

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Selain itu akan disertakan keterbatasan penelitian dan saran yang diajukan penelitian kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif atribut kepemimpinan (kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif) terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Ichtiar Teknik Utama. Secara individual kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif mempengaruhi komitmen organisasional secara signifikan dan positif. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas atribut kepemimpinan terutama kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi sikap kerja karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif antara atribut kepemimpinan (kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ichtiar Teknik Utama. Secara individual

kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas atribut kepemimpinan terutama kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif yang diberikan maka semakin tinggi sikap kerja karyawan.

3. Ada pengaruh signifikan dan positif antara atribut kepemimpinan (kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif) terhadap kepuasan karier karyawan pada PT. Ichtar Teknik Utama. Secara individual kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif mempengaruhi kepuasan karier secara signifikan dan positif. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas atribut kepemimpinan terutama kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan eksekutif yang diberikan maka semakin tinggi sikap kerja karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Dalam penelitian ini mengungkapkan empat atribut kepemimpinan yang dapat menentukan tiga sikap kerja utama di perusahaan PT. Ichtar Teknik Utama Balikpapan. Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang berbeda-beda dari atribut kepemimpinan dan sikap kerja yang dihasilkan, sehingga tidak semua atribut kepemimpinan secara langsung mempengaruhi sikap kerja. Adanya atribut kepemimpinan yang kuat akan berpengaruh kepada sikap kerja karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan dalam perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila

karyawan nyaman di dalam perusahaan. Rasa nyaman dan aman yang timbul tersebut akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Ichtiar Teknik Utama memiliki tingkat atribut kepemimpinan kedalam kategori tinggi. Artinya kepemimpinan di perusahaan telah merasa memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, dapat memimpin perusahaan dengan sangat baik sehingga banyak respon dari karyawan bahwa atribut kepemimpinan di perusahaan ini yang terbaik. Atribut kepemimpinan di setiap perusahaan pasti berbeda-beda sesuai dengan budaya dan kebiasaan yang biasa diterapkan di perusahaan, diharapkan perusahaan tetap menjaga atribut kepemimpinan dengan baik sehingga karyawan merasa puas dan sikap kerja para karyawan bisa meningkat.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, variabel komitmen organisasional masuk kedalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan karyawan PT. Ichtiar Teknik Utama mempunyai ikatan emosional positif yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian variabel atribut kepemimpinan (kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif) mampu mempengaruhi komitmen organisasional secara signifikan dan positif. Berdasarkan pengaruhnya secara individual kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh statistik deskriptif, komitmen organisasional memiliki nilai tidak tinggi dibandingkan dengan variabel komitmen organisasional yang lainnya yaitu di dapatkan pada (Saya akan menerima hampir

semua jenis penugasan pekerjaan untuk dipertahankan bekerja untuk perusahaan ini). Sebaiknya perusahaan tidak boleh memaksakan para karyawan untuk bisa mengambil semua jenis pekerjaan dan para karyawan harus dapat memilih dan memilah pekerjaan yang akan diambil, yang menurutnya sangat bisa dikuasai maka itu yang perlu diambil sehingga yang dihasilkan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja karyawan PT Ichtiar Teknik Utama masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki rasa positif sikap yang dipegang oleh individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil dari penelitian atribut kepemimpinan (kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif) mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Berdasarkan pengaruhnya secara individual, kepemimpinan eksekutif adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diharapkan perusahaan menjaga dan meningkatkan variabel atribut kepemimpinan khususnya variabel kepemimpinan eksekutif sehingga kepuasan kerja karyawan terus meningkat.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh statistik deskriptif, kepuasan kerja memiliki nilai tidak tinggi dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja yang lainnya yaitu di dapatkan pada (Saya puas dengan jumlah gaji yang diterima). Sebaiknya kedepannya perusahaan cek terlebih dahulu apakah gaji yang diberikan kepada karyawan sudah memenuhi gaji UMR yang ditetapkan pemerintah, dan jika perlu perusahaan memberikan bonus-bonus ataupun tunjangan pada hari tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan karier karyawan PT Ichtiar Teknik Utama masuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan pencapaian kinerja dan pola pikir seumur hidup dalam pekerjaan yang dijalani karyawan tersebut tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil dari penelitian atribut kepemimpinan (kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif) mampu mempengaruhi kepuasan karier secara signifikan dan positif. Berdasarkan pengaruhnya secara individual variabel kepemimpinan eksekutif adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan karier karyawan. Diharapkan perusahaan menjaga dan meningkatkan atribut kepemimpinan khususnya kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif sehingga kepuasan karier karyawan terus meningkat.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh statistik deskriptif, kepuasan karier memiliki nilai tidak tinggi dibandingkan dengan variabel kepuasan karier yang lainnya yaitu di dapatkan pada (Saya puas dengan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya). Sebaiknya perusahaan kedepannya dapat memberikan tambahan pengembangan keterampilan bagi para pekerja, perusahaan tidak hanya memperkerjakan karyawan tanpa memberikan kebebasan untuk mengembangkannya keterampilan para karyawan sehingga para karyawan dapat mengembangkan keterampilan juga.

Dari hasil penelitian diharapkan perusahaan lebih memperbaiki kualitas dan kuantitas dari atribut kepemimpinan. Tidak hanya dilihat dari hasil kerjanya saja tapi secara psikologis dan keadaan emosional pemimpin juga dijaga dengan baik agar dapat maksimal pemimpin perusahaan dengan keadaan yang baik. Pemimpin

juga selalu bisa memberikan rasa aman dan nyaman terhadap para pekerjanya dengan atribut kepemimpinan yang lebih mudah di sesuaikan dengan karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memperbaiki dan menciptakan kualitas atribut kepemimpinan dan sikap kerja yang baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti mengambil data dengan menggunakan *google form* sehingga peneliti tidak bisa secara langsung terlibat dalam pengisian kuesioner dan tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak.
2. Item pertanyaan sebanyak 66 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ini terlalu banyak sehingga kemungkinan responden tidak membaca jelas satu-satu pertanyaan dan mengisi dengan teliti.

5.4. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa terjun langsung ke lapangan dalam proses pengambilan data sehingga dapat secara langsung mengawasi proses pengisian data sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan terjamin kebenarannya.

2. Peneliti diharapkan selanjutnya menggunakan kuesioner lain yang jumlah pertanyaan tidak terlalu banyak sehingga memudahkan responden untuk lebih mudah dalam proses pengisian kuesioner sehingga menghindari kesalahpahaman kalimat dan responden lebih teliti dalam pengisian kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Addai, P., Avor, J., Ofori, I. N., & Tweneboah, D. N. (2019). Ethical leadership and productive work attitudes among micro financial institutions in Ghana: Moderating role of organizational climate. *Management Research Review*, 42(9), 1049–1061.
- Bahtera, N. T. (2017). The Indonesian Journal of Applied Business. *The Indonesian Journal of Applied Business*, 1(1), 14–29.
- Basit, A., Sebastian, V. & Hassan, Z., (2017). Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 2289–4519.
- Basuki, Rahmad dan Puspita, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ecoment Global*, 3, 1–11.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Pena Semestas. Surabaya.
- Daswati. (2012). Implementasi peran kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan menuju kesuksesan organisasi. *Academica Fisip Untad*, 04(01), 783–798.
- Djajendra. (2012). *Kepemimpinan Adaptif*.
<https://www.kompasiana.com/djajendra.com/5518f48a813311cb729de0b0/kepemimpinan-adaptif>. [Diakses 18 October 2020].
- Enceng & Lilik Aslichati (2018). *Konsep Dasar Kepemimpinan*.
<http://ratnawati.weblog.esaunggul.ac.id/category/pembelajaran/>. [Diakses 21 October 2020].
- Farla, W., Diah, Y. M., & Hadjri, M. I. (2019). Kepuasan Karier: Dampak Dari Karier Organisasional. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(2), 101–106.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations* (E. Svendsen (ed.); 10th ed.). Pearson Education Limited 2011.
<https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9781447930433/cfi/4!/4/4@2.50:0.00>
- Haryanto & Dewi., S. N. (2020). *Jurnal Basicedu*, 3(2), 801–812.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1–13.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>

- Karavardar, G. (2014). Career Commitment, Subjective Career Success and Career Satisfaction in the Context of Hazelnut Processing Industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 98–105.
- Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2019). Leadership attributes and their impact on work-related attitudes. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(5), 903–919. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0058>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Myers, D. G. (2014). *Psikologi Sosial Edisi 10 Buku 1*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Osman, N. W., & Kamis, A. (2019). Innovation leadership for sustainable organizational climate in institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9(1), 57–64. <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>
- Priyatno, D. (2014). *Analisis korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Putra, Ni Made Tiya Jumani, M. & M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Ramli, M. (2017). Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Kebijakan Strategis Pemerintah Kota Makassar. *JPP (Jurnal Politik Profetik)*, 5(2), 168–184. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jpp/article/view/4343>
- Rivai & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior, Global Edition* (18th ed.). Pearson Education.
- Saad, Z. M., Sudin, S., & Shamsuddin, N. (2018). The Influence of Leadership Style, Personality Attributes and Employee Communication on Employee Engagement. *Global Business & Management Research*, 10(3), 743–753. <http://proxy1.ncu.edu/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=133618168&site=eds-live>

- Shomad, A., & Sunarko, A. (2016). Kepemimpinan Efektif Kepala Madrasah pada Badan Pelaksana Pendidikan (BPP) Ma'arif NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Demak (Studi Kasus di MTs NU dan MA NU NU Raudlatul Mu'allimin Wedung Demak). *Quality*, 4(2), 290–309.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Supriadi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu Propinsi Kalimantan Barat. *Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka*, 121.
- Tamara, Hagmaier, Andrea E, Abele, & Kyra, G. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate? *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142–160. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0326>
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. & Mahsud, R. (2011). Why Flexible and Adaptive Leadership is Essential. *Consulting Psychology Journal*., 62(2), 81–93.
- Yukl, Gary., & William L, Gardner, I. (2020). *Leadership in Organizations, Global Edition* (9th ed.). Pearson Education Limited 2020

LAMPIRAN I

KUESIONER

Perkenalkan nama saya Risa Dwiadhani, mahasiswi program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir berupa penulisan skripsi yang mengangkat topik **“Pengaruh Atribut Kepemimpinan Terhadap Sikap Kerja Di PT. Ichtiar Teknik Utama Balikpapan”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : L / P

3. Usia :

20 – 30 Tahun

51 – 60 Tahun

31 -40 Tahun

> 60 Tahun

41 – 50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir:

SMU/SMK

S1

D3

S2

D1

5. Lama Bekerja:

1 – 5 Tahun

> 10 Tahun

6 – 10 Tahun

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan dengan opini responden, jawaban dari responden akan diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu SS untuk jawaban “Sangat Setuju”. S untuk jawaban “Setuju”, TS untuk jawaban “Tidak Setuju”, N untuk jawaban “Netral”, STS untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju”.

BAGIAN I : Atribut Kepemimpinan

Berikan tanda (X) untuk memberikan tanggapan setiap pertanyaan di bawah ini

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan Inovatif						
1	Pemimpin perusahaan dapat memberikan tugas tertentu kepada karyawan.	STS	TS	N	S	SS
2	Pemimpin perusahaan dapat menginspirasi karyawan melalui percakapan.	STS	TS	N	S	SS
3	Pemimpin perusahaan dapat menangani masalah yang kompleks.	STS	TS	N	S	SS
4	Pemimpin perusahaan bisa mendorong para anggota karyawan menjadi lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
5	Pemimpin perusahaan bisa berbicara dengan kepercayaan diri yang kuat.	STS	TS	N	S	SS
6	Pemimpin perusahaan bisa menginspirasi anggota karyawan dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
7	Pemimpin perusahaan bisa meyakinkan pendapatnya kepada anggota karyawan	STS	TS	N	S	SS
8	Pemimpin perusahaan bisa berbicara mewakili karyawan.	STS	TS	N	S	SS
9	Pemimpin perusahaan bisa mengelola banyak permintaan.	STS	TS	N	S	SS
10	Pemimpin perusahaan bisa mewakili anggota karyawan di luar pertemuan.	STS	TS	N	S	SS
11	Pemimpin perusahaan bisa memengaruhi pandangan para anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS

12	Pemimpin perusahaan dapat mewakili anggota karyawan ketika ada pengunjung.	STS	TS	N	S	SS
13	Pemimpin perusahaan bisa membuat dan merancang hal-hal baru.	STS	TS	N	S	SS
14	Pemimpin perusahaan bisa bertindak sebagai juru bicara para anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS
15	Pemimpin perusahaan bisa menjadi pembicara yang meyakinkan.	STS	TS	N	S	SS
16	Pemimpin perusahaan bisa menjadi pembicara yang sangat meyakinkan.	STS	TS	N	S	SS
17	Pemimpin perusahaan bisa menjadwalkan pekerjaan yang harus diselesaikan.	STS	TS	N	S	SS
18	Pemimpin ahli dalam berpendapat.	STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan Efektif						
19	Pemimpin perusahaan mengizinkan anggota karyawan untuk menyumbangkan ide.	STS	TS	N	S	SS
20	Pemimpin perusahaan mengizinkan anggota karyawan berlatih dalam memberikan pertimbangan yang baik.	STS	TS	N	S	SS
21	Pemimpin perusahaan mengizinkan anggota karyawan untuk memiliki inisiatif yang tinggi	STS	TS	N	S	SS
22	Pemimpin perusahaan mengizinkan anggota karyawan untuk menggunakan penilaian sendiri dalam memecahkan masalah.	STS	TS	N	S	SS
23	Pemimpin perusahaan tidak mengizinkan anggota karyawan untuk mengerjakan apa yang di anggap terbaik.	STS	TS	N	S	SS
24	Pemimpin perusahaan tidak mengizinkan anggota karyawan untuk menangani sendiri tugasnya.	STS	TS	N	S	SS
25	Pemimpin perusahaan mengizinkan anggota karyawan untuk bekerja dengan pengawasan yang maksimal.	STS	TS	N	S	SS
26	Pemimpin perusahaan tidak mengizinkan anggota karyawan untuk memiliki kebebasan penuh dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
27		STS	TS	N	S	SS

	Pemimpin perusahaan mengizinkan anggota karyawan untuk memiliki kebebasan bertindak.					
28	emimpin perusahaan mengizinkan anggota karyawan untuk mengatur cara kerja sendiri	STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan Eksekutif						
29	Pemimpin perusahaan mampu membagikan ide kepada anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS
30	Pemimpin perusahaan dapat mengetahui apa yang diharapkan anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS
31	Pemimpin perusahaan bisa meminta anggota karyawan untuk mengikuti peraturan dan persyaratan.	STS	TS	N	S	SS
32	Pemimpin perusahaan bisa mendorong anggota karyawan untuk menggunakan prosedur kerja.	STS	TS	N	S	SS
33	Sikap pemimpin perusahaan bisa dimengerti oleh anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS
34	Pemimpin perusahaan bisa memastikan anggota karyawan memahami bagiannya.	STS	TS	N	S	SS
35	Pemimpin perusahaan bisa menjadwalkan pekerjaan para anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS
36	Pemimpin perusahaan bisa mengatur pekerjaan para anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS
37	Pemimpin perusahaan bisa menjaga standar kinerja anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS
38	Pemimpin perusahaan tidak mengizinkan orang lain tahu tentang aktivitas anggota karyawan.	STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan Adaptif						
39	Pemimpin perusahaan bisa bersikap positif tentang hasil dari prosedur baru.	STS	TS	N	S	SS
40	Pemimpin perusahaan bisa menerima kegagalan dengan tenang.	STS	TS	N	S	SS
41	Pemimpin perusahaan bisa menghadapi situasi yang tidak pasti.	STS	TS	N	S	SS
42	Pemimpin perusahaan dapat menunggu dengan sabar hasil keputusan.	STS	TS	N	S	SS
43		STS	TS	N	S	SS

	Pemimpin perusahaan bisa bersabar untuk menunggu hasilnya.					
44	Pemimpin perusahaan bisa menunda tindakan sampai waktu yang ditentukan.	STS	TS	N	S	SS
45	Pemimpin perusahaan bisa sabar menghadapi penundaan dan ketidakpastian.	STS	TS	N	S	SS
46	Pemimpin perusahaan bisa menerima penundaan tanpa kesal.	STS	TS	N	S	SS

BAGIAN II : Sikap Kerja

Berikan tanda (X) untuk memberikan tanggapan setiap pertanyaan di bawah ini

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Komitmen Organisasional						
1	Saya bangga memberi tahu orang lain saya adalah bagian dari perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa sangat setia pada perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya sangat senang memilih perusahaan ini untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya bicara dengan teman-teman saya perusahaan ini merupakan perusahaan yang hebat untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa perusahaan ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam diri saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa ini adalah yang terbaik dari semua kemungkinan perusahaan untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa nilai-nilai saya dan nilai-nilai perusahaan sangat mirip.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk dipertahankan bekerja untuk perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS

10	Saya bersedia melakukan banyak upaya melebihi biasanya dan membantu perusahaan ini menjadi sukses.	STS	TS	N	S	SS
Kepuasan Kerja						
11	Saya puas dengan jumlah gaji yang diterima.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya puas dengan peluang untuk pencapaian pekerjaan ini.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya puas dengan kondisi kerja di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya puas dengan kuantitas pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya puas dengan perasaan atas pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan itu.	STS	TS	N	S	SS
Kepuasan Karier						
16	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai untuk terpenuhinya tujuan kerja saya secara keseluruhan.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya puas dengan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya.	STS	TS	N	S	SS
18	Saya puas dengan pemanfaatan keterampilan saya.	STS	TS	N	S	SS
19	Saya puas dengan ketekunan yang saya raih dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
20	Saya puas dengan kualitas pekerjaan saya cukup tinggi.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN II
PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	14	34,1	34,1	34,1
	Laki-laki	27	65,9	65,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	17	41,5	41,5	41,5
	31 - 40 Tahun	7	17,1	17,1	58,5
	41 - 50 Tahun	10	24,4	24,4	82,9
	51 - 60 Tahun	5	12,2	12,2	95,1
	>60 Tahun	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU/SMK	28	68,3	68,3	68,3
	S1	13	31,7	31,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	20	48,8	48,8	48,8

6 - 10 Tahun	3	7,3	7,3	56,1
>10 Tahun	18	43,9	43,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	



Uji Reliabilitas

a. Atribut Kerja

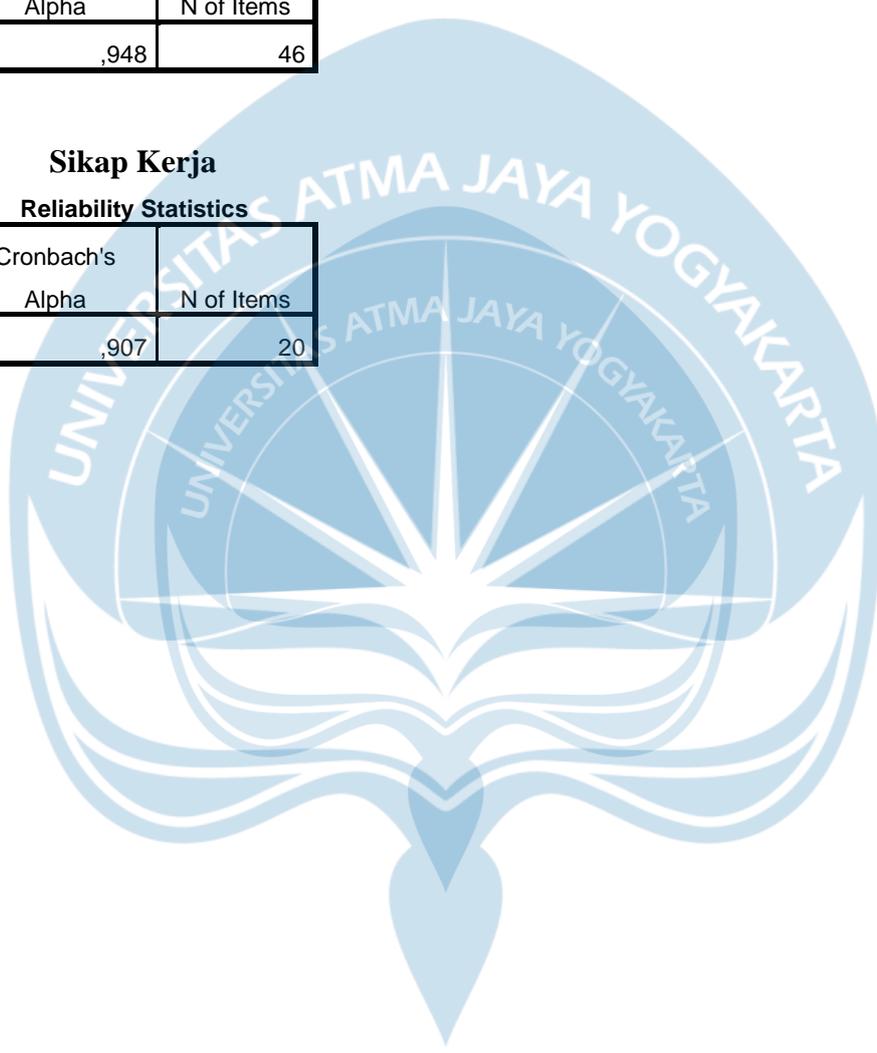
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	46

b. Sikap Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	20



LAMPIRAN III

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif, Kepemimpinan Efektif, Kepemimpinan Eksekutif, dan Kepemimpinan Adaptif terhadap Komitmen Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,580	2,157

a. Predictors: (Constant), TotalAK_Adaptif, TotalAK_Eksektif, TotalAK_Inovatif, TotalAK_Efektif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275,425	4	68,856	14,803	,000 ^b
	Residual	167,453	36	4,651		
	Total	442,878	40			

a. Dependent Variable: Total_Komitmen_organisasi

b. Predictors: (Constant), TotalAK_Adaptif, TotalAK_Eksektif, TotalAK_Inovatif, TotalAK_Efektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,108	5,324		2,838	,007
	TotalAK_Inovatif	-,245	,138	-,391	-1,774	,085
	TotalAK_Efektif	,793	,276	,729	2,871	,007
	TotalAK_Eksektif	-,258	,247	-,243	-1,045	,303
	TotalAK_Adaptif	,677	,138	,672	4,925	,000

a. Dependent Variable: Total_Komitmen_organisasi

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif, Kepemimpinan Efektif, Kepemimpinan Eksekutif, dan Kepemimpinan Adaptif terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 ^a	,395	,327	1,784

a. Predictors: (Constant), TotalAK_Adaptif, TotalAK_Eksektif, TotalAK_Inovatif, TotalAK_Efektif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,662	4	18,665	5,866	,001 ^b
	Residual	114,558	36	3,182		
	Total	189,220	40			

a. Dependent Variable: Total_kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), TotalAK_Adaptif, TotalAK_Eksektif, TotalAK_Inovatif, TotalAK_Efektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,301	4,404		1,431	,161
	TotalAK_Inovatif	-,100	,114	-,245	-,877	,386
	TotalAK_Efektif	,571	,228	,802	2,498	,017
	TotalAK_Eksektif	-,317	,204	-,456	-1,552	,130
	TotalAK_Adaptif	,312	,114	,474	2,745	,009

a. Dependent Variable: Total_kepuasan_kerja

Pengaruh Kepemimpinan Inovatif, Kepemimpinan Efektif, Kepemimpinan Eksekutif, dan Kepemimpinan Adaptif terhadap Kepuasan Karier

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,364	1,650

a. Predictors: (Constant), TotalAK_Adaptif, TotalAK_Eksekutif, TotalAK_Inovatif, TotalAK_Efektif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,210	4	18,302	6,723	,000 ^b
	Residual	98,010	36	2,722		
	Total	171,220	40			

a. Dependent Variable: Total_Kepuasan_Karier

b. Predictors: (Constant), TotalAK_Adaptif, TotalAK_Eksekutif, TotalAK_Inovatif, TotalAK_Efektif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,729	4,073		1,161	,253
	TotalAK_Inovatif	-,093	,106	-,240	-,885	,382
	TotalAK_Efektif	,472	,211	,697	2,234	,032
	TotalAK_Eksekutif	-,110	,189	-,167	-,583	,563
	TotalAK_Adaptif	,240	,105	,383	2,281	,029

a. Dependent Variable: Total_Kepuasan_Karier