

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

5.2 Implikasi Manajerial

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya yang diwujudkan dengan tingkah laku atau kepribadian seseorang. Peran seorang pemimpin sangat penting dalam suatu organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, misi dan visi dari organisasi itu sendiri. Seorang pemimpin harus bisa membuat perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan keputusan yang efektif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, Lampung

Tengah, dimana organisasi harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. berdasarkan penelitian di atas dapat menjelaskan dan memberikan informasi kepada SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, Lampung Tengah berdasarkan pada nilai *mean* dari masing-masing variabel.

Nilai *mean* dalam penelitian ini digunakan untuk melihat item pada setiap variabel yang masih rendah dan akan menjadi masukan bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan guru SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, Lampung Tengah. Dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel penelitian ini sudah termasuk tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa atasan pada SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, sudah menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel kepemimpinan transformasional terdapat pada (X1.7) yang berisi “Atasan saya menyelesaikan masalah lama dengan cara baru”. Penulis menyarankan agar atasan SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, dalam hal ini kepala sekolah memperhatikan dan menyesuaikan cara dalam menyelesaikan permasalahan yang terdapat di dalam organisasi, agar penyelesaian masalah dapat dilakukan dengan efektif. Memahami permasalahan yang ada, menganalisis faktor penyebab permasalahan yang sedang terjadi, dan menentukan tindakan dan keputusan untuk memecahkan permasalahan yang terdapat di dalam organisasi.

Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel kepemimpinan transaksional terdapat pada (X2.2) yang berisi “Atasan saya, saya anggap sebagai guru” Hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan dan guru tidak menganggap atasan mereka sebagai guru atau panutan. Penulis menyarankan agar atasan SMP

Negeri 1 Terbanggi Besar, lebih memperhatikan kedekatan dengan karyawan dan guru, memberikan contoh dan juga arahan untuk karyawan apa saja yang harus dilakukan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan begitu karyawan dan guru akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal yang dapat dilakukan atasan (kepala sekolah) SMP Negeri 1 Terbanggi Besar untuk meningkatkan kedekatannya dengan karyawan dan guru yaitu bisa dengan berbagi pengalaman dan ilmu yang dimilikinya kepada bawahannya, memberikan kesempatan kepada setiap karyawan dan guru untuk dapat menjalankan tugas dan membuat keputusan.

Berdasarkan nilai *mean* terendah pada variabel kepuasan kerja karyawan terletak pada (Y3) yang berisi “Saya senang untuk merekomendasikan pekerjaan kepada teman atau keluarga saya”, hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan dan guru tidak senang untuk merekomendasikan pekerjaan kepada teman atau keluarga mereka. Penulis menyarankan untuk atasan SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, lebih meningkatkan lagi kepuasan karyawan dan guru yang bekerja di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya puas atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan peningkatan kepuasan pekerjaan karyawan, maka karyawan akan merekomendasikan pekerjaan yang sudah mereka lakukan kepada teman atau keluarga mereka. Hal yang bisa dilakukan atasan (kepala sekola) SMP Negeri 1 Terbanggi besar untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan guru yaitu dengan Memperhatikan dan mendengarkan segala kebutuhan karyawan dan guru terkait pekerjaan mereka. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan dan

guru yang berprestasi. Meningkatkan kepercayaan dan hubungan antar karyawan agar tercipta lingkungan pekerjaan yang dapat membuat nyaman dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan guru. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan family gathering dan sejenisnya.

Setiap perusahaan/organisasi pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya. Kemampuan seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut, karena keberhasilan suatu perusahaan/organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan seorang pemimpin berbeda-beda, karena setiap karyawan memiliki penilaian sendiri-sendiri untuk menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dimana tempatnya bekerja.

Oleh karena itu, untuk meminimalisir masalah yang dapat timbul akibat perbedaan persepsi antara pemimpin dan karyawan, diperlukan kesatuan berpikir, kesamaan kehendak untuk mencapai tujuan organisasi. Dan seorang pemimpin harus memperhatikan segala keperluan karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan ini memiliki beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil dari penelitian ini :

1. Penelitian ini hanya menjelaskan sebagian variabel yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Dalam melakukan penelitian, peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *google form*, dalam pendistribusiannya peneliti mengalami hambatan dalam pengumpulan jawaban dari responden. Hal tersebut karena rata-rata dari responden kurang memahami cara pengisian kuesioner dengan menggunakan *google form*, sehingga pengumpulan jawaban dari responden sedikit lambat.
3. Penelitian yang dilakukan pada akhir semester kegiatan sekolah hal tersebut menyebabkan terdapat beberapa yang tidak ada di lokasi sekolah, dan membuat peneliti beberapa kali datang kesekolah untuk mendistribusikan dan mendampingi responden dalam menjawab kuesioner. Hal tersebut menghambat waktu pengumpulan jawaban kuesioner penelitian.
4. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya, sehingga dapat mempengaruhi hasil dari penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang bisa digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model

penelitian dan dapat menambahkan beberapa variabel lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pada penelitian selanjutnya yang akan meneliti dengan topik yang sama dengan penelitian ini, diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dan menambahkan beberapa variabel lainnya yang kiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan semakin banyak faktor yang diidentifikasi, maka akan semakin pula untuk pengembangan penelitian yang sejenis.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengawasan langsung mengenai pengisian kuesioner oleh responden, sehingga pada proses pengisian responden dapat memahami pernyataan yang terdapat dalam kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- aais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.
- Akram, T., Lei, S., Hussain, S. T., Haider, M. J., and Akram, M. W. (2016). *Does relational leadership generate organisational social capital? A case of exploring the effect of relational leadership on organisational social capital in China*. *Future Business Journal* 2, 116-126.
- Ali, Bayad J and Anwar, Govand. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, Vol 5. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/350582297_An_Empirical_Study_of_Employees%27_Motivation_and_its_Influence_Job_Satisfaction pada 5 Oktober 2021
- Almasri, M. Nazar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Volume 19, Nomor 2.
- Alshahrani, F. M., & Lubna , A. B. (2016). Effect of Leadership Styles on Job Satisfaction Among Critical Care Nurses in Aseer, Saudi Arabia. *Journal of College of Physicians And Surgeons Pakistan*.
- Anin, Emmanuel, K., Ofori, I., Okyere, S. (2015). Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in the Construction Supply Chain in the Ashanti Region of Ghana. *European Journal of Business and Management*, Vol 7

No.6

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*.

London: Kogan Page Publishers.

Asghar, Saima., and Oino, Isaiah. (2017). *Leadership Styles and Job Satisfaction*,

College of Management Sciences, Vol. 13 No.1

Awamleh, R., & Al-Dmour, H. (2004). The impact of transformational leadership

on job satisfaction and self-perceived performance of banking employees:

The case of Jordan. *International Business and Economics Research Journal* 3(11), 29-41.

Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a

model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488-496.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. London:

Psychology Press.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press :

New York, NY, USA.

Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). *Effect of*

transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes.

Nursing outlook, 66(2), 180-189.

Cahya, Kahfi D., (2018), "Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin

Pindah Kerja", *kompas*, 1 Februari 2018 di akses dari

<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang->

[apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja](https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja) pada 22 Juni

2021

- Chaudhuri, S. (2015). A Study on the Impact of Hedonic Shopping Value on Impulse Buying among Consumers in Kolkata. *Researchers World*, 6(2), 159-166.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). *The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. Applied Nursing Research*, 39, 130-140.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, I. (2013). *Multivariate Application with IBM SPSS 21 Program*. Diponegoro University Publishing Agency, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765-778.
- Govender, Jeevarathnam P., Garbharran, H.L., And Loganathan, R. (2013). *Leadership Style and Job Satisfaction : A Developing Economy Perspective*. Durban, South Africa : Corporate Ownership & Control
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). Behavior in organizations. 4 th edition. USA: Allyn & Bacon.

- Hanafi, Andhi Sukma, Almy, Chairil dan Siregar, M. Tirtana. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
Jurnal Manajemen Industri dan Logistik, Volume 2, Nomor 1.
- Hanafi, Andhi Sukma, Almy, Chairil dan Siregar, M. Tirtana. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, Volume 2, Nomor 1.
- Haque, A. U., Faizan, R., Zehra, N., Baloch, A., Nadda, V., & Riaz, F. (2015). Leading Leadership Style to Motivate Cultural-Oriented Female Employees in IT Sector of Developing Country: IT Sectors' Responses from Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(9), 280-302.
- Haque, A., & Aston, J. (2016). A relationship between occupational stress and organizational commitment of IT sector's employees in contrasting economies. *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 95-105.
- Haque, A., Faizan, R., & Cockrill, A. (2017). The relationship between female representation at strategic level and firm's competitiveness: evidences from cargo logistic firms of Pakistan and Canada. *Polish Journal of Management Studies*, 15(2), 69-81.
- Hasibuan, SP Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herman, H., & Chiu, W. C. (2014). Transformational leadership and job

- performance: A social identity perspective. *Journal of Business Research*, 67(1), 2827-2835.
- Herzberg, F. Mausner, B., and Snyderman, B. (1959), "The Motivation to Work", 2nd edition, New York: John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and transactional leadership: a meta analytic test of their relative validity*. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Volume 2, Nomor 1.
- KhMetle, M. (2003), "The Impact of Education on Attitudes of Female Government Employees", [Electronic version], *The Journal of Management Development* 22.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross- national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321- 338.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mester, C., Visser, D. and Roodt, G. (2003). "Leadership style and its relation to employee attitudes and behavior". *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol.29 No.2, pp. 72-82.
- Murray, M., & Atkinson, T. (1981). Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavior Science*. Vol. 13, pp. 44-52

- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2017). *Organisational Behavior*. 13th Edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. Coulter, M., & DeCenzo, D. (2017). *Fundamentals of management* (10th ed). Boston, MA : Pearson
- Robbins, S. W (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. Odendaal, A., & Roodt, G. (2003), "*Organisational Behaviour*", (9th ed.). Cape Town: Prentice- Hall International.
- Robbins, Steven P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- sekaran, u., & Roger , B. (2016). *Research Method for Business Textbook (A Skill Building Apprao)*. United States: John Wiley & Sons Business.
- Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., & Owens-Jackson, L. A. (2020). *Faculty That Look Like Me: An Examination of HBCU Accounting Faculty Motivation and Job Satisfaction*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:

Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Primadia Group
Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1 : Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). *Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259-1282.

Venkat R. K. (2012). Transformational leadership and personal outcomes: Empowerment as mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6) 550 – 563
Wiratna, S. (2014). *Metodologi penelitian lengkap, praktis dan mudah dipahami. Pt.Pustaka Baru, 1(Metodologi Penelitian)*.

Zahari, I. B., & Shurbagi, A. M. A. (2012). The effect of organizational culture and the relationship between transformational leadership and job satisfaction in petroleum sector of Libya. *International Business Research*, 5(9), 89-97.





LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya
Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, Lampung Tengah,
Lampung**

Perkenalkan saya Albertus Agung Pradipta mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan tetap yang bekerja di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Tujuan dari kuesioner ini yaitu untuk mengukur seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Maka dari itu saya mohon kesediaan dan waktu dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/I akan sangat bermanfaat dalam proses penelitian yang saya lakukan. Data yang saya peroleh dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

A. PROFIL DIRI

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Wanita
2. Usia : 21 – 25 Tahun
 26 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 > 40 Tahun
3. Jenis Pekerjaan : Guru
 Administrasi
 Pustakawan
 Security
 Lainnya :
4. Lama Bekerja : 1-5 Tahun
 6-10 Tahun
 > 10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisi kuesioner. Kuesioner diisi dengan cara memilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/I sesuai dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner, centang jawaban yang akan dipilih. Kuesioner ini akan digunakan untuk mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Atasan yang dimaksud dalam kuesioner yaitu Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

Setiap pernyataan dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan bobot nilai sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju (diberi skor 5)
 S = Setuju (diberi skor 4)
 N = Netral (diberi skor 3)
 TS = Tidak Setuju (diberi skor 2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (diberi skor 1)

BAGIAN I : KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Inspirational motivation						
1	Atasan saya memberi dorongan kepada setiap karyawan untuk menjadi pemain tim yang baik					
2	Atasan saya mempunyai pemahaman yang jelas dan menginspirasi dengan rencana masa depan perusahaan/organisasi					
Idealized Influence (3 Item)						
3	Atasan saya memimpin dengan memberi contoh secara langsung					
4	Atasan saya menyampaikan tentang nilai yang dianutnya tentang suatu pekerjaan					

5	Atasan saya membantu sebagai fasilitator dalam pekerjaan					
Intellectual Stimulation (2 Item)						
6	Atasan saya telah memotivasi saya untuk dapat melihat segala sesuatu dengan cara yang baru					
7	Atasan saya menyelesaikan masalah lama dengan cara baru					
Individual Consideration (3 Item)						
8	Atasan saya mempertimbangkan perasaan pribadi bawahannya.					
9	Atasan saya selalu berkomunikasi dengan cara yang terbuka					
10	Atasan saya menyadari dan memperhatikan kebutuhan saya terkait pekerjaan					

BAGIAN II : KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
Contingent Reward						
1	Atasan saya memberi tahu saya apa yang harus dilakukan agar memperoleh penghargaan dalam pekerjaan					
2	Atasan saya memberi saya pengakuan khusus atas kinerja saya yang baik					
3	Atasan saya, saya anggap sebagai guru					
Management by Exemption						
4	Atasan saya mengharapkan kinerja yang terbaik					

5	Atasan saya memberi tahu saya standar yang perlu saya ketahui untuk melaksanakan pekerjaan saya					
Laissez Faire leadership						
6	Atasan saya tidak terlalu memperhatikan yang dilakukan orang lain kecuali pekerjaan itu benar-benar penting					
7	Atasan saya tidak menentang kebijakan perusahaan/organisasi saat ini					

BAGIAN III : KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Dengan mempertimbangkan segala sesuatunya, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya senang dengan kesempatan untuk mendapatkan kesempatan yang lebih baik di perusahaan/organisasi ini					
3	Saya senang untuk merekomendasikan pekerjaan kepada teman atau keluarga saya					



LAMPIRAN II

KUESIONER ASLI

Kuesioner Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja

Appendix 1: Constructs and Items used in the Questionnaire

Transformational Leadership

Inspirational motivation (2 Items)

1. My manager encourages employees to become good team players.
2. My manager has clear understanding and inspires with his/her future plans

Idealized influence (3 Items)

1. My manager leads by example.
2. My manager talks about his values and beliefs.
3. My manager is a facilitator.

Intellectual stimulation (2 Items)

1. My manager has stimulated me to look at things in new ways.
2. My manager thinks about old problems in new ways.

Individual consideration (3 Items)

1. My manager considers my personal feelings.
2. My manager communicates freely.
3. My manager is aware and pays attention to my needs and concerns.

Transactional Leadership

Contingent reward (3 Items)

1. My manager tells us what to do if we want to be rewarded for our work.
2. My manager gives me special recognition at my good performance.
3. My manager is a teacher.

Management by exception (2 Items)

1. My manager expects best performance and will not settle for second best.
2. My manager tells us the standards we need to know to carry out our work.

Laissez-faire leadership (2 Items)

1. My manager does not care much what others do unless the work is absolutely essential
2. My manager does not challenge status quo.

Job Satisfaction (3 Items)

1. Considering everything, I am satisfied with my job.
2. I am happy with the opportunity to get a better job in this company.
3. I am happy to recommend job to my friends or family.





PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL
DAN GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIO
NAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA
SMP NEGERI 1
TERBANGGI
BESAR LAMPUNG
TENGAH,



Perkenalkan saya Albertus Agung Pradipta mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan yang bekerja di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Tujuan dari kuesioner ini yaitu untuk mengukur seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Maka dari itu saya mohon kesediaan dan waktu dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/I akan sangat bermanfaat dalam proses penelitian yang saya lakukan. Data yang saya peroleh dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.



11.09

56

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRAN...

Jenis Kelamin *

- Laki-Laki
- Wanita

Usia *

- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 40 Tahun
- > 40 Tahun

Jenis Pekerjaan *

- Guru
- Administrasi
- Pustakawan
- Security

Lama Bekerja *

- 1 - 5 Tahun
- 6 - 10 Tahun
- > 10 Tahun

Transformasional Leadership Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisi kuesioner. Kuesioner diisi dengan cara memilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/I sesuai dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner, centang jawaban yang akan dipilih. Kuesioner ini akan digunakan untuk mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMA

Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisi kuesioner. Kuesioner diisi dengan cara memilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/I sesuai dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner, centang jawaban yang akan dipilih. Kuesioner ini akan digunakan untuk mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMA Fransiskus Bandar Lampung. Atasan yang dimaksud dalam kuesioner yaitu Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Setiap pernyataan dari kuesioner memiliki 5 jawaban dengan bobot nilai sebagai berikut :

- | | | |
|-----|-----------------------|-----------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi skor 5) |
| S | = Setuju | (diberi skor 4) |
| N | = Netral | (diberi skor 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi skor 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi skor 1) |

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRAN...

Atasan saya memberi dorongan kepada setiap karyawan untuk menjadi pemain tim yang baik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya mempunyai pemahaman yang jelas dan menginspirasi dengan rencana masa depan perusahaan/organisasi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya memimpin dengan memberi contoh secara langsung *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRAN...

Atasan saya memimpin dengan
mimberi contoh secara langsung *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya menyampaikan tentang *
nilai yang dianutnya tentang suatu
pekerjaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya membantu sebagai *
fasilitator dalam pekerjaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju



Atasan saya telah memotivasi saya *
untuk dapat melihat segala sesuatu
dengan cara yang baru

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya menyelesaikan masalah *
lama dengan cara baru

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya mempertimbangkan *
perasaan pribadi bawahannya

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju



Atasan saya selalu berkomunikasi dengan cara yang terbuka *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya menyadari dan memperhatikan kebutuhan saya terkait pekerjaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Transaksional Leadership

Atasan saya memberi tahu saya apa yang harus dilakukan agar memperoleh penghargaan dalam pekerjaan *

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRAN...

Atasan saya memberi tahu saya apa *
yang harus dilakukan agar
memperoleh penghargaan dalam
pekerjaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya memberi saya *
pengakuan khusus atas kinerja saya
yang baik

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya, saya anggap sebagai *
guru

1 2 3 4 5

! Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju



Atasan saya mengharapkan kinerja yang terbaik *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya memberi tahu saya standar yang perlu saya ketahui untuk melaksanakan pekerjaan saya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya tidak terlalu memperhatikan yang dilakukan orang lain kecuali pekerjaan itu benar-benar penting *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya tidak terlalu *
memperhatikan yang dilakukan
orang lain kecuali pekerjaan itu
benar-benar penting

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Atasan saya tidak menentang *
kebijakan perusahaan/organisasi
saat ini

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Job Satisfaction

! Dengan mempertimbangkan segala *
sesuatunya, saya puas dengan
nekeriaan sava saat ini

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRAN...

Dengan mempertimbangkan segala *
sesuatunya, saya puas dengan
pekerjaan saya saat ini

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Saya senang dengan kesempatan *
untuk mendapatkan kesempatan
yang lebih baik di
perusahaan/organisasi ini

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

Saya senang untuk *
merekomendasikan pekerjaan
kepada teman atau keluarga saya

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○ Sangat Setuju

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRAN...

Sangat Tidak Setuju ○○○○○○ Sangat Setuju

Saya senang dengan kesempatan untuk mendapatkan kesempatan yang lebih baik di perusahaan/organisasi ini *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○○ Sangat Setuju

Saya senang untuk merekomendasikan pekerjaan kepada teman atau keluarga saya *

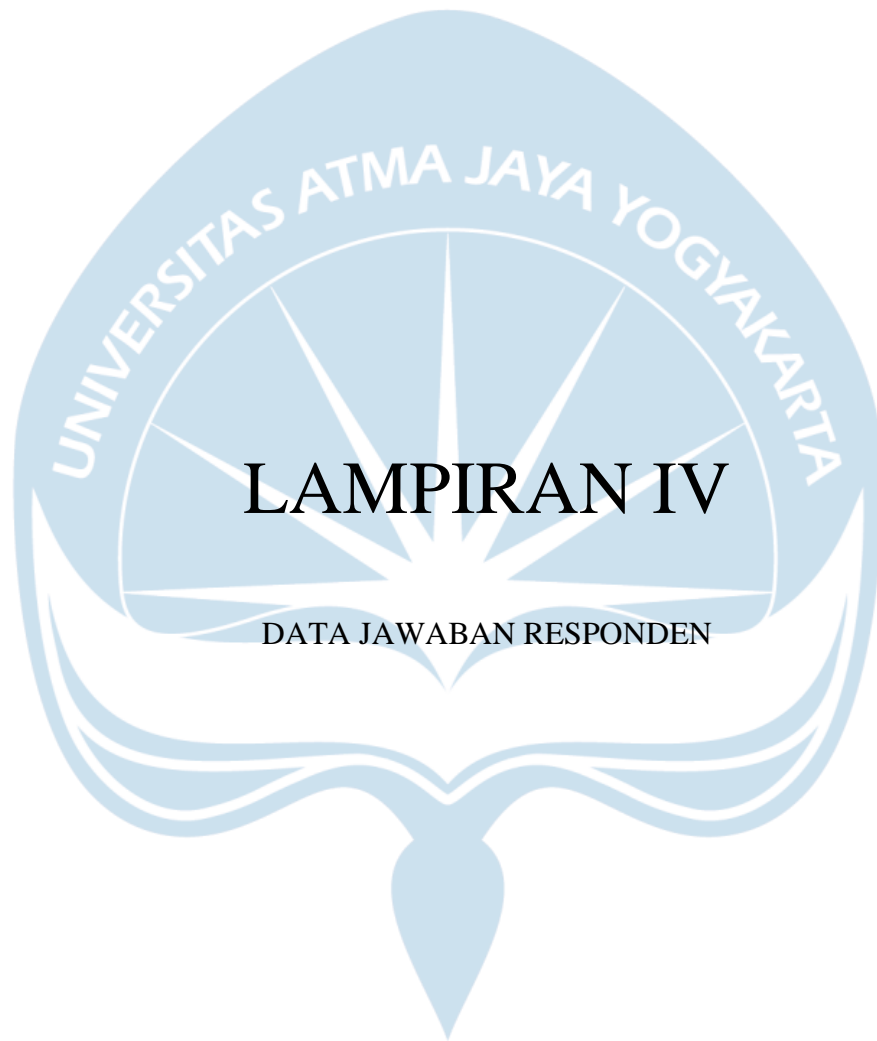
1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○○○○○○ Sangat Setuju

Kirim

Kosongkan formulir





LAMPIRAN IV

DATA JAWABAN RESPONDEN

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2
2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2
3	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
8	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
9	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
12	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5
14	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
15	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5
16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
17	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
18	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
19	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
22	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
24	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5
26	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3
27	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
31	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
34	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
35	3	3	3	3	4	5	2	3	4	3
36	4	5	4	5	3	2	2	5	4	4

37	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3
38	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5
39	1	2	5	3	2	2	3	3	4	2
40	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4
41	5	4	4	2	2	3	3	4	2	2
42	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4
43	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
44	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
45	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
46	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
47	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
48	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
49	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
50	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
51	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
52	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

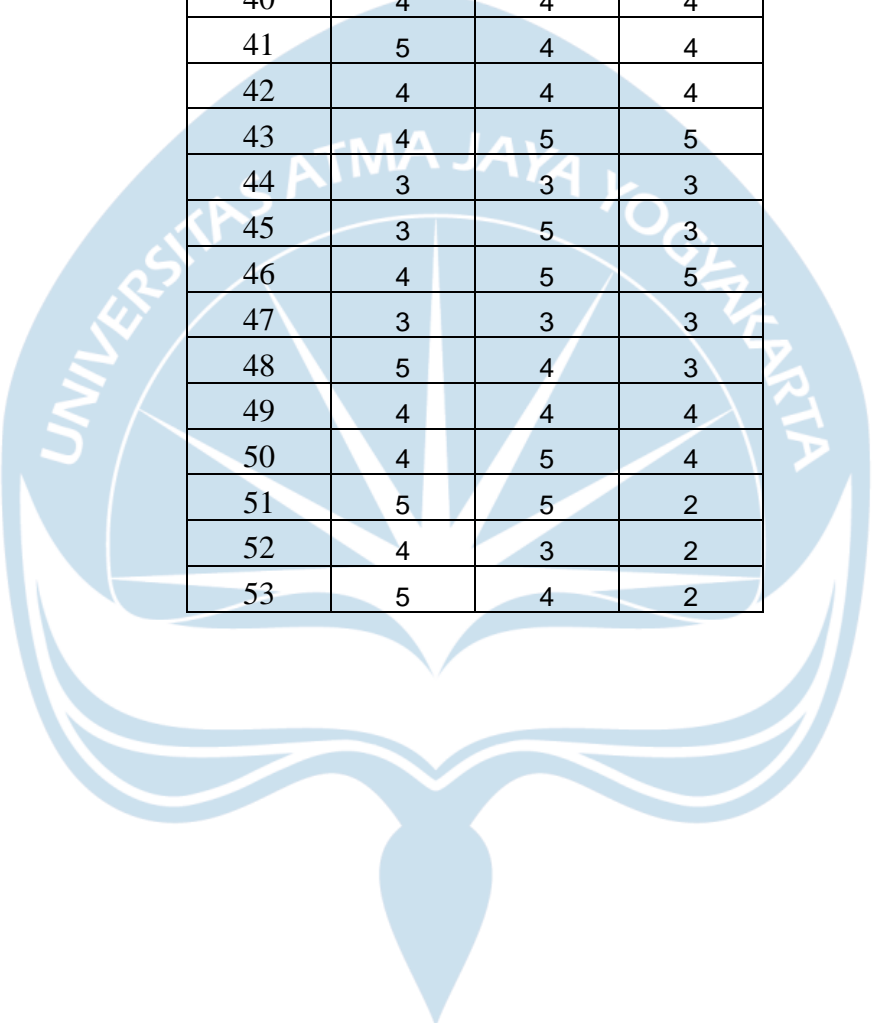
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	2	4	2	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	2	4
4	4	5	2	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4
6	4	4	5	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	5	4	4	4
10	5	4	3	5	4	4	3
11	4	5	4	4	4	3	4
12	4	5	4	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	4
14	4	4	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	2	5	5	5	5

17	4	5	5	4	4	4	4
18	4	4	2	4	4	4	4
19	3	3	3	4	4	2	4
20	4	4	2	4	4	3	4
21	5	5	5	5	5	4	4
22	2	2	4	4	3	4	4
23	5	5	5	5	5	4	4
24	5	5	5	5	4	4	4
25	5	4	5	4	4	5	5
26	3	3	4	4	4	3	3
27	2	2	2	4	4	4	4
28	4	4	2	4	4	4	4
29	5	5	4	5	2	5	5
30	5	5	5	5	5	4	4
31	4	4	3	4	4	3	4
32	2	4	4	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	2	3
34	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	2	4	5	4	3
36	5	5	5	5	5	3	3
37	4	3	4	4	4	4	4
38	4	3	4	4	3	3	4
39	2	1	4	5	2	1	2
40	5	4	2	4	5	4	4
41	4	4	3	5	4	4	4
42	2	3	4	4	2	4	5
43	2	3	2	2	3	2	2
44	5	4	3	4	5	4	5
45	5	4	4	5	5	4	5
46	3	2	2	2	2	3	2
47	5	4	2	2	4	5	4
48	5	4	2	2	4	5	4
49	5	4	5	5	4	5	5
50	4	4	4	5	4	4	5
51	5	4	2	2	5	4	4
52	5	4	2	4	4	4	4
53	2	4	2	3	5	4	4

KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No	Y1	Y2	Y3
1	4	5	2
2	4	5	4
3	5	5	5
4	5	5	5
5	5	5	5
6	5	5	4
7	4	5	2
8	5	5	4
9	5	5	5
10	4	4	4
11	4	4	4
12	4	5	4
13	4	4	5
14	5	5	5
15	5	5	4
16	5	5	5
17	4	4	4
18	5	5	3
19	5	3	3
20	4	4	4
21	5	5	5
22	4	3	2
23	4	4	1
24	4	4	1
25	4	5	5
26	3	3	4
27	4	4	4
28	4	4	4
29	5	5	5
30	4	5	5
31	4	4	4
32	4	4	4
33	4	4	4
34	4	3	4



35	5	4	2
36	4	4	5
37	4	3	3
38	4	4	3
39	4	4	2
40	4	4	4
41	5	4	4
42	4	4	4
43	4	5	5
44	3	3	3
45	3	5	3
46	4	5	5
47	3	3	3
48	5	4	3
49	4	4	4
50	4	5	4
51	5	5	2
52	4	3	2
53	5	4	2



HASIL UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Skor_total
X1.1	Pearson Correlation	1	.693**	0,257	0,121	.453*	.370*	0,264	0,101	0,199	0,250	.570**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,171	0,525	0,012	0,044	0,158	0,597	0,293	0,183	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.693**	1	.477**	0,131	0,254	.550**	0,356	.367*	.366*	0,351	.711**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,008	0,490	0,176	0,002	0,053	0,046	0,047	0,057	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	0,257	.477**	1	0,326	-	.417*	.403*	.402*	.381*	.405*	.651**
	Sig. (2-tailed)	0,171	0,008		0,079	0,960	0,022	0,027	0,028	0,038	0,026	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	0,121	0,131	0,326	1	0,188	.471**	0,221	0,319	.413*	0,287	.512**
	Sig. (2-tailed)	0,525	0,490	0,079		0,320	0,009	0,240	0,086	0,023	0,125	0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.453*	0,254	-	0,188	1	0,130	0,327	0,064	0,130	0,164	.425*
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,176	0,960	0,320		0,492	0,077	0,737	0,492	0,387	0,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.370*	.550**	.417*	.471**	0,130	1	.569**	.608**	.531**	.507**	.796**
	Sig. (2-tailed)	0,044	0,002	0,022	0,009	0,492		0,001	0,000	0,003	0,004	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	0,264	0,356	.403*	0,221	0,327	.569**	1	.410*	.431*	.437*	.700**
	Sig. (2-tailed)	0,158	0,053	0,027	0,240	0,077	0,001		0,024	0,017	0,016	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	0,101	.367*	.402*	0,319	0,064	.608**	.410*	1	.473**	.517**	.678**
	Sig. (2-tailed)	0,597	0,046	0,028	0,086	0,737	0,000	0,024		0,008	0,003	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	0,199	.366*	.381*	.413*	0,130	.531**	.431*	.473**	1	.493**	.661**
	Sig. (2-tailed)	0,293	0,047	0,038	0,023	0,492	0,003	0,017	0,008		0,006	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	0,250	0,351	.405*	0,287	0,164	.507**	.437*	.517**	.493**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,183	0,057	0,026	0,125	0,387	0,004	0,016	0,003	0,006		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_total	Pearson Correlation	.570**	.711**	.651**	.512**	.425*	.796**	.700**	.678**	.661**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,004	0,019	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Skor total
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .725** 0,000 30	.450* 0,013 30	.495** 0,005 30	0,189 0,317 30	0,259 0,167 30	0,165 0,384 30	.785** 0,000 30
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.725** 0,000 30	1 .371* 0,044 30	.410* 0,025 30	0,232 0,217 30	0,227 0,227 30	0,228 0,226 30	.751** 0,000 30
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.450* 0,013 30	.371* 0,044 30	1 0,357 0,053 30	0,147 0,438 30	0,187 0,323 30	0,176 0,353 30	.700** 0,000 30
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.495** 0,005 30	.410* 0,025 30	0,357 0,053 30	1 0,191 0,313 30	.407* 0,025 30	0,299 0,108 30	.670** 0,000 30
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,189 0,317 30	0,232 0,217 30	0,147 0,438 30	0,191 0,313 30	1 0,081 0,669 30	0,046 0,811 30	.386* 0,035 30
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,259 0,167 30	0,227 0,227 30	0,187 0,323 30	.407* 0,025 30	0,081 0,669 30	1 .572** 0,001 30	.574** 0,001 30
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,165 0,384 30	0,228 0,226 30	0,176 0,353 30	0,299 0,108 30	0,046 0,811 30	.572** 1 30	.470** 0,009 30
Skor_total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.785** 0,000 30	.751** 0,000 30	.700** 0,000 30	.670** 0,000 30	.386* 0,035 30	.574** 0,001 30	.470** 0,009 30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Skor_total
Y1	Pearson Correlation	1	.538**	.363*	.702**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,048	0,000
	N	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.538**	1	.396*	.750**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,030	0,000
	N	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.363*	.396*	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	0,048	0,030		0,000
	N	30	30	30	30
Skor_total	Pearson Correlation	.702**	.750**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30

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

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



UJI REALIBILITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,835	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35,47	24,671	0,468	0,825
X1.2	35,70	22,769	0,618	0,810
X1.3	35,73	22,478	0,519	0,821
X1.4	35,60	25,421	0,415	0,829
X1.5	35,80	25,131	0,266	0,847
X1.6	35,70	22,286	0,729	0,800
X1.7	35,97	22,723	0,600	0,812
X1.8	36,00	22,483	0,561	0,816
X1.9	35,40	24,731	0,592	0,818
X1.10	35,63	22,447	0,591	0,813

HASIL UJI RELIABILITAS KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,727	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24,40	7,283	0,645	0,637
X2.2	24,27	7,651	0,608	0,650
X2.3	24,67	7,057	0,447	0,712
X2.4	24,07	9,168	0,578	0,683
X2.5	24,27	9,857	0,208	0,740
X2.6	24,43	8,737	0,388	0,707
X2.7	24,30	9,803	0,346	0,717

UJI REALIBILITAS KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,615	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	8,40	2,593	0,502	0,505
Y2	8,30	2,286	0,518	0,434
Y3	8,90	1,197	0,434	0,692



LAMPIRAN VII

ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	34,0	34,0	34,0
	Wanita	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	4	7,5	7,5	7,5
	26-30 Tahun	4	7,5	7,5	15,1
	31-40 Tahun	14	26,4	26,4	41,5
	>40 Tahun	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Jenis_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru	46	86,8	86,8	86,8
	Administrasi	5	9,4	9,4	96,2
	Pustakawan	1	1,9	1,9	98,1
	Security	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	8	15,1	15,1	15,1
	6-10 Tahun	4	7,5	7,5	22,6
	>10 Tahun	41	77,4	77,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	





LAMPIRAN VIII

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	53	1	5	4,06	0,886
X1.2	53	2	5	3,94	0,886
X1.3	53	2	5	3,89	1,031
X1.4	53	2	5	3,98	0,820
X1.5	53	2	5	3,83	0,955
X1.6	53	2	5	3,94	0,949
X1.7	53	2	5	3,64	0,901
X1.8	53	2	5	3,74	0,902
X1.9	53	2	5	4,13	0,761
X1.10	53	2	5	3,94	0,969
Valid N (listwise)	53				

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KEPEMIMPINAN

TRANSAKSIONAL

Descriptive Statistics

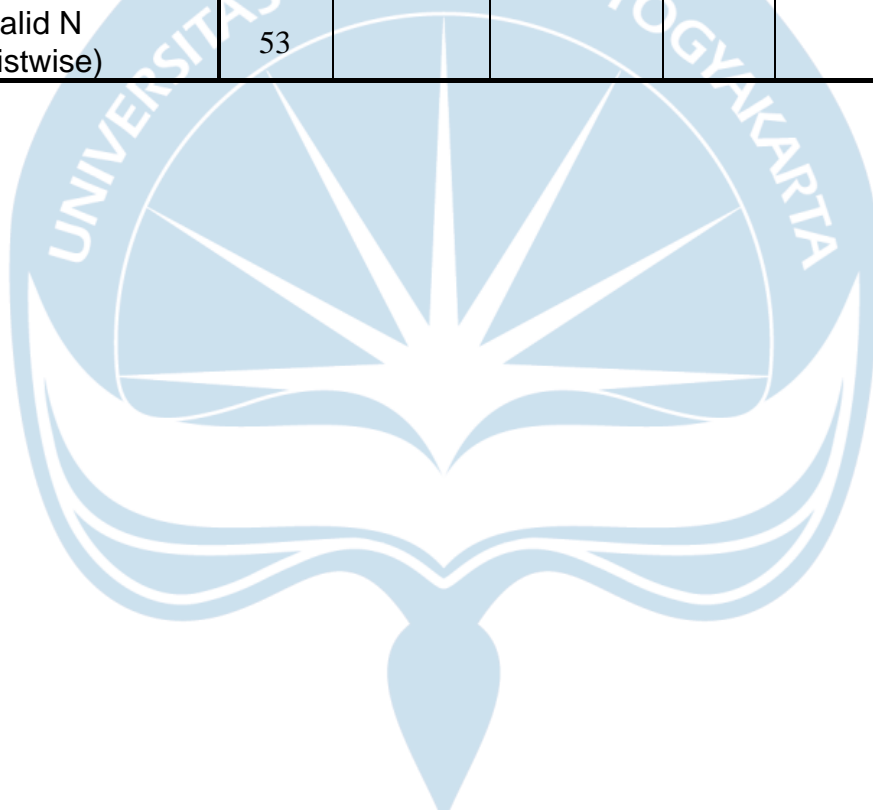
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	53	2	5	3,96	0,999
X2.2	53	1	5	3,91	0,861
X2.3	53	2	5	3,49	1,137
X2.4	53	2	5	4,09	0,838
X2.5	53	2	5	4,06	0,795
X2.6	53	1	5	3,81	0,878
X2.7	53	2	5	3,98	0,720
Valid N (listwise)	53				

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KEPUASAN KERJA

KARYAWAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	53	3	5	4,26	0,593
Y2	53	3	5	4,28	0,717
Y3	53	1	5	3,70	1,137
Valid N (listwise)	53				





LAMPIRAN IX

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA VARIABEL
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	0,155	0,121	1,733

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27,577	2	13,789	4,589	.015 ^b
Residual	150,234	50	3,005		
Total	177,811	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,468	1,860		4,015	0,000
Kepemimpinan Transformasional	0,108	0,041	0,374	2,619	0,012
Kepemimpinan Transaksional	0,020	0,065	0,044	0,311	0,757

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja