		0 2 3 4
43.			Effectiveness .		0 2 3 4
44.			Extra Effort .		0 2 3 4
45.			Effectiveness		0 3 4

LAMPIRAN 8

03'S ENGLISH COURSE
JL. Binamarga X/61 Gunung Putri, Bogor 16961
Email : zero-three-ec@indo.net.id
Founded on september 9, 1997
Motto : Building better English
DEPARTMENT OF NATIONAL EDUCATION PERMIT
No. : 100/120.5/ms/2001 (Bogor Regency)

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mr. Sutojo, BA

Jabatan : Founder Of The 03'S English Course

Menyatakan bahwa saya telah memeriksa dan menyunting konsep kuesioner replika mengenai Kepemimpinan Transformasional ini dari segi Bahasa Indonesia yang disusun oleh Saudara Mira Khusuma Ningrum, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, dalam rangka menulis skripsi berjudul "Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan kepuasan kerja karyawan pada PT POS INDONESIA".

Semoga kuesioner ini dapat digunakan oleh Saudara Mira Khusuma Ningrum dengan sebaik-baiknya.

Jakarta, 5 Juni 2014



LAMPIRAN 9

BENTUK ANGKET KEPEMIMPINAN MULTIFAKTOR

1. Saya menilai kembali apakah asumsi-asumsi kritis yang dibuat telah tepat.
2. Saya berbicara tentang nilai serta keyakinan paling penting yang saya pegang/miliki.
3. Saya meninjau berbagai perspektif yang berbeda ketika menyelesaikan suatu masalah.
4. Saya berbicara dengan penuh keyakinan tentang masa depan.
5. Saya membuat anggota tim merasa bangga/berharga karena bekerja sama dengan saya.
6. Saya berbicara dengan antusias tentang apa yang harus dicapai/diselesaikan.
7. Saya menjelaskan pentingnya mempunyai sebuah tujuan yang kuat.
8. Saya menggunakan waktu untuk mengajar dan melatih
9. Saya mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi.
10. Saya memperlakukan anggota tim lebih sebagai personal/individu daripada sebatas anggota kelompok.
11. Saya bertindak dengan cara yang membuat anggota tim respek terhadap saya.
12. Saya mempertimbangkan akibat etis dan moral dari keputusan yang dibuat.
13. Saya menunjukkan indikasi yang kuat tentang kemampuan dan kepercayaan diri.
14. Saya menegaskan visi yang kuat tentang masa depan.
15. Saya melihat anggota tim sebagai individu yang mempunyai

16. Saya mengarahkan anggota tim untuk bisa melihat masalah dari berbagai sudut pandang.
17. Saya membantu anggota tim dalam mengembangkan kekuatan/kelebihan mereka.
18. Saya memberikan cara-cara baru/tak biasa dalam menyelesaikan tugas.
19. Saya menekankan pentingnya mempunyai rasa kebersamaan terhadap misi.
20. Saya menunjukkan keyakinan bahwa tujuan akan bisa dicapai.



BENTUK ANGKET KEPEMIMPINAN MULTIFAKTOR

1. Menilai kembali apakah asumsi-asumsi kritis yang dibuat telah tepat.
2. Berbicara tentang nilai serta keyakinan paling penting yang dia pegang/miliki.
3. Meninjau berbagai perspektif yang berbeda ketika menyelesaikan suatu masalah.
4. Berbicara dengan penuh keyakinan tentang masa depan.
5. Membuat saya merasa bangga/berharga karena bekerja sama dengan dia.
6. Berbicara dengan antusias tentang apa yang harus dicapai/diselesaikan.
7. Menjelaskan pentingnya mempunyai sebuah tujuan yang kuat.
8. Menggunakan waktu untuk mengajar dan melatih
9. Mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi.
10. Memperlakukan saya lebih sebagai personal/individu daripada sebatas anggota tim.
11. Bertindak dengan cara yang membuat saya respek terhadapnya.
12. Mempertimbangkan akibat etis dan moral dari keputusan yang di buat.
13. Menunjukkan indikasi yang kuat tentang kemampuan dan kepercayaan diri.
14. Menegaskan visi yang kuat tentang masa depan.
15. Melihat diri saya sebagai individu yang mempunyai kebutuhan, kemampuan, serta aspirasi yang berbeda dari anggota yang lain.
16. Mengarahkan saya untuk bisa melihat masalah dari berbagai sudut pandang.
17. Membantu saya mengembangkan kekuatan/kelebihan saya.
18. Memberikan cara-cara baru/tak biasa dalam menyelesaikan tugas.
19. Menekankan pentingnya mempunyai rasa kebersamaan terhadap misi.
20. Menunjukkan keyakinan bahwa tujuan akan bisa dicapai.

LAMPIRAN 10

DRILLDOWN OF THE LEADERSHIP PROFILE

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

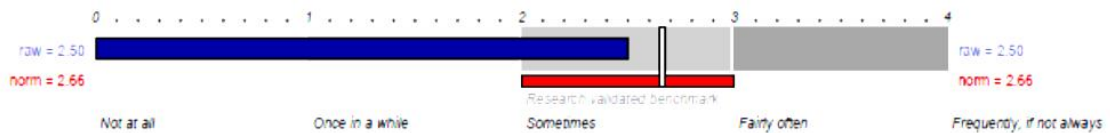


Transformational leaders have associates who view them in an idealized way, and as such, these leaders wield much power and influence over their followers. They want to identify with the leaders and their mission. They develop strong feelings about such leaders, in whom they invest much trust and confidence.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

IA: IDEALIZED INFLUENCE, IDEALIZED ATTRIBUTES
RAW SCORE = 2.50

BUILDS TRUST

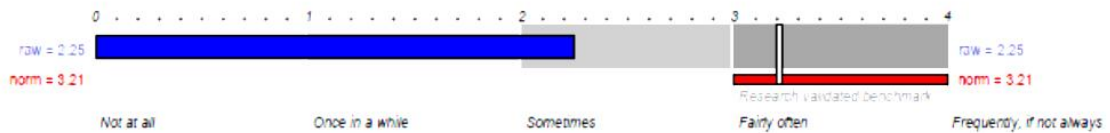
The IDEALIZED ATTRIBUTES scale identifies leaders who are able to BUILD TRUST in their followers. They inspire power and pride in their followers, by going beyond their own individual interests and focusing on the interests of the group and of its members. Thus, they become reference models for their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



IB: IDEALIZED INFLUENCE, IDEALIZED BEHAVIORS
RAW SCORE = 2.25

ACTS WITH INTEGRITY

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



IM: INSPIRATIONAL MOTIVATION
RAW SCORE = 1.50

INSPIRES OTHERS

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



IS: INTELLECTUAL STIMULATION
RAW SCORE = 3.00

ENCOURAGES INNOVATIVE THINKING

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



IC: INDIVIDUAL CONSIDERATION
RAW SCORE = 1.25

COACHES PEOPLE

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



LAMPIRAN 11

Instrumen Penelitian

Kepemimpinan Transformasional

Multifactor Leadership Questionnaire Leader Form (5x-Short)

Kuesioner ini digunakan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan anda seperti yang anda rasakan. Jawab semua item pada lembar jawaban ini. Jika item tidak relevan, atau jika anda tidak yakin atau tidak tahu jawabannya, biarkan jawabannya kosong. 20 puluh pernyataan deskriptif tercantum pada halaman berikut. Menilai seberapa sering setiap pernyataan cocok dengan anda. kata "orang lain" bisa menunjukkan rekan kerja, klien, supervisor atau semua individu tersebut. Gunakan skala penilaian berikut :

Tidak sama sekali : 0
 Sese kali : 1
 Kadang – kadang : 2
 Cukup sering : 3
 Sering meski tidak selalu : 4

NO	PERNYATAAN	0	1	2	3	4
1	Saya menilai kembali apakah asumsi-asumsi kritis yang dibuat telah tepat.					
2	Saya berbicara tentang nilai serta keyakinan paling penting yang saya pegang/miliki.					
3	Saya meninjau berbagai perspektif yang berbeda ketika menyelesaikan suatu masalah.					
4	Saya berbicara dengan penuh keyakinan tentang masa depan.					
5	Saya membuat anggota tim merasa bangga/berharga karena bekerja sama dengan saya.					
6	Saya menjelaskan pentingnya mempunyai sebuah tujuan yang kuat.					
7	Saya menggunakan waktu untuk mengajar dan melatih					
8	Saya mengutamakan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi.					
9	Saya memperlakukan anggota tim lebih sebagai personal/individu daripada sebatas anggota kelompok.					
10	Saya bertindak dengan cara yang membuat anggota tim respek terhadap saya.					
11	Saya mempertimbangkan akibat etis dan moral dari keputusan yang dibuat.					
12	Saya menunjukkan indikasi yang kuat tentang kemampuan dan kepercayaan diri					
13	Saya menegaskan visi yang kuat tentang masa depan.					
14	Saya melihat anggota tim sebagai individu yang mempunyai kebutuhan, kemampuan, serta aspirasi yang berbeda dari anggota yang lain.					
15	Saya mengarahkan anggota tim untuk bisa melihat masalah dari berbagai sudut pandang.					
16	Saya membantu anggota tim dalam mengembangkan kekuatan/kelebihan mereka.					
17	Saya memberikan cara-cara baru/tak biasa dalam menyelesaikan tugas.					
18	Saya menekankan pentingnya mempunyai rasa kebersamaan terhadap misi					
19	Saya menunjukkan keyakinan bahwa tujuan akan bisa dicapai.					
20	Saya berbicara dengan antusias tentang apa yang harus dicapai/diselesaikan.					

LAMPIRAN 12

DATA INDIKATOR VARIABEL X (KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL)

No soal	idealized influence (atributed)				Σ	Mean	Norm**
	5	9	11	13			
	3	2	3	3	11	2,75	2,66
No soal	idealized influence (Behavior)						
	2	7	12	19			
	3	3	3	4	13	3,25	3,21
No soal	inspirational motivation						
	4	6	14	20			
	4	4	3	2	13	3,25	3,08
No soal	intellectual stimulation						
	1	3	16	18			
	4	4	4	3	15	3,75	3,12
No soal	individual consideration						
	8	10	15	17			
	3	3	2	4	12	3	2,67
Total Mean						16	

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemimpin tersebut memiliki dimensi yang transformasional karena setiap dimensi diperoleh score mean yang lebih besar dari Norm** (ketentuan) yang berlaku pada *Based on drilldown of the leadership profile Bass dan Avolio dalam Multifactor Leadership Questionnaire*. Peneliti dalam Hal ini dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional pemimpin dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Reliabilitas Variabel X (Kepemimpinan Transformatif)

k = 20

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2x1	70	65	66	69	55	63	51	55	80	67	62	62	74	61	68	67	67	67	72	66
2x2	174	175	170	181	129	157	107	119	596	169	154	160	200	155	172	165	173	161	200	162
Sf	0,36	0,67	0,25	0,53	0,85	0,63	1,00	0,82	0,99	0,85	0,78	1,08	0,60	0,60	0,88	0,60	1,02	0,53	1,09	0,62
Varians Total	15,29																			
Sf	45,07																			
Reliabilitas	0,71																			

1. MENGHITUNG VARIANS TAP BUTIR DENGAN RUMUS (Contoh No. 1)

$$Sf = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Sf = \frac{174 - \frac{(70)^2}{30}}{30}$$

= 0,36

2. MENGHITUNG VARIANSI TOTAL

$$Sf^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$Sf^2 = \frac{59837 - \frac{1325^2}{30}}{30}$$

= 45,07

3. MENGHITUNG RELIABILITAS

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum Sf^2}{Sf^2} \right\}$$

$$r_{11} = \frac{20}{30-1} \left(1 - \frac{1529}{45,07} \right)$$

= 0,7

Kesimpulan:

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r1 termasuk dalam kategori (0,600-0,799). Maka instrumen memiliki *Reliabilitas yang Tinggi*.

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup
0,200-0,399	Rendah

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

No	Σ Y	Σ Y ²	Σ Yt ²	Σ Yi.Yt	Σ yi.yt	Σ yi ²	Σ Yt ²	Σ yi ² .yt ²	rhitung	rtabel	kesim
1	123	15129	527	18454	184.4	22.7	4015.4	91149.58	0.6107783	0.361	Valid
2	113	12769	439	16926	141.73	13.37	4015.4	53672.51	0.6117811	0.361	Valid
3	119	14161	481	17861	185.53	8.97	4015.4	36004.75	0.977782	0.361	Valid
4	114	12321	427	16662	174.80	16.30	4015.4	65451.02	0.6832556	0.361	Valid
5	100	10000	372	14897	143.67	18.87	4015.4	155262.13	0.1108198	0.361	Drop
6	131	17161	589	19556	98.13	16.97	4015.4	68127.95	0.3759706	0.361	Valid
7	132	17424	592	19610	3.60	11.20	4015.4	44972.48	116.96354	0.361	Valid
8	134	17956	608	20065	161.53	9.47	4015.4	38012.45	0.8285128	0.361	Valid
9	113	12769	439	16926	143.67	18.87	4015.4	155262.13	0.2680489	0.361	Drop
10	107	10404	374	15248	97.60	27.20	4015.4	109218.88	0.2953255	0.361	Drop
11	114	12996	452	17154	221.20	18.80	4015.4	75489.52	0.8050851	0.361	Valid
12	118	13924	480	17745	218.07	15.87	4015.4	63711.01	0.8639369	0.361	Valid
13	119	14161	479	17837	161.53	6.97	4015.4	27973.95	0.9657956	0.361	Valid
14	132	17424	592	19778	171.60	11.20	4015.4	44972.48	0.8091776	0.361	Valid
15	108	11664	428	16095	53.40	39.20	4015.4	157403.68	0.1345965	0.361	Drop
16	103	10609	367	15558	259.07	13.37	4015.4	53672.51	1.1182414	0.361	Valid
17	102	10404	364	15331	180.60	17.20	4015.4	69064.88	0.6872094	0.361	Valid
18	131	17161	599	19672	214.13	26.97	4015.4	108281.95	0.6507381	0.361	Valid
19	98	8649	309	13898	84.40	20.70	4015.4	83118.78	0.2927473	0.361	Drop
20	101	10201	391	14999	2.87	50.97	4015.4	204651.55	0.0063368	0.361	Drop
21	118	13924	480	17703	176.07	15.87	4015.4	63711.01	0.6975412	0.361	Valid
22	120	14400	492	18042	218.00	12.00	4015.4	48184.80	0.9931194	0.361	Valid
23	107	11449	425	16181	287.93	43.37	4015.4	174134.51	0.6900007	0.361	Valid
24	125	15625	529	18712	145.33	8.17	4015.4	32792.43	0.8025617	0.361	Valid
25	105	11025	398	15585	11.00	28.50	4015.4	94604.98	0.0358092	0.361	Drop
26	102	10404	366	15405	254.60	19.20	4015.4	77095.68	0.9169452	0.361	Valid
27	128	16384	560	19243	230.73	13.87	4015.4	55680.21	0.9778222	0.361	Valid
28	114	12996	448	17168	235.20	14.80	4015.4	59427.92	0.9648106	0.361	Valid
29	125	15625	537	18752	185.33	16.17	4015.4	64915.63	0.7274094	0.361	Valid
30	98	9604	326	14712	155.73	5.87	4015.4	23557.01	1.0146622	0.361	Valid
31	128	16384	558	19234	221.73	11.87	4015.4	47649.41	1.015786	0.361	Valid
32	109	11881	421	16419	228.87	24.97	4015.4	100251.15	0.7228328	0.361	Valid
33	105	11025	379	15407	108.07	25.27	4015.4	101837.51	0.8335068	0.361	Drop
34	114	12996	444	17108	175.20	10.80	4015.4	43366.32	0.8413134	0.361	Valid
35	85	7225	269	12868	242.67	28.17	4015.4	113100.43	0.7215692	0.361	Valid
36	128	16384	558	19219	206.73	11.87	4015.4	47649.41	0.9470692	0.361	Valid
37	107	10404	452	16738	102.27	38.87	4015.4	155938.71	0.2775926	0.361	Drop
38	116	13456	470	17468	238.13	21.47	4015.4	86197.25	0.8110983	0.361	Valid
39	115	13225	469	17205	123.67	28.17	4015.4	113100.43	0.3677228	0.361	Valid

LAMPIRAN 16

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel Y (Kepuasan Kerja)

1. Kolom $\sum Y_t$ = Jumlah skor total = 4456
2. Kolom $\sum Y_t^2$ = Jumlah kuadrat skor total = 665880
3. Kolom $\sum y_t^2$ = $\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n} = 665880 - \frac{(4456)^2}{30} = 4015,4$
4. Kolom $\sum Y$ = Jumlah skor tiap butir = 123
5. Kolom $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 3^2 = 527$
6. Kolom $\sum y^2$ = $\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} = 527 - \frac{(123)^2}{30} = 22,7$
7. Kolom $\sum Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 102) + (5 \times 102) + (5 \times 108) + \dots + (3 \times 88) = 18454$
8. Kolom $\sum y \cdot y_t$ = $\sum X \cdot X_t - \frac{(\sum X)(\sum X_t)}{n} = 18454 - \frac{(123)(4456)}{30} = 184,4$
9. Kolom $\sum y_i^2 \cdot y_e$ = $184,4 \times 4015,4 = 91149,58$
10. Kolom Rb = $\frac{\sum x \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}} = \frac{184,4}{\sqrt{91149,58}} = \frac{184,4}{301,90} = 0,610$

Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, 0,610 lebih dari 0,361 maka dinyatakan valid.

LAMPIRAN 18

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

No	ΣY	ΣY^2	ΣYt^2	$\Sigma Yi.Yt$	$\Sigma yi.yt$	Σyi^2	Σyt^2	$\Sigma yi^2.yt^2$	rhitung	rtabel	kesim
1	123	15129	527	18454	184.4	22.7	4015.4	91149.58	0.6107783	0.361	Valid
2	113	12769	439	16926	141.73	13.37	4015.4	53672.51	0.6117811	0.361	Valid
3	119	14161	481	17861	185.53	8.97	4015.4	36004.75	0.977782	0.361	Valid
4	111	12321	427	16662	174.80	16.30	4015.4	65451.02	0.6832556	0.361	Valid
5	131	17161	589	19556	98.13	16.97	4015.4	68127.95	0.3759706	0.361	Valid
6	132	17424	592	19610	3.60	11.20	4015.4	44972.48	116.96354	0.361	Valid
7	134	17956	608	20065	161.53	9.47	4015.4	38012.45	0.8285128	0.361	Valid
8	114	12996	452	17154	221.20	18.80	4015.4	75489.52	0.8050851	0.361	Valid
9	118	13924	480	17745	218.07	15.87	4015.4	63711.01	0.8639369	0.361	Valid
10	119	14161	479	17837	161.53	6.97	4015.4	27973.95	0.9657956	0.361	Valid
11	132	17424	592	19778	171.60	11.20	4015.4	44972.48	0.8091776	0.361	Valid
12	103	10609	367	15558	259.07	13.37	4015.4	53672.51	1.1182414	0.361	Valid
13	102	10404	364	15331	180.60	17.20	4015.4	69064.88	0.6872094	0.361	Valid
14	131	17161	599	19672	214.13	26.97	4015.4	108281.95	0.6507381	0.361	Valid
15	118	13924	480	17703	176.07	15.87	4015.4	63711.01	0.6975412	0.361	Valid
16	120	14400	492	18042	218.00	12.00	4015.4	48184.80	0.9931194	0.361	Valid
17	107	11449	425	16181	287.93	43.37	4015.4	174134.51	0.6900007	0.361	Valid
18	125	15625	529	18712	145.33	8.17	4015.4	32792.43	0.8025617	0.361	Valid
19	102	10404	366	15405	254.60	19.20	4015.4	77095.68	0.9169452	0.361	Valid
20	128	16384	560	19243	230.73	13.87	4015.4	55680.21	0.9778222	0.361	Valid
21	114	12996	448	17168	235.20	14.80	4015.4	59427.92	0.9648106	0.361	Valid
22	125	15625	537	18752	185.33	16.17	4015.4	64915.63	0.7274094	0.361	Valid
23	98	9604	326	14712	155.73	5.87	4015.4	23557.01	1.0146622	0.361	Valid
24	128	16384	558	19234	221.73	11.87	4015.4	47649.41	1.015786	0.361	Valid
25	109	11881	421	16419	228.87	24.97	4015.4	100251.15	0.7228328	0.361	Valid
26	128	16384	558	19219	206.73	11.87	4015.4	47649.41	0.9470692	0.361	Valid
27	114	12996	444	17108	175.20	10.80	4015.4	43366.32	0.8413134	0.361	Valid
28	85	7225	269	12868	242.67	28.17	4015.4	113100.43	0.7215692	0.361	Valid
29	116	13456	470	17468	238.13	21.47	4015.4	86197.25	0.8110983	0.361	Valid
30	115	13225	469	17205	123.67	28.17	4015.4	113100.43	0.3677228	0.361	Valid

Reliabilitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

Y1	0,78	0,81	0,83	0,84	0,85	0,86	0,87	0,88	0,89	0,90	0,91	0,92	0,93	0,94	0,95	0,96	0,97	0,98	0,99	1,00
Y2	0,82	0,83	0,84	0,85	0,86	0,87	0,88	0,89	0,90	0,91	0,92	0,93	0,94	0,95	0,96	0,97	0,98	0,99	1,00	
Y3	0,83	0,84	0,85	0,86	0,87	0,88	0,89	0,90	0,91	0,92	0,93	0,94	0,95	0,96	0,97	0,98	0,99	1,00		
Y4	0,84	0,85	0,86	0,87	0,88	0,89	0,90	0,91	0,92	0,93	0,94	0,95	0,96	0,97	0,98	0,99	1,00			
Y5	0,85	0,86	0,87	0,88	0,89	0,90	0,91	0,92	0,93	0,94	0,95	0,96	0,97	0,98	0,99	1,00				

1. Menghitung Varians Total (Maka Rumus Berikut Contoh No. 1)

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

$$S^2 = \frac{527 - (123)^2}{30}$$

$$= 0,78$$

2. Menghitung Varians Total

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

$$S^2 = \frac{41488 - 3514^2}{30}$$

$$= 109,4$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum d^2}{S^2} \right)$$

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \left(1 - \frac{19,67}{109,4} \right)$$

$$= 0,86$$

Kesimpulan:
Dari Perhitungan di atas menunjukkan bahwa (1) termasuk dalam kategori (0,800-0,799).
Maka instrumen memiliki Reliabilitas yang sangat Tinggi!

Tingkat Kepercayaan
0,900-1,000
0,800-0,900
0,700-0,800
0,600-0,700
0,500-0,600
0,400-0,500
0,300-0,400
0,200-0,300
0,100-0,200
0,000-0,100

LAMPIRAN 20

Hasil Data Mentah Variabel X (KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL)
dan Variabel Y (KEPUASAN KERJA)

NO	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	72	108
2	47	107
3	70	108
4	60	109
5	57	108
6	62	112
7	66	117
8	50	111
9	55	115
10	46	116
11	52	111
12	49	110
13	56	116
14	58	120
15	66	110
16	65	117
17	63	120
18	64	117
19	60	120
20	53	109
21	51	114
22	59	114
23	57	115
24	45	119
25	62	112
26	61	133
27	72	116
28	58	121
29	48	121
30	57	121
31	63	128
32	64	117
33	56	120
34	50	119
35	54	118
36	62	130
37	52	113
38	56	134
39	63	112
40	65	113
41	61	118
42	64	113
43	68	115
44	65	123
45	54	116
46	69	123
47	55	125
48	48	128
Jumlah	2810	5619

LAMPIRAN 21

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	45	108	2025	11664	4860
2	2	1	46	107	2116	11449	4922
3	3	1	47	108	2209	11664	5076
4	4	2	48	109	2304	11881	5232
5			48	108	2304	11664	5184
6	5	1	49	112	2401	12544	5488
7	6	2	50	117	2500	13689	5850
8			50	111	2500	12321	5550
9	7	1	51	115	2601	13225	5865
10	8	2	52	116	2704	13456	6032
11			52	111	2704	12321	5772
12	9	1	53	110	2809	12100	5830
13	10	2	54	116	2916	13456	6264
14			54	120	2916	14400	6480
15	11	2	55	110	3025	12100	6050
16			55	117	3025	13689	6435
17	12	3	56	120	3136	14400	6720
18			56	117	3136	13689	6552
19			56	120	3136	14400	6720
20	13	3	57	109	3249	11881	6213
21			57	114	3249	12996	6498
22			57	114	3249	12996	6498
23	14	2	58	115	3364	13225	6670
24			58	119	3364	14161	6902
25	15	1	59	112	3481	12544	6608
26	16	2	60	133	3600	17689	7980
27			60	116	3600	13456	6960
28	17	2	61	121	3721	14641	7381
29			61	121	3721	14641	7381
30	18	3	62	121	3844	14641	7502
31			62	128	3844	16384	7936
32			62	117	3844	13689	7254
33	19	3	63	120	3969	14400	7560
34			63	119	3969	14161	7497
35			63	118	3969	13924	7434
36	20	3	64	130	4096	16900	8320
37			64	113	4096	12769	7232
38			64	134	4096	17956	8576
39	21	3	65	112	4225	12544	7280

40			65	113	4225	12769	7345
41			65	118	4225	13924	7670
42	22	2	66	113	4356	12769	7458
43			66	115	4356	13225	7590
44	23	1	68	123	4624	15129	8364
45	24	1	69	116	4761	13456	8004
46	25	1	70	123	4900	15129	8610
47	26	2	72	125	5184	15625	9000
48			72	128	5184	16384	9216
Jumlah	26	48	2810	5619	166832	65094	330281

DISTRIBUSI FREKUENSI DAN HISTOGRAM KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL (VARIABEL X)

n	X
1	45
2	46
3	47
4	48
5	48
6	49
7	50
8	50
9	51
10	52
11	52
12	53
13	54
14	54
15	55
16	55
17	56
18	56
19	56
20	57
21	57
22	57
23	58
24	58
25	59
26	60
27	60
28	61
29	61
30	62
31	62
32	62
33	63
34	63
35	63
36	64
37	64
38	64
39	65
40	65
41	65
42	66
43	66
44	68
45	69
46	70
47	72
48	72
Σ	2810

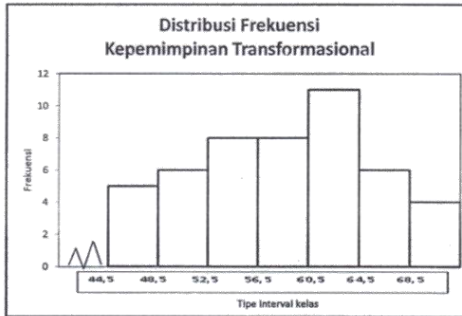
$n = 48$
 Range = Data terbesar - Data terkecil
 $= 72 - 45$
 $= 27$

 Banyak Kelas Interval = $1 + 3,3 \log n$
 $= 1 + 3,3 \log 48$
 $= 1 + 3,3 (1,681)$
 $= 1 + 5,5473$
 $= 6,54 = 7$

 Panjang Kelas Interval = $\frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$
 $= \frac{27}{7}$
 $= 3,86 = 4$

DISTRIBUSI FREKUENSI KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	45 - 48	44,5	48,5	5	10,42 %
2	49 - 52	48,5	52,5	6	12,50 %
3	53 - 56	52,5	56,5	8	16,67 %
4	57 - 60	56,5	60,5	8	16,67 %
5	61 - 64	60,5	64,5	11	22,92 %
6	65 - 68	64,5	68,5	6	12,50 %
7	69 - 72	68,5	72,5	4	8,33 %
Jumlah				48	100,00 %



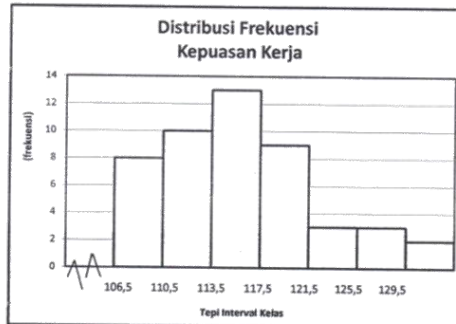
DISTRIBUSI FREKUENSI DAN HISTOGRAM MOTIVASI BERPRESTASI (VARIABEL Y)

n	Y
1	107
2	108
3	108
4	108
5	109
6	109
7	110
8	110
9	111
10	111
11	112
12	112
13	112
14	113
15	113
16	113
17	114
18	114
19	115
20	115
21	115
22	116
23	116
24	116
25	116
26	117
27	117
28	117
29	117
30	118
31	118
32	119
33	119
34	120
35	120
36	120
37	120
38	121
39	121
40	121
41	123
42	123
43	125
44	128
45	128
46	130
47	133
48	134
Σ	5619

$n = 48$
 $\text{Range} = \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}$
 $= 134 - 107$
 $= 27$
 $\text{Banyak Kelas Interval} = 1 + 3,3 \log n$
 $= 1 + 3,3 \log 48$
 $= 1 + 3,3 (1,681)$
 $= 1 + 5,5473$
 $= 6,54 = 7$
 $\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Range}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$
 $= \frac{27}{7}$
 $= 3,86 = 4$

DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI BERPRESTASI

No	Interval	Batas		Frekuensi	
		Bawah	Atas	Absolut	Relatif
1	107 - 110	106,5	110,5	8	16,67 %
2	111 - 114	110,5	113,5	10	20,83 %
3	115 - 118	113,5	117,5	13	27,08 %
4	119 - 122	117,5	121,5	9	18,75 %
5	123 - 126	121,5	125,5	3	6,25 %
6	127 - 130	125,5	129,5	3	6,25 %
7	131 - 134	129,5	133,5	2	4,17 %
Jumlah				48	100,00 %



**SKOR INDIKATOR DOMINAN INSTRUMEN
Kepemimpinan Transformatif (VARIABEL X)**

No	Indikator	Jumlah Item	%	
1	Pengaruh yang ideal (atribut yang ideal)	4	20.00	%
2	Pengaruh yang ideal	4	20.00	%
3	Motivasi inspiratif	4	20.00	%
4	Stimulasi intelektual	4	20.00	%
5	Konsiderasi yang diindividualisasikan	4	20.00	%
TOTAL		20	100	%

No	Indikator	No Item	Jumlah Skor
1	Pengaruh yang ideal	5	148
		9	138
		11	147
		13	140
Total Skor		573	
Rata-Rata Skor		143.25	
%		20.29	20.29

No	Indikator	No Item	Jumlah
2	Pengaruh yang ideal (perilaku yang ideal)	2	139
		7	138
		12	138
		19	146
Total Skor		561	
Rata-Rata Skor		140.25	
%		19.87	19.87

No	Indikator	No Item	Jumlah
3	Motivasi inspiratif	4	155
		6	143
		14	154
		20	143
Total Skor		595	
Rata-Rata Skor		148.75	
%		21.07	21.07

No	Indikator	No Item	Jumlah Skor
4	Stimulasi intelektual	1	134
		3	146
		16	126
		18	129
Total Skor		535	
Rata-Rata Skor		133.75	
%		18.94	18.94

No	Indikator	No Item	Jumlah
5	Konsiderasi yang	8	129
		10	146
		15	155
		17	130
Total Skor		560	
Rata-Rata Skor		140	
%		19.83	19.83

Jumlah keseluruhan	2824
Rata-Rata Skor Keseluruhan	706.00

**SKOR INDIKATOR DOMINAN
KEPUASAN KERJA (VARIABEL Y)**

No	Indikator	Jumlah Item	%
1	Pekerjaan itu sendiri	9	30.00 %
2	Pembayaran (Gaji)	6	20.00 %
3	kesempatan Promosi	4	13.33 %
4	Supervisi	6	20.00 %
5	Rekan Kerja	5	16.67 %
TOTAL		30	100 %

No	Indikator	No	Jumlah
1	Pekerjaan itu sendiri	1	170
		2	183
		3	176
		4	188
		5	179
		6	182
		7	183
		8	181
		9	186
Total Skor		1628	
Rata-Rata Skor		180.89	
%		28.92	19.16

No	Indikator	No	Jumlah
2	Pembayaran (Gaji)	10	186
		11	187
		12	183
		13	191
		14	181
		15	191
Total Skor		1119	
Rata-Rata Skor		186.50	
%		19.88	19.75

No	Indikator	No	Jumlah
3	kesempatan Promosi	16	185
		17	186
		18	192
		19	188
Total Skor		751	
Rata-Rata Skor		187.75	
%		13.34	19.88

No	Indikator	No	Jumlah
4	Supervisi	20	180
		21	177
		22	184
		23	189
		24	179
		25	201
Total Skor		1110	
Rata-Rata Skor		185	
%		19.72	19.59

No	Indikator	No	Jumlah
5	Rekan Kerja	26	194
		27	209
		28	205
		29	213
		30	200
Total Skor		1021	
Rata-Rata Skor		204.20	
Persentase		18.14	21.62
Jumlah keseluruhan		5629	
Rata-Rata Skor Keseluruhan		944.34	

PERHITUNGAN DATA-RATA, VARIANS, DAN STANDAR BENCANA
 KEPERAWATAN TERKOMPASIONAL (MASALAH 1)

	X	Y	X ²	XY	Y ²
1	1	45	1	45	2025
2	2	46	4	92	2116
3	3	47	9	141	2209
4	4	48	16	192	2304
5	5	48	25	240	2304
6	5	48	25	240	2304
7	5	48	25	240	2304
8	5	48	25	240	2304
9	7	51	49	357	2601
10	8	52	64	416	2704
11	8	52	64	416	2704
12	5	55	25	275	3025
13	10	56	100	560	3136
14	9	56	81	504	3136
15	11	58	121	638	3364
16	12	58	144	696	3364
17	12	58	144	696	3364
18	12	58	144	696	3364
19	13	57	169	741	3249
20	13	57	169	741	3249
21	13	57	169	741	3249
22	13	57	169	741	3249
23	14	58	196	812	3364
24	14	58	196	812	3364
25	15	58	225	870	3364
26	16	60	256	960	3600
27	16	60	256	960	3600
28	17	61	289	1037	3721
29	17	61	289	1037	3721
30	18	62	324	1116	3924
31	18	62	324	1116	3924
32	18	62	324	1116	3924
33	18	62	324	1116	3924
34	18	62	324	1116	3924
35	18	62	324	1116	3924
36	20	64	400	1280	4096
37	20	64	400	1280	4096
38	20	64	400	1280	4096
39	21	65	441	1365	4225
40	21	65	441	1365	4225
41	21	65	441	1365	4225
42	22	66	484	1452	4356
43	22	66	484	1452	4356
44	22	66	484	1452	4356
45	24	68	576	1632	4624
46	24	68	576	1632	4624
47	24	68	576	1632	4624
48	24	68	576	1632	4624

A. Data-Rata

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$= \frac{2632}{48}$$

$$= 54.85$$

B. Varians

$$s^2 = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{n - 1}$$

$$= \frac{68031,21}{47}$$

$$= 1447,47$$

C. Standar Deviasi

$$s = \sqrt{\frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}}{n - 1}}$$

$$= \sqrt{1447,47}$$

$$= 38,05$$

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS, DAN STANDAR DEVIASI
KEPULASAN KERJA (VARIABEL Y)

n	k	Y	Y - \bar{Y}	$(Y - \bar{Y})^2$
1	1	107	-10.06	101.25
2	2	108	-9.06	82.13
3		108	-9.06	82.13
4		108	-9.06	82.13
5	3	109	-8.06	65.00
6		109	-8.06	65.00
7	4	110	-7.06	49.88
8		110	-7.06	49.88
9	5	111	-6.06	36.75
10		111	-6.06	36.75
11	6	112	-5.06	25.63
12		112	-5.06	25.63
13		112	-5.06	25.63
14	7	113	-4.06	16.50
15		113	-4.06	16.50
16		113	-4.06	16.50
17	8	114	-3.06	9.38
18		114	-3.06	9.38
19	9	115	-2.06	4.25
20		115	-2.06	4.25
21		115	-2.06	4.25
22	10	116	-1.06	1.13
23		116	-1.06	1.13
24		116	-1.06	1.13
25		116	-1.06	1.13
26	11	117	-0.06	0.00
27		117	-0.06	0.00
28		117	-0.06	0.00
29		117	-0.06	0.00
30	12	118	0.94	0.88
31		118	0.94	0.88
32	13	119	1.94	3.75
33		119	1.94	3.75
34	14	120	2.94	8.63
35		120	2.94	8.63
36		120	2.94	8.63
37		120	2.94	8.63
38	15	121	3.94	15.50
39		121	3.94	15.50
40		121	3.94	15.50
41	16	123	5.94	35.25
42		123	5.94	35.25
43	17	125	7.94	63.00
44	18	128	10.94	119.63
45	19	128	10.94	119.63
46	20	130	12.94	167.38
47		133	15.94	254.00
48	21	134	16.94	286.88
T	21	5619	0.00	2154.81

A. Rata-Rata

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$= \frac{5619}{48}$$

$$= 117.06$$

B. Varians

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

$$= \frac{2154.81}{47}$$

$$= 45.85$$

C. Standar Deviasi

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

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

$$= 6.77$$

PERSAMAAN REGRESI

X = Kepemimpinan Transformasi					Y = Kepuasan Kerja	
n	X	Y	X ²	XY	Y	Y ²
1	45	108	2025	4860	109.30	119.26
2	46	107	2116	4922	109.87	120.51
3	47	108	2209	5076	110.45	122.00
4	48	109	2304	5232	111.02	123.25
5	48	108	2304	5184	111.02	123.25
6	49	112	2401	5488	111.59	124.51
7	50	117	2500	5850	112.17	125.78
8	50	111	2500	5550	112.17	125.78
9	51	115	2601	5865	112.74	126.06
10	52	110	2704	6032	113.31	127.35
11	52	111	2704	5772	113.31	127.35
12	53	110	2809	5830	113.89	128.64
13	54	118	2916	6264	114.46	130.00
14	54	120	2916	6480	114.46	130.00
15	55	110	3025	6050	115.03	131.28
16	55	117	3025	6435	115.03	131.28
17	56	120	3136	6720	115.61	133.57
18	56	117	3136	6552	115.61	133.57
19	56	120	3136	6720	115.61	133.57
20	57	109	3249	6213	116.18	134.85
21	57	114	3249	6498	116.18	134.85
22	57	114	3249	6498	116.18	134.85
23	58	115	3364	6670	116.75	135.94
24	58	119	3364	6902	116.75	135.94
25	59	112	3481	6608	117.33	137.25
26	60	133	3600	7980	117.90	138.96
27	60	115	3600	6900	117.90	138.96
28	61	121	3721	7381	118.47	140.34
29	61	121	3721	7381	118.47	140.34
30	62	121	3844	7502	119.04	141.70
31	62	130	3844	8060	119.04	141.70
32	62	128	3844	7936	119.04	141.70
33	63	120	3969	7560	119.62	143.05
34	63	119	3969	7497	119.62	143.05
35	63	118	3969	7434	119.62	143.05
36	64	130	4096	8320	120.19	144.46
37	64	113	4096	7232	120.19	144.46
38	64	134	4096	8576	120.19	144.46
39	65	112	4225	7280	120.76	145.83
40	65	113	4225	7343	120.76	145.83
41	65	118	4225	7670	120.76	145.83
42	66	113	4356	7458	121.34	147.22
43	66	115	4356	7590	121.34	147.22
44	68	123	4624	8364	121.92	148.63
45	69	118	4761	8004	123.06	151.44
46	70	123	4900	8610	123.63	152.85
47	72	125	5184	9000	124.78	155.51
48	72	128	5184	9216	124.78	155.51
Jumlah	2810	5619	166832	330627	5619	671641

Rumus Persamaan Regresi:
 $\hat{Y} = a + bX$

Perhitungan untuk mencari nilai a:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$a = \frac{5619 - (0,57)(2810)}{48}$$

$$a = \frac{5619 - 1601,7}{48}$$

$$a = \frac{4017,3}{48}$$

$$a = 83,51$$

Perhitungan untuk mencari nilai b:

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

$$b = \frac{330627 - \frac{2810 \cdot 5619}{48}}{166832 - \frac{(2810)^2}{48}}$$

$$b = \frac{330627 - 328017,5}{166832 - 165812,5}$$

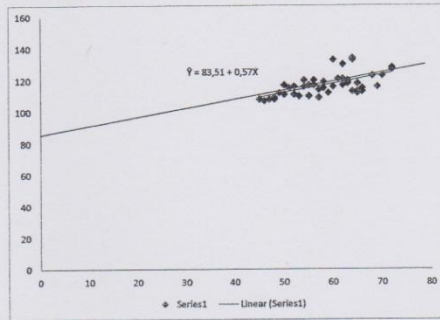
$$b = \frac{2609,5}{919,5}$$

$$b = 0,57$$

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

$$\hat{Y} = 83,51 + 0,57X$$

DIAGRAM GARIS LINEAR SEDERHANA
HUBUNGAN ANTARA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL (VARIABEL X)
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (VARIABEL Y)



Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\hat{Y} = 83,51 + 0,57 X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{48} \\ &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{1498,140}{47} \\ &= 31,875 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{31,875} \\ &= 5,43 \end{aligned}$$

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\hat{Y} = 83,51 + 0,57X$$

1. Kolom
- \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 83,51 + 0,570 X \\ &= 83,51 + 0,570 [45] = 109,16\end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 108 - 109,16 = -1,16$$

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

4. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$
- atau
- $(X_i - \bar{X}_i)$
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

5. Kolom
- Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{(-8,56 - 0,00)}{5,43} = -1,61$$

6. Kolom
- Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,61; pada sumbu menurun cari angka 1,6; lalu pada sumbu mendatar angka 1 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4463$

7. Kolom
- $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -1,23$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,3907 = 0,1093$

8. Kolom
- $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{48} = 0,020$$

9. Kolom
- $[F(z_i) - S(z_i)]$

$$\begin{aligned}\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ = [0,054 - 0,020] = 0,033\end{aligned}$$

UJI LINIERITAS REGRESI & UJI KEBERARTIAN REGRESI

X = Kepemimpinan Transformasional Y = Kepuasan Kerja

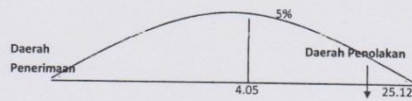
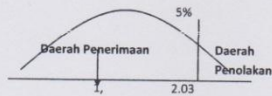
n	k	X	Y	X ²	XY	Y ²
1	1	45	108	2025	4860	11664
2	2	46	107	2116	4922	11449
3	3	47	108	2209	5076	11664
4	4	48	109	2304	5232	11881
5		48	108	2304	5184	11664
6	5	49	112	2401	5488	12544
7	6	50	117	2500	5850	13689
8		50	111	2500	5550	12321
9	7	51	115	2601	5865	13225
10	8	52	116	2704	6032	13456
11		52	111	2704	5772	12321
12	9	53	110	2809	5830	12100
13	10	54	116	2916	6264	13456
14		54	120	2916	6480	14400
15	11	55	110	3025	6050	12100
16		55	117	3025	6435	13689
17	12	56	120	3136	6720	14400
18		56	117	3136	6552	13689
19		56	120	3136	6720	14400
20	13	57	109	3249	6213	11881
21		57	114	3249	6498	12996
22		57	114	3249	6498	12996
23	14	58	115	3364	6670	13225
24		58	119	3364	6902	14161
25	15	59	112	3481	6608	12544
26	16	60	133	3600	7980	17689
27		60	116	3600	6960	13456
28	17	61	121	3721	7381	14641
29		61	121	3721	7381	14641
30	18	62	121	3844	7502	14641
31		62	128	3844	7936	16384
32		62	117	3844	7254	13689
33	19	63	120	3969	7560	14400
34		63	119	3969	7497	14161
35		63	118	3969	7434	13924
36	20	64	130	4096	8320	16900
37		64	113	4096	7232	12769
38		64	134	4096	8576	17956
39	21	65	112	4225	7280	12544
40		65	113	4225	7345	12769
41		65	118	4225	7670	13924
42	22	66	113	4356	7458	12769
43		66	115	4356	7590	13225
44	23	68	123	4624	8364	15129
45	24	69	116	4761	8004	13456
46	25	70	123	4900	8610	15129
47	26	72	125	5184	9000	15625
48		72	128	5184	9216	16384
Σ	26	2810	5619	166832	329821	659929

TABEL ANOVA UJI LINIERITAS REGRESI & UJI KEBERARTIAN REGRESI

ANOVA LINIER DAN BERARTI						
Sumber Variasi	dk	JK	KT	F Hitung	F Tabel	Keterangan
Total	48	659929			0.05	
Regresi (a)	1	657774				
Regresi (b/a)	1	761.18	761.18			Ha harus ditolak
Residu (res)	n - 2 = (48 - 2 = 46)	1393.63	30.30	25.12	4.05	Regresi berarti
Tuna Cocok (tc)	k - 2 = (26 - 2 = 24)	748.22	31.18			Ha tidak harus ditolak
Kekeliruan (e)	n - k = (48 - 26 = 22)	645.42	29.34	1.06	2.03	Regresi linier

Uji Linieritas Regresi

Uji Keberartian Regresi



Kesimpulan Uji Linieritas Regresi:

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,06$ dan $F_{tabel} (0,05;24/22) = 2,03$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$. Maka, dapat disimpulkan bahwa Model Persamaan Regresi adalah Linier

Kesimpulan Uji Keberartian Regresi:

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 25,12$ dan $F_{tabel} (0,05;1/46) = 4,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka, dapat disimpulkan bahwa Model Persamaan Regresi adalah Berarti

$$JK_a = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK_a = \frac{(5619)^2}{48}$$

$$JK_a = 657774,19$$

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

$$JK_{res} = 659929 - 657774,19 - 761,18$$

$$JK_{res} = 1393,63$$

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

$$JK(b/a) = 0,57 \left[330281 - \frac{(2810)(5619)}{48} \right]$$

$$JK(b/a) = 0,57 \left[3E+05 - \frac{15789390}{48} \right]$$

$$JK(b/a) = 0,57 (330281 - 328945,6)$$

$$JK(b/a) = 0,57 (64098)$$

$$JK(b/a) = 761,18$$

UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

n	(X)	$\hat{y} = 83,51 + 0,57X$	(Y)	$y - \hat{y}$	x_i	$(x_i - \bar{x})^2$	Z_i	Z Tabel	F(Z _i)	S(Z _i)	$F(Z_i) - S(Z_i)$
1	45	109.16	108	-1.16	-8.56	78.56	-1.61	0.4463	0.0537	0.0208	-0.0329
2	46	109.73	107	-2.73	-8.13	66.10	-1.53	0.437	0.063	0.0417	-0.0213
3	47	110.30	108	-2.30	-7.58	57.15	-1.43	0.437	0.063	0.0625	0.0005
4	48	110.87	109	-1.87	-7.00	49.00	-1.32	0.4066	0.0934	0.0833	0.0101
5	48	110.87	108	-2.87	-6.99	48.86	-1.32	0.4066	0.0934	0.1042	-0.0108
6	49	111.44	112	0.56	-6.84	46.79	-1.29	0.4013	0.0985	0.1290	-0.0265
7	50	112.01	111	-0.99	-6.13	37.58	-1.16	0.377	0.123	0.1458	-0.0228
8	50	112.01	111	-1.01	-5.14	26.42	-0.98	0.3365	0.1635	0.1667	-0.0032
9	51	112.58	115	2.42	-4.88	23.62	-0.93	0.3238	0.1762	0.1875	-0.0113
10	52	113.15	116	2.85	-3.72	13.84	-0.72	0.2642	0.2358	0.2083	0.0275
11	52	113.15	111	-2.15	-2.87	8.24	-0.56	0.2123	0.2877	0.2292	0.0585
12	53	113.72	110	-3.72	-2.58	6.55	-0.51	0.195	0.305	0.2500	0.0550
13	54	114.29	116	1.71	-2.37	5.62	-0.47	0.1808	0.3192	0.2708	0.0484
14	54	114.29	120	5.71	-2.30	5.29	-0.46	0.1772	0.3228	0.2917	0.0311
15	55	114.86	110	-4.86	-2.16	4.62	-0.43	0.1664	0.3336	0.3125	0.0211
16	55	114.86	117	2.14	-2.00	4.00	-0.40	0.1554	0.3446	0.3333	0.0113
17	56	115.43	120	4.57	-2.00	4.00	-0.40	0.1554	0.3446	0.3542	-0.0096
18	56	115.43	117	1.57	-1.87	3.50	-0.38	0.148	0.352	0.3750	-0.0230
19	56	115.43	120	4.57	-1.85	3.42	-0.38	0.148	0.352	0.3958	-0.0438
20	57	116.00	109	-7.00	-1.71	2.92	-0.35	0.1368	0.3632	0.4167	-0.0535
21	57	116.00	114	-2.00	-1.57	2.46	-0.32	0.1255	0.3745	0.4375	-0.0630
22	57	116.00	114	-2.00	-1.42	2.02	-0.30	0.1179	0.3821	0.4583	-0.0762
23	58	116.57	115	-1.57	-1.18	1.38	-0.25	0.0978	0.4022	0.4792	-0.0770
24	58	116.57	119	2.43	-1.01	1.02	-0.22	0.0871	0.4123	0.5000	-0.0871
25	59	117.14	112	-5.14	-0.42	0.18	-0.11	0.0438	0.4562	0.5308	-0.0646
26	60	117.71	133	15.29	-0.41	0.17	-0.11	0.0438	0.4562	0.5417	-0.0855
27	60	117.71	116	-1.71	0.56	0.31	0.07	0.0279	0.5279	0.5625	-0.0346
28	61	118.28	121	2.72	0.58	0.34	0.07	0.0279	0.5279	0.5833	-0.0554
29	61	118.28	121	2.72	0.73	0.53	0.10	0.0398	0.5398	0.6042	-0.0644
30	62	118.85	121	2.15	1.67	2.46	0.25	0.0987	0.5987	0.6250	-0.0263
31	62	118.85	128	9.15	1.71	2.92	0.28	0.1103	0.6103	0.6458	-0.0355
32	62	118.85	117	-1.85	2.14	4.58	0.36	0.1406	0.6406	0.6667	-0.0261
33	63	119.42	120	0.58	2.15	4.62	0.36	0.1406	0.6406	0.6875	-0.0469
34	63	119.42	119	-0.42	2.42	5.86	0.41	0.1591	0.6591	0.7083	-0.0492
35	63	119.42	118	-1.42	2.43	5.90	0.41	0.1591	0.6591	0.7292	-0.0701
36	64	119.99	130	10.01	2.45	6.00	0.42	0.1628	0.6628	0.7500	-0.0872
37	64	119.99	113	-6.99	2.72	7.40	0.47	0.1808	0.6808	0.7708	-0.0900
38	64	119.99	134	14.01	2.72	7.40	0.47	0.1808	0.6808	0.7917	-0.1109
39	65	120.56	112	-8.56	2.85	8.12	0.49	0.1879	0.6879	0.8125	-0.1246
40	65	120.56	113	-7.56	3.45	11.90	0.60	0.2257	0.7257	0.8333	-0.1076
41	65	120.56	118	-2.56	4.67	20.88	0.81	0.291	0.791	0.8542	-0.0632
42	66	121.13	113	-8.13	4.57	20.68	0.81	0.291	0.791	0.8750	-0.0840
43	66	121.13	115	-6.13	4.99	24.90	0.88	0.316	0.816	0.8958	-0.0798
44	68	122.27	123	0.73	5.71	32.60	1.02	0.3461	0.8461	0.9167	-0.0706
45	69	122.84	116	-6.84	11.15	124.32	2.02	0.4783	0.9783	0.9375	0.0408
46	70	123.41	123	-0.41	13.01	169.26	2.36	0.4909	0.9909	0.9583	0.0326
47	72	124.55	125	0.45	14.01	196.20	2.54	0.4945	0.9945	0.9792	0.0153
48	72	124.55	128	3.45	15.29	233.78	2.78	0.4973	0.9973	1.0000	-0.0027
I	2810	5610.18	5619			1498.14					

Rumus:

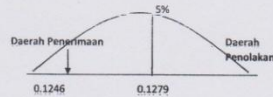
$$Z_i = \frac{X - \bar{X}}{S}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Rata-rata = 0.19

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

STDEV = 5.43



Dari perhitungan, didapat nilai Z_{hitung} terbesar = 0,1246
 Ltabel n = 48 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1279.
 Sehingga $Z_{hitung} < Z_{tabel}$. Maka, dapat disimpulkan bahwa
 DATA BERDISTRIBUSI NORMAL.

Perhitungan Standar Deviasi

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}} = \sqrt{\frac{1498.14}{47}} = 5.43$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 659929 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{5162^2}{48} \\ &= 657774.18 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= 0.570 \left\{ 330281 - \frac{(2810)(5619)}{48} \right\} \\ &= 761.18 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 659929 - 657774.18 - 761.18 \\ &= 1393.640 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 48 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(ms)} &= n - 2 = 46 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{761.18}{1} = 761.18 \\ RJK_{(ms)} &= \frac{JK_{(ms)}}{dk_{(ms)}} = \frac{1393.64}{46} = 30.30 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

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

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(ms)}} = \frac{761.18}{30.30} = 25.12$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 25.12$
Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan
menggunkan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n-2 = 48-2 = 46$
dihasilkan F_{tabel} sebesar 4.05
sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan
regresi adalah signifikan

Mencari Perhitungan Jumlah Kuadrat (G)

No.	K	n _i	X	X ²	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	(ΣYk) ² n	(ΣYk) ² n	(ΣYk) ² n	ΣYk ² n	(ΣYk) ² n
1	1	1	45	2025	108	11664	4860						
2	2	1	46	2116	107	11449	4922						
3	3	1	47	2209	109	11664	5076						
4	4	2	48	2304	109	11881	5232	23545	217	47089	23544.50		0.50
5			48	2304	108	11664	5184						
6	5	1	49	2401	112	12544	5488						
7	7	2	50	2500	117	13689	5850	26010	228	51984	25992.00		18.00
8			50	2500	111	12321	5550						
9	9	1	51	2601	115	13225	5865						
10	8	2	52	2704	116	13456	6032	25777	227	51529	25764.50		12.50
11			52	2704	111	12321	5772						
12	9	1	53	2809	110	12100	5830						
13	10	2	54	2916	110	13456	6264	27856	236	55696	27848.00		8.00
14			54	2916	120	14400	6480						
15	11	2	55	3025	110	12100	6050	25789	227	51529	25764.50		24.50
16			55	3025	117	13689	6435						
17	12	3	56	3136	120	14400	6720	42489	357	127449	42483.00		6.00
18			56	3136	117	13689	6552						
19			56	3136	120	14400	6720						
20	13	3	57	3249	109	11881	6213	37873	337	113569	37856.33		16.67
21			57	3249	114	12996	6498						
22			57	3249	114	12996	6498						
23	14	2	58	3364	115	13225	6670	27386	234	54756	27378.00		8.00
24			58	3364	119	14161	6902						
25	15	1	59	3481	112	12544	6608						
26	16	2	60	3600	130	16900	7800	30356	246	60516	30258.00		98.00
27			60	3600	116	13456	6960						
28	17	2	61	3721	121	14641	7381	29282	242	58564	29282.00		0.00
29			61	3721	121	14641	7381						
30	18	3	62	3844	121	14641	7502	44714	366	133956	44652.00		62.00
31			62	3844	128	16384	7936						
32			62	3844	117	13689	7254						
33	19	3	63	3969	120	14400	7560	42483	357	127449	42483.00		2.00
34			63	3969	119	14161	7497						
35			63	3969	118	13924	7434						
36	20	3	64	4096	133	17689	8512	48414	380	144400	48133.33		280.67
37			64	4096	113	12769	7232						
38			64	4096	134	17956	8576						
39	21	3	65	4225	112	12544	7280	39237	343	117649	39216.33		20.67
40			65	4225	113	12769	7345						
41			65	4225	118	13924	7670						
42	22	2	66	4356	113	12769	7458	25994	228	51984	25992.00		2.00
43			66	4356	115	13225	7590						
44	23	1	68	4624	123	15129	8364						
45	24	1	69	4761	116	13456	8004						
46	25	1	70	4900	123	15129	8610						
47	26	2	72	5184	125	15625	9000	32009	253	64009	32004.50		4.50
48			72	5184	128	16384	9216						
Σ	26	48	2810	166832	5619	659929	330281						645.42

Perhitungan Uji Ketinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\left\{ \begin{aligned} JK(G) &= \sum \sum Y_{ij}^2 - \frac{\sum Y_i^2}{n_i} \\ &= 645.420 \end{aligned} \right.$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 1393.640 - 645.420 \\ &= 748.220 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 26 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 24 \\ dk_{(G)} &= n - k = 22 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{748.22}{24} = 31.18 \\ RJK_{(G)} &= \frac{645.42}{22} = 29.34 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

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

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{31.18}{29.34} = 1.06$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.06$ Berdasarkan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 24 dan dk penyebut 22 dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,03 sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\hat{Y} = 83,51 + 0,57X$$

1. Kolom
- \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 83,51 + 0,570 X \\ &= 83,51 + 0,570 [45] = 109,16\end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 108 - 109,16 = -1,16$$

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

4. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$
- atau
- $(X_i - \bar{X}_i)$
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

5. Kolom
- Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{(-8,56 - 0,00)}{5,43} = -1,61$$

6. Kolom
- Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,61; pada sumbu menurun cari angka 1,6; lalu pada sumbu mendatar angka 1 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4463$

7. Kolom
- $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -1,23$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,3907 = 0,1093$

8. Kolom
- $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{48} = 0,020$$

9. Kolom
- $[F(z_i) - S(z_i)]$

$$\begin{aligned}\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ = [0,054 - 0,020] = 0,033\end{aligned}$$

**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

n	=	48
ΣX	=	2810
ΣX^2	=	166832
ΣY	=	5619
ΣY^2	=	659929
ΣXY	=	330281

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{48 \cdot 330281 - [2810] \cdot [5619]}{\sqrt{\{48 \cdot 166832 - 2810^2\} \{48 \cdot 659929 - 5619^2\}}} \\
 &= \frac{15853488 - 15789390}{\sqrt{111836 \cdot 103431}} \\
 &= \frac{64098}{107551.426} \\
 &= 0.596
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.596$ karena $\rho > 0$,
 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif
 antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	48	659929.00			
Regresi (a)	1	657774.00			
Regresi (b/a)	1	761.18	761.18	25.12	4.05
Sisa	46	1393.63	30.30		
Tuna Cocok	24	748.22	31.18	1.06	2.03
Galat Kekeliruan	22	645.42	29.34		

keterangan : Persamaan regresi berarti karena Fhitung (25,12) > Ftabel (4,05)
 Persamaan regresi linear karena Fhitung (1,06) < Ftabel (2,03)

Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

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

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.596\sqrt{46}}{\sqrt{1-0.355}} \\
 &= \frac{0.596 \cdot 6.78}{\sqrt{0.645}} \\
 &= \frac{4.042}{0.803} \\
 &= 5.03
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $dk (n-2) = (48 - 2) = 46$ sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

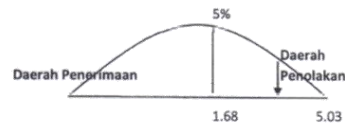
Dari hasil pengujian :

$t_{hitung} (5.03) > t_{tabel} (1.68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Karena H_0 jatuh di daerah penolakan

Maka, dinyatakan terdapat hubungan signifikan antara *Kepemimpinan Transformatif* dengan *Kepuasan Kerja*

Uji Keberartian Koefisien Korelasi



Perhitungan Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.596^2 \\ &= 0.3552 \\ &= 35.52\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja ditentukan oleh Kepemimpinan Transformatif sebesar 35,52%.

LAMPIRAN 45



*Building
Future
Leaders*

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

Nomor : 0570/UN39 12/KM/2014 10 Maret 2014
 Lamp.
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. Manager HRD PT. POS INDONESIA

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

Nama : **Mira Khusuma Ningrum**
 Nomor Registrasi : 8105108032
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi
 Untuk Mengadakan : Penelitian untuk penulisan Skripsi

Di : **PT. POS INDONESIA**
Jl. Pemuda No. 79 Jakarta Timur

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul:
"Hubungan antara gaya kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan



Drs. Syaifullah
 NIP 19570216 198403 1 001

Tembusan :

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

LAMPIRAN 46

**POS INDONESIA**

Nomor : 942 /SDM-IV/4/0314
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian
 untuk Skripsi

Jakarta, 20 Maret 2014

Kepada Yth.
 Kepala Biro Administrasi Akademik dan
 Kemahasiswaan
 Universitas Negeri Jakarta
 Di

JAKARTA

Menunjuk surat Saudara tanggal 10 Maret 2014 Nomor.0567 / UN 30 12 / KM /2014 perihal tersebut di atas, sehubungan dengan itu disampaikan sebagai berikut :

1. Pertama - tama Kami menyampaikan ucapan terima kasih atas kepercayaan Pihak Universitas Negeri Jakarta yang telah memilih Perusahaan kami sebagai tempat peneltitian mahasiswa / mahasiswi dalam rangka persiapan penyusunan / pembuatan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi di Perguruan Tinggi.
2. Kami dapat memenuhi permohonan Saudara untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswi :

N a m a : Mira Khusuma Ningrum
 Nomor Registrasi : 8105108032
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi
**Untuk keperluan : Penelitian di Kantor Pos Jakarta Timur , Jalan Pemuda No.79 JAKARTA TIMUR
 untuk persiapan penyusunan / pembuatan skripsi.**

Demikian disampaikan untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.-

An,Kepala Kantor Pos
 Manajer SDM

SAMHARI ASWAN
 Nippos.961233552

LAMPIRAN 47



Jakarta, 20 Juni 2014

Nomor 1065 /SDM-IV/4/0414

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Kepada Yth.
Kepala Biro Administrasi
Akademik dan
Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
Di

Sehubungan dengan adanya penelitian skripsi yang telah dilakukan oleh saudari;

Nama : Mira Khusuma Ningrum
Nomor Registrasi : 8105108032
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Kami memberitahukan bahwa Penelitian yang dilakukan di Kantor Pos Jakarta Timur, Jalan Pemuda No.79 JAKARTA TIMUR untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja terhitung selama 2 bulan dimulai tanggal 15 April – 15 juni telah selesai.

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An,Kepala Kantor Pos
Manajer SDM



POS INDONESIA
JAKARTA TIMUR
2
SAMHARI ASWAN
Nippos.961233552

LAMPIRAN 48

**PROFIL PERUSAHAAN**

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
 KANTOR POS JAKARTA 11MUR
 Jl. Pemuda No. 79 Jakarta 13220
 TeIp. 021 -4890775 Fax 021 -47864616
<http://www.jakarta9.wasantara.net.id>
 E-mail: 130kkp@posindonesia.co.id

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Perubahan Status Pos Indonesia

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero). Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

VISI**Menjadi Perusahaan pos terpercaya****MISI**

- Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik
- Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi
- Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh
- Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat
- Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan

KREDO

Terus Bergerak Maju (Move On)

Move On dijabarkan dalam :

1. Vision : to be a trusted postal services company
2. Action : Operational effectiveness, cost efficiency, overwhelming challenge, & increase revenue
3. Passion : Champion Postal Company in the Region
4. Collaboration : Merger & acquisition

TATA NILAI DASAR PERUSAHAAN

Dalam melaksanakan misi perusahaan menjunjung nilai-nilai yang menjadi koridor dalam menjalankan bisnis. Nilai-nilai tersebut terdiri dari input values, process values dan output values (I-P-O Values) sebagai berikut :

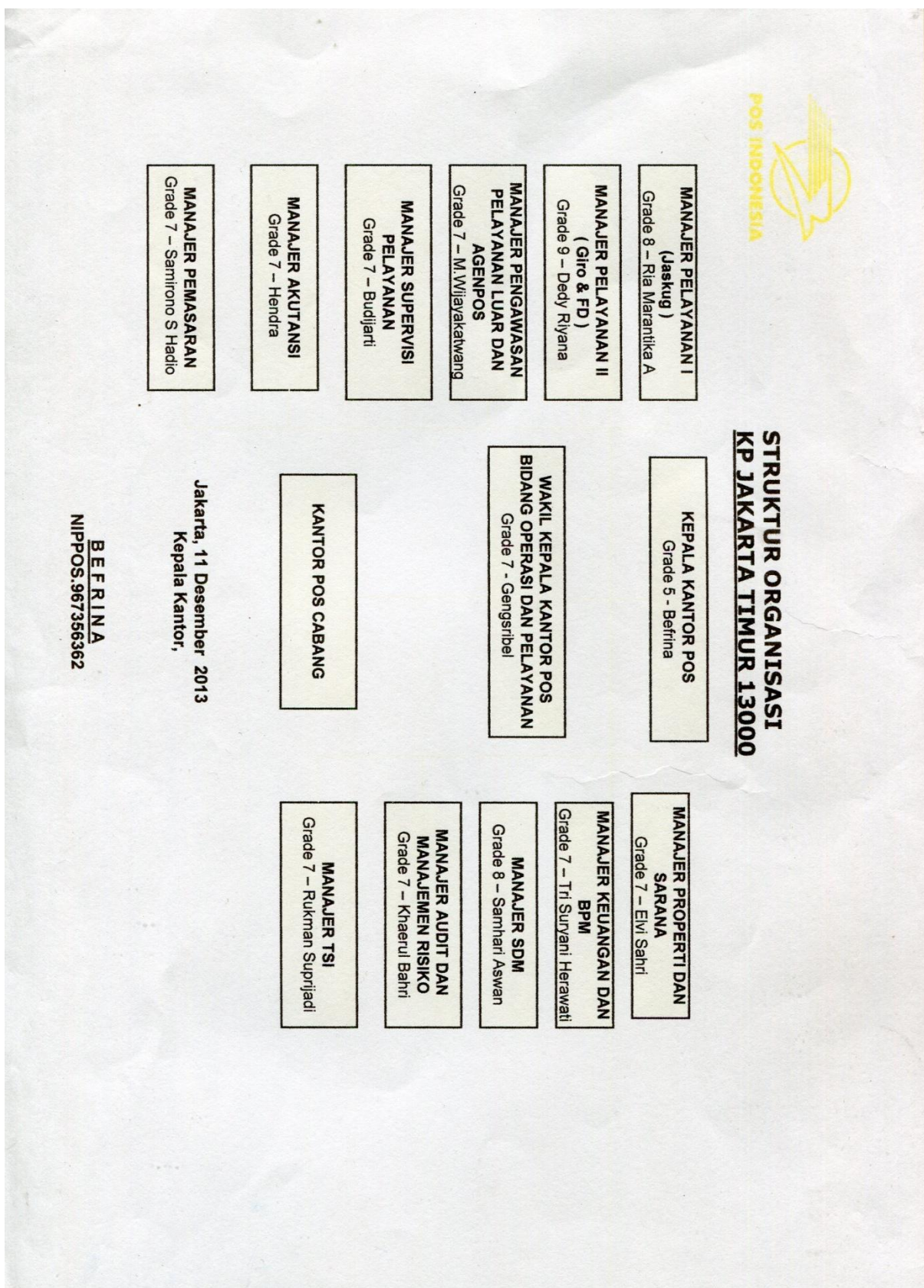
1. Input values : merupakan nilai-nilai yang dicari dari orang-orang yang bekerja di Pos Indonesia, yang terdiri dari :

- Integrity : menjunjung tinggi dan melaksanakan nilai etika yang berlaku di masyarakat dan perusahaan
- Commitment : menjunjung tinggi dan melaksanakan tujuan perusahaan dan/atau sasaran tugas
- Resilience : mampu beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam setiap perubahan lingkungan
- Spiritual : menjunjung tinggi dan melaksanakan nilai-nilai spiritual
- Respect : bertindak dengan menghargai harkat dan martabat orang lain

2. Process Values : merupakan nilai-nilai yang diperhatikan dalam mencapai dan memelihara condition of enterprise excellence, yang terdiri dari :

- Teamwork : mampu bekerjasama dalam mencapai tujuan.
- Discipline : melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan.
- Proactive : mengantisipasi dan merespon secara tepat masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan.
- Achievement oriented : mengupayakan tercapainya sasaran dengan hasil terbaik.
- Systemic thinking : menyikapi isu dan berpikir secara sistematis untuk melihat hubungan sebab akibat.
- Accountable : mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan.
- Merit : memberikan apresiasi terhadap pencapaian kinerja.

LAMPIRAN 49



LAMPIRAN 50

KANTOR POS JAKARTA 13000

SUB BAGIAN LAYANAN JASA KEUANGAN

Nama	PUJI HANDAYANI	Dokumen nomor	1
Jabatan	Petugas loket	Halaman	1
Unit Kerja	Kp Jakarta Timur 13000	Revisi nomor	-
Melapor kepada	MAN. LAYANAN	Tanggal Revisi	-

URAIAN TUGAS :

HARIAN :

- Melakukan Absensi
- Membersihkan loket / ruang kerja sebelum dan setelah dinas berakhir
- Menyiapkan Komputer dan Resi setiap awal dinas
- Membuka loket dan melayani pelanggan (SOPP, WESEL POS DAN IPOS)
- Membuat Backsheet saat tutupan loket
- Membuat neraca loket harian yang valid dan akurat
- Melakukan setoran ke kasir sesuai dengan besar uang yang dipertanggungkan di Neraca Loket
- Menyerahkan Neraca dan lampiran (Backsheet dan Pertinggal Resi) dan Buku Setoran ke Asisten Manajer untuk diperiksa lebih lanjut
- Mengganti pita printer segera, bila cetakan sudah tidak jelas
- Mematikan komputer, menutup monitor dengan kantong plastik , menelungkupkan keyboard dan printer setelah dinas berakhir
- Mengarsipkan Neraca loket, Buku Setoran yang sudah habis masa pakainya dgn membubuhkan catatan tanggal pemakaian pada bagian luar
- Memberi nomor urut Neraca dan Buku setoran pertama pemakaian dan membubuhkan tanda tangan
- Melaksanakan tugas tugas lainnya yang didelegasikan oleh atasan.
- Tidak diperbolehkan untuk memberitahukan PASSWORD loket kepada siapapun.
- Wajib mengganti Password maksimal 1 bulan 1 kali untuk aplikasi lainnya selain SOPP
- Dilarang menyimpan/mencatat Password ditempat yang mudah diketahui oleh orang lain

BULANAN :

Disetujui oleh
Kepala Kantor

MANAJER LAYANAN

Jakarta, 1 Maret 2014
Pelaksana Uraian Tugas,

LAMPIRAN 51

TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI
ISAAC AND MICHAEL

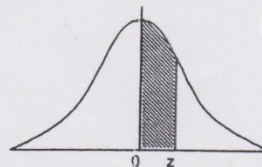
TABEL 5.1
PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	663	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Sumber: BUKU METODE PENELITIAN PENDIDIKAN
 KAR : PROF. DR. SUGHYONO
 TH : 2006 128 → HALAMAN.
 PENERBIT : ALFABETA - BANDUNG

LAMPIRAN 52

Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z



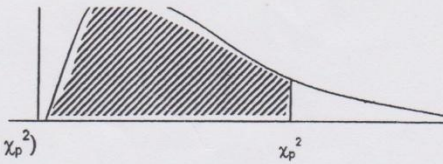
Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

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

LAMPIRAN 53

DAFTAR C
 Nilai Persentil
 untuk Distribusi χ^2
 $v = dk$

(Bilangan dalam Badan Daftar Menyatakan χ_p^2)



v	$\chi^2_{0,995}$	$\chi^2_{0,99}$	$\chi^2_{0,975}$	$\chi^2_{0,95}$	$\chi^2_{0,90}$	$\chi^2_{0,10}$	$\chi^2_{0,05}$	$\chi^2_{0,25}$	$\chi^2_{0,01}$	$\chi^2_{0,005}$
1	7.88	6.63	5.02	3.84	2.71	0.016	0.004	0.001	0.0002	0.000
2	10.6	9.21	7.38	5.99	4.61	0.211	0.103	0.051	0.0201	0.010
3	12.8	11.3	9.35	7.81	6.25	0.584	0.352	0.216	0.115	0.072
4	14.9	13.3	11.1	9.49	7.78	1.06	0.711	0.484	0.291	0.207
5	16.7	15.1	12.8	11.1	9.24	1.61	1.15	0.831	0.554	0.412
6	18.5	16.8	14.4	12.6	10.6	2.20	1.64	1.24	0.872	0.676
7	20.3	18.5	16.0	14.1	12.0	2.83	2.17	1.69	1.24	0.989
8	22.0	20.1	17.5	15.5	13.4	3.49	2.73	2.18	1.65	1.34
9	26.8	21.7	19.0	16.9	14.7	4.70	2.33	2.70	2.09	1.73
10	28.3	23.2	20.5	18.3	16.0	4.87	3.94	3.25	2.56	2.16
11	29.8	24.7	21.9	19.7	17.3	5.58	4.57	3.82	3.05	2.60
12	31.3	26.2	23.3	21.0	18.5	6.30	5.23	4.40	3.57	3.07
13	32.8	27.7	24.7	22.4	19.8	7.04	5.89	5.01	4.11	3.57
14	34.3	29.1	26.1	23.7	21.1	7.79	6.57	5.63	4.66	4.07
15	35.7	30.6	27.5	25.0	22.3	8.55	7.26	6.26	5.23	4.60
16	34.3	32.0	28.8	26.3	23.5	9.31	7.96	6.91	5.81	5.14
17	35.7	33.4	30.2	27.6	24.8	10.1	8.67	7.56	6.41	5.70
18	37.2	34.8	31.5	28.9	26.0	10.9	9.39	8.23	7.01	6.26
19	38.6	36.2	32.9	30.1	27.2	11.7	10.1	8.91	7.63	6.84
20	40.0	37.6	34.2	31.4	28.4	12.4	10.9	9.59	8.26	7.43
21	41.4	38.9	35.5	32.7	29.6	13.2	11.6	10.3	8.90	8.03
22	42.8	40.3	36.8	33.9	30.8	14.0	12.3	11.0	9.54	8.64
23	44.2	41.6	38.1	35.2	32.0	14.8	13.1	11.7	10.2	9.26
24	45.6	43.0	39.4	36.4	33.2	15.7	13.8	12.4	10.9	9.89
25	46.9	44.3	40.6	37.7	34.4	16.5	14.6	13.1	11.5	10.5
26	48.3	45.6	41.9	38.9	35.6	17.3	15.4	13.8	12.2	11.2
27	49.6	47.0	43.2	40.1	36.7	18.1	16.2	14.6	12.9	11.8
28	51.0	48.3	44.5	41.3	37.9	18.9	16.9	15.3	13.6	12.5
29	52.3	49.6	45.7	42.6	39.1	19.8	17.7	16.0	14.3	13.1
30	53.7	50.9	47.0	43.8	40.3	20.6	18.5	16.8	15.0	13.8
40	66.8	63.7	59.3	55.8	51.8	29.1	26.5	24.4	22.2	20.7
50	79.5	76.2	71.4	67.5	63.2	37.7	34.8	32.4	29.7	28.0
60	92.0	88.4	83.3	79.1	74.4	46.5	43.2	40.5	37.5	35.5
70	104.2	100.4	95.0	90.5	85.5	55.3	51.7	48.8	45.4	43.3
80	116.3	112.3	106.6	101.9	96.6	64.3	60.4	57.2	53.5	51.2
90	128.3	124.1	118.1	113.1	107.6	73.3	69.1	65.6	61.8	59.2
100	140.2	135.8	129.6	124.3	118.5	82.4	77.9	74.2	70.1	67.3

Sumber : Metode Statistika, DR. Sudjana, M.A., M.Sc., Tarsito, Bandung, 1982

LAMPIRAN 54

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

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

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

LAMPIRAN 55

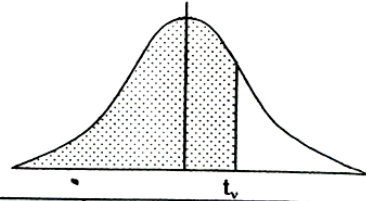
Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

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

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

LAMPIRAN 56

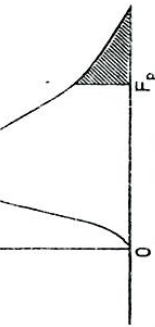
Nilai Persentil untuk Distribusi t
 $v = dk$
(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)



v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	2.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

LAMPIRAN 57



Nilai Persentil untuk Distribusi F
 (Bilangan dalam Daftar menyatakan F_p ;
 Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6105	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50
	98.49	99.01	99.17	99.25	99.30	99.33	99.34	99.36	99.38	99.40	99.41	99.42	99.43	99.44	99.45	99.46	99.47	99.48	99.48	99.49	99.49	99.49	99.50	99.50
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.78	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53
	34.12	30.81	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.92	26.83	26.69	26.60	26.50	26.41	26.30	26.27	26.23	26.18	26.14	26.12
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63
	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.46
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36
	16.26	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.81	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67
	13.74	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23
	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65
8	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23
	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.74	5.67	5.56	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	4.96	4.91	4.88	4.86	
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71
	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.73	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54
	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$ $v_1 = dk$ pembilang

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

Daftar Riwayat Hidup

Mira Khusuma Ningrum, lahir di Kebumen tanggal 1 Mei 1992. Bertempat tinggal di Jl. Pembangunan 2 Gg Vaksindo Rt 02/ Rw 06 No. 69 Cikeas, Gunung Putri - Bogor. Peneliti memulai pendidikan di TK Xaverius Lampung



pada tahun 1997-1998. Melanjutkan pendidikan di SD Negeri Mekar Sari 07 Tambun pada tahun 1998-2004. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Tambun Selatan tahun 2004-2007. Kemudian, peneliti menamatkan pendidikan sekolah menengah di SMA Negeri 1 Gunung Putri – Bogor jurusan IPA pada tahun 2007-2010. Saat ini, peneliti tengah menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti memiliki beberapa pengalaman berorganisasi, yaitu Menjadi anggota Pancak Silat SMAN 1 Gunung Putri periode 2007-2009 yang bergerak dalam Extrakurikuler Olahraga. Memasuki dunia kampus, peneliti melanjutkan karir pengalaman organisasinya, dalam lembaga BSO Al Iqtishodi yang bergerak dalam kerohanian FE UNJ sebagai staff Askes (administrasi dan kesekretariatan) periode 2011-2012, Kepala Departemen Askes periode 2012-2013.

Dilembaga MTM (Majelis Tinggi Mahasiswa) UNJ, lembaga yang bergerak dibidang legislatif, peneliti aktif sebagai komisi VII Bidang entrepreuner periode (2011-2012). Di lembaga HIJABERS UNJ, lembaga yang bergerak dalam kajian muslimah mahasiswi UNJ, peneliti aktif sebagai Komite Development and charity periode 2012-2014..

Peneliti memiliki beberapa pengalaman kerja, yaitu, Praktik Kerja lapangan (PKL) di BPHN pada tahun 2013, dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 14 Jakarta pada tahun 2013.