

kepuasan kerja maka karyawan akan cepat mengalami kebosanan, tidak bersemangat dalam bekerja, dan pindah pekerjaan (Robbins, 2011).



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja dengan sebagai variabel intervening maka penelitian ini menyimpulkan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya **diterima**. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada pegawai.. Hal ini didukung pula dengan data statistik deskriptif masa kerja responden di mana jumlah

responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 54% yang menandakan bahwa sebagian besar pegawai memiliki komitmen yang tinggi sehingga membuat mereka loyal terhadap organisasinya.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keinginan, keterlibatan dan keanggotaan seseorang dalam suatu organisasi. Timbulnya komitmen organisasi akan menimbulkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.
3. Dengan timbulnya rasa memiliki yang kuat ini akan membuat pegawai senang dalam bekerja dan melakukan segala kewajiban dan tugas tanpa merasa terpaksa sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, kinerja dan *turn over* karyawan. Gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian terbukti bahwa tumbuhnya komitmen yang kuat dari para karyawan akan memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerja dan meningkatnya tanggung jawab yang mengindikasikan timbulnya kinerja pegawai yang tinggi.
6. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu

mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hipotesis yang dibangun pada penelitian ini dan telah terbukti dapat diterima, maka dapat disarankan pada pihak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Supiori terutama dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam hal ini variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian, variabel tersebut berpengaruh positif secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di mana, untuk mewujudkan pengaruh ideal, karena seorang atasan kadang mengambil tindakan tanpa memperdulikan kepentingan bawahannya. Disamping itu atasan perlu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk turut ambil bagian dalam pengambilan keputusan dengan harapan ada masukan-masukan yang lebih komprehensif sehingga keputusan lebih efektif serta memberikan perhatian pribadi ini hendaknya sebagai atasan secara pribadi memperhatikan bawahan yang bekerja keras, selalu membimbing bawahan yang sudah siap dipromosikan dan suka mengarahkan bawahan sesuai dengan tingkat kematangannya.

5.3. Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain:

1. Organisasi harus memperhatikan aspek kepuasan kerja karena adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang memberikan dampak positif bagi

kinerja pegawai. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan peningkatan dari segi penghargaan (finansial dan non finansial) yang sepadan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan dan dengan memperhatikan kondisi maupun sarana prasarana yang digunakan sebagai penunjang dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Memperhatikan aspek kepuasan karena adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai maupun lembaga dapat dilakukan dengan cara pelatihan-pelatihan tentang tata cara perencanaan dan pengelolaan daerah sehingga dapat memaksimalkan keterlibatan pegawai.
3. Dalam melaksanakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya memperhatikan kualitas dan kemampuan pegawai hal ini penting karena Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah instansi pemerintah yang memiliki kewajiban melayani masyarakat
4. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja telah dilakukan dengan baik. Namun harus dilakukan peningkatan agar organisasi terus berkembang begitu pula dengan para pegawainya.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan. Pertama, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus lain, yaitu pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di kota/kabupaten lain yang ada di Indonesia karena terdapat perbedaan budaya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kedua, saat penelitian ini dilakukan, baru saja terjadi rotasi besar-besaran di BAPPEDA sehingga hal ini mempengaruhi jawaban yang diberikan oleh responden.

5.5. Saran Untuk Penelitian Mendatang

Hasil-hasil dalam penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan agar dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan yang disarankan dari penelitian ini antara lain adalah: menambah variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel yang disarankan seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ahmadi, H., 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
- Ceicilia Engko dan Gudono. 2007. *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X, Makasar.
- Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2006. *Analisa Data Penelitian dengan Menggunakan Program SPSS Lanjutan*. Semarang, BPUNDIP.
- GreenBerg, Baron. 2003. *Manajemen*. Prentice Hall International.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen (edisi 2)*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- House, Robert, J., 1996. *Path Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory*. Leadership Quarterly
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Manullang, M dan Marihot AMH Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Yogyakarta Gadjah Mada University Press (UGM).
- Mas'ud, Fuad 2004. *Survei Diagnosis Organisasi(konsep dan aplikasi)* BP: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Parasuraman, Valarie Zaithamil, Berry and Leonard. 1985. "A Conceptual Model Of Service Quality and Implication for Future Research". *Journal of Marketing*. 49 (Fall) p. 41- 50
- Republik Indonesia, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.63/Kep/M.Pan/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grafindo, Persada.
- Robbinss Stephen P., 1996. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
-2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
-2011. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran,Umar. 2007, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran,Uma. 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., dan Gilbert, D.R. 2005. *Management* Edisi ke-13. New Jersey : Prentice Hall
- Sugiono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke 15, Bandung; Alfabeta,Cv.
- 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis regresi linear ganda dengan SPSS*. Edisi pertama, Cetakan pertama, Yogyakarta; Graha Ilmu
- Sujarweni, Wiratna. 2007, *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian*, Edisi Lengkap. Yogyakarta: Ardana Media
- Sutarto. 1986. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasa I Gede Adi, 2006. *Pengaruh Karakteristik Manajemen Karier terhadap Komitmen Karyawan dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Adi Bharata Asty Denpasar*, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Zhang, J and W. Zheng, 2009, "How Does Satisfaction Translate into Performance? An Examination of Commitment and Cultural Values", Human Resource Development Quarterly, Vol. 20, No. 3, Fall 2009.



Operasional variabel

Variabel Utama	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber Data	Metode	
				Pengumpulan data	Analisis data
Gaya Kepemimpinan	a. Atasan selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan bawahan b. Atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan kepada bawahan c. Atasan sering menekankan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin d. Atasan sering memberitahu bawahan untuk tetap menjalin hubungan dengan mitra kerja e. Ketika memberi tugas, atasan berkomunikasi secara langsung dan memberikan perintah secara jelas. f. Atasan langsung sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas, dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	Nomimal dan Interval	Primer	Kuesiner	Uji Validitas, uji reabilitas dan Uji Regresi Linear Berganda serta Uji koefisien determinasi
Motivasi Kerja			Primer	Kuesioner	
			Primer	Kuesioner	
Kepuasan kerja	a. Se jauh mana perubahan mengakibatkan keterampilan atau pengetahuan Bapak/Ibu menjadi usang b. Se jauh mana Bapak/Ibu merasa tidak aman dengan posisi Bapak/Ibu Sekarang. c. Organisasi memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk bercakapcakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja	Nomimal dan Interval	Primer	Kuesiner	Uji Validitas, reabilitas dan Uji Regresi Linear Berganda serta Uji koefisien determinasi
Kinerja Pegawai	d. Organisasi memberikan kesempatan kepada Bapak/Ibu untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan sekerja e. Organisasi memberikan penghargaan jika Bapak/Ibu bekerja secara optimal		primer	Kuesioner	

	a. Kualitas kerja pegawai ini melebihi rata-rata karyawan lain. b. Pegawai ini mempunyai pengetahuan yang baik atas tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) c. Efisiensi dan efektifitas kerja pegawai ini melebihi rata-rata karyawan lain d. Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. e. Pegawai ini mampu bekerja keras sesuai potensi yang dimiliki.	Nominal dan Interval	Primer	Kuesioner	Uji Validitas, reabilitas dan Uji Regresi Linear Berganda serta Uji koefisien determinasi
	a. Kuantitas kerja pegawai ini jauh lebih baik dari karyawan lain . b. Pegawai ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tupoksinya .		Primer	Kuesioner	
	c. Pegawai ini dapat menjalankan sesuai dengan prosedur yang ada . d. Pegawai ini dapat menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan tupoksinya.		Primer	kuesioner	

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DI KABUPATEN SUPIORI

Kepada

Yth. Bapak / Ibu / Sdr / i. Pegawai BAPPEDA Kabupaten Supiori.

Saya adalah Mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori**, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (Tesis). Olehkarena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai petunjuk yang diberikan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya untuk keperluan penelitian.

Atas Kesediaan Bapak, ibu, Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Noack Pariaribo

125001741

1. Identitas Responden

Nama : _____

1. Jenis kelamin Anda:

a. Pria b. Wanita

2. Usia Anda: _____ tahun

3. Pendidikan terakhir Anda:

a. SMA / SMK / sederajat

b. D3

c. S1

d. Lainnya, sebutkan _____

4. Lama bekerja :

a. < 2 tahun

b. 2 – 3 tahun

c. 4 – 5 tahun.

d. > 5 tahun

5. Bagian/Divisi :

6. Jabatan :

2. Daftar Pertanyaan

Isilah jawaban berikut dengan tanda *silang* (X). Dengan skala penilaian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu (R) = 3, Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

Gaya Kepemimpinan						
No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Wewenang mutlak berpusat pada pimpinan saya	STS	TS	R	S	SS
2	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri	STS	TS	R	S	SS
3	Pimpinan saya selalu membuat kebijaksanaan sendiri	STS	TS	R	S	SS
4	Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan karyawan	STS	TS	R	S	SS
5	Pimpinan saya lebih banyak mengkritik daripada memuji	STS	TS	R	S	SS
6	Dalam pekerjaan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman dari pimpinan saya	STS	TS	R	S	SS
7	Pimpinan saya bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada karyawan	STS	TS	R	S	SS

8	Dalam membuat keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan karyawan	STS	TS	R	S	SS
9	Dalam membuat kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan karyawannya	STS	TS	R	S	SS
10	Pimpinan saya melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan karyawan secara wajar	STS	TS	R	S	SS
11	Pimpinan saya memberikan tugas-tugas dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif	STS	TS	R	S	SS
12	Pimpinan saya cenderung seimbang dalam memberikan pujian dan kritik	STS	TS	R	S	SS
13	Pimpinan saya cenderung menciptakan suasana saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai terhadap karyawannya	STS	TS	R	S	SS
14	Pimpinan saya melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada karyawan	STS	TS	R	S	SS
15	Pimpinan saya menyerahkan keputusan lebih banyak dibuat oleh karyawan	STS	TS	R	S	SS
16	Pimpinan saya menyerahkan kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh karyawan	STS	TS	R	S	SS
17	Pimpinan saya tidak melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan karyawan	STS	TS	R	S	SS
Motivasi Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
18	Gaji yang anda peroleh mencukupi kebutuhan sehari hari	STS	TS	R	S	SS
19	Gaji yang anda terima membuat anda meningkatkan produktivitas dalam bekerja	STS	TS	R	S	SS
20	Tambahan upah lembur yang ditetapkan meningkatkan kesejahteraan saya dalam bekerja	STS	TS	R	S	SS
21	Saya bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan organisasi.	STS	TS	R	S	SS
22	Saya bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi	STS	TS	R	S	SS
23	Saya bersedia lembur untuk memenuhi target	STS	TS	R	S	SS
24	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	STS	TS	R	S	SS
25	Saya bersedia bekerjasama dalam bekerja	STS	TS	R	S	SS
26	Saya selalu memberikan dorongan dan semangat kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	STS	TS	R	S	SS
27	Saya bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan	STS	TS	R	S	SS
28	Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja	STS	TS	R	S	SS
29	Saya bersedia memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan	STS	TS	R	S	SS
30	Saya bersedia bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan	STS	TS	R	S	SS
31	Saya bersedia bekerja keras dalam pencapaian target	STS	TS	R	S	SS
32	Saya bersedia lembur untuk memenuhi target	STS	TS	R	S	SS
33	Saya bersedia menjaga nama baik organisasi	STS	TS	R	S	SS
34	Saya bersedia membantu kesulitan rekan kerja asatu bagian dalam menyelesaikan pekerjaannya	STS	TS	R	S	SS

Kepuasan Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
35	Tugas yang saya kerjakan sangat penting bagi keberhasilan pekerjaan saya	STS	TS	R	S	SS
36	Pekerjaan saya cocok dengan kemampuan saya	STS	TS	R	S	SS
37	Organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja saya	STS	TS	R	S	SS
38	Ruang kerja saya mendukung suasana dalam bekerja	STS	TS	R	S	SS
39	Saya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi	STS	TS	R	S	SS
40	pimpinan saya memberikan perhatian yang baik kepada pekerjaan saya	STS	TS	R	S	SS
41	Organisasi memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi karyawan	STS	TS	R	S	SS
42	Gaji yang saya terima sesuai dengan usaha yang saya lakukan dalam menyelesaikan yang diembankan kepada saya	STS	TS	R	S	SS
Kinerja Pegawai						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
43	Saya mengetahui tugas pokok dan fungsi pekerjaan saya	STS	TS	R	S	SS
44	Saya mampu menjalankan tupoksi	STS	TS	R	S	SS
45	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	STS	TS	R	S	SS
46	Saya mengerjakan tugas tanpa ada kesalahan	STS	TS	R	S	SS
47	Saya terkadang menunda tugas yang diberikan	STS	TS	R	S	SS
48	Saya selalu hadir tepat waktu setiap harinya	STS	TS	R	S	SS
49	Saya selalu berusaha membantu rekan kerja saya ketika	STS	TS	R	S	SS
50	Saya dapat menjalankan tupoksi sesuai dengan prosedur yang ada	STS	TS	R	S	SS

Lampiran I.1.

1. Uji Validitas dan reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	58.4333	159.633	.651	.917
q2	58.1333	163.430	.590	.918
q3	58.2667	162.754	.622	.918
q4	58.3000	159.666	.615	.918
q5	58.3000	157.872	.660	.916
q6	58.0667	164.340	.544	.919
q7	58.3667	155.620	.736	.914
q8	58.2667	161.720	.516	.920
q9	58.2333	155.426	.714	.915
q10	58.2667	157.306	.591	.918
q11	58.2000	159.200	.639	.917
q12	58.3000	159.666	.615	.918
q13	58.3000	157.872	.660	.916
q14	58.0667	164.340	.544	.919
q15	58.3667	155.620	.736	.914
q16	58.2667	161.720	.516	.920
q17	58.2667	161.720	.516	.920

Lampiran I.2. Uji Validitas dan reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	57.8667	142.464	.600	.903
q2	57.5667	145.771	.526	.905
q3	57.6333	144.516	.576	.904
q4	57.7000	142.217	.550	.905
q5	57.6333	138.516	.657	.901
q6	57.4333	145.289	.524	.905
q7	57.8333	139.937	.639	.902
q8	57.6000	142.731	.490	.907
q9	57.5667	135.633	.732	.899
q10	57.6000	138.455	.572	.904
q11	57.5333	139.775	.635	.902
q12	57.6333	140.240	.610	.903
q13	57.6333	138.516	.657	.901
q14	57.4333	145.289	.524	.905
q15	57.7000	136.424	.733	.899
q16	57.6667	144.299	.445	.908
q17	57.7000	146.010	.396	.909

Lampiran I.3. Uji Validitas dan reliabilitas kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	25.2333	39.495	.577	.866
q2	25.3000	38.424	.530	.870
q3	25.2333	34.323	.814	.839
q4	25.0333	40.447	.474	.874
q5	25.4333	38.392	.535	.870
q6	25.2333	34.323	.814	.839
q7	25.1667	34.626	.751	.846
q8	25.2000	35.821	.591	.866

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	25.4667	37.913	.762	.853
q2	25.5000	40.052	.544	.879
q3	25.4333	41.978	.528	.878
q4	25.5333	40.395	.635	.867
q5	25.5333	37.982	.795	.850
q6	25.3333	43.885	.496	.880
q7	25.6000	40.179	.628	.868
q8	25.5333	37.982	.795	.850



Re s	Item Pertayaan Gaya Kepemimpinan (X1)																
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q1 0	Q1 1	Q1 2	Q1 3	Q1 4	Q1 5	Q1 6	Q1 7
1	3	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5
2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	4
3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	1	5	5	3	4	4	5	3	5	2	5	1	2	4
5	4	4	5	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
6	5	5	4	2	4	2	4	5	3	4	2	4	1	4	4	2	5
7	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4
8	5	4	4	1	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	1	2	5
9	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	2	4	5	1	5
10	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
11	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4
12	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
13	5	5	5	4	1	4	4	5	4	2	4	5	2	4	1	4	4
14	3	4	4	1	4	2	5	4	5	3	2	4	2	4	2	2	5
15	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	3	4	2	4	5	4	4
16	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
17	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
18	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
19	4	4	3	5	5	2	4	4	5	4	2	4	2	4	5	4	5
20	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
21	5	4	4	1	5	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4
22	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4
23	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
24	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	2	4	5	2	4
25	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	2	4	2	4	4	3	4
26	5	4	4	1	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4
27	4	4	3	2	3	5	3	5	5	4	2	5	2	4	4	2	5
28	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
29	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4
30	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
31	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	2	4	2	4	5	5	5
32	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
33	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
34	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5
35	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	2	4	4
36	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
37	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4

Distribusi Data Mentah

Re s	Item Pertayaan Motivasi Kerja (X2)																	
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q1 0	Q1 1	Q1 2	Q1 3	Q1 4	Q1 5	Q16		
	1	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	2	5	
	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
	3	5	4	5	2	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	
	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	
	5	5	5	4	5	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	
6	4	4	3	2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5		
Re s	Item Pertayaan Kepuasan Kerja (Z)								Res	Item Pertayaan Kinerja Pegawai (Y)								4
	Q1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q8		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q 7	Q8	5
																		5
																		5
																		5
1	4	4	4	3	1	5	4	5	1	3	4	5	5	5	4	5	5	5
2	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	4	5	5	4	5
3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	5	4	1	5	5	3	4	4	5	3	5	2	5	1	2	4	5
5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	3	5	4	2	4	2	4	5	6	4	2	4	1	4	4	2	5	5
7	4	4	5	4	4	4	5	5	7	5	5	5	2	5	4	4	4	5
8	4	5	4	1	5	4	5	4	8	5	2	4	4	4	1	2	5	5
9	5	4	3	5	4	3	5	5	9	4	4	4	2	4	5	1	5	4
10	5	5	5	4	3	4	4	4	10	4	5	4	4	4	5	5	4	5
11	4	4	4	5	4	5	3	4	11	5	3	5	4	4	4	5	4	5
12	5	5	5	4	5	4	4	5	12	4	4	4	4	5	4	4	5	5
13	4	5	5	4	1	4	4	5	13	2	4	5	2	4	1	4	4	5
14	5	4	4	1	4	2	5	4	14	3	2	4	2	4	2	2	5	5
15	3	5	5	4	2	4	5	5	15	4	3	4	2	4	5	4	4	5
16	4	4	4	5	5	4	5	4	16	5	4	4	4	5	4	5	4	5
17	5	5	5	4	4	4	3	4	17	4	5	4	4	4	5	5	5	5
18	5	4	5	4	3	5	4	5	18	4	4	4	5	4	4	5	4	5
19	5	4	3	5	1	2	4	4	19	4	2	4	2	4	5	4	5	5
20	4	5	5	4	4	4	5	5	20	5	4	5	4	5	4	4	5	5
21	3	4	4	1	5	4	3	4	21	4	2	4	2	4	4	2	4	4
22	5	4	5	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	1	4	4	4
23	4	4	5	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	4	5	4	5
24	5	5	4	5	4	4	3	4	24	5	3	5	2	4	5	2	4	5
25	5	5	5	4	5	3	4	5	25	4	2	4	2	4	4	3	4	5
26	4	5	4	1	2	4	5	4	26	2	4	4	4	4	1	4	4	5
27	5	4	3	2	3	5	3	5	27	4	2	5	2	4	4	2	5	5
28	5	4	4	5	4	5	4	4	28	4	4	5	5	5	4	5	5	5
29	4	5	4	5	5	4	5	5	29	5	5	4	2	4	4	4	4	
30	5	4	5	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	5	4	4	
31	5	4	4	5	4	2	5	4	31	5	2	4	2	4	5	5	5	
32	4	5	4	4	5	4	4	5	32	4	4	5	4	5	4	4	4	
33	5	4	4	5	5	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	4	
34	4	5	4	5	4	2	4	5	34	5	2	4	4	4	4	4	5	
35	4	4	5	4	1	4	5	4	35	4	4	5	2	4	2	4	4	
36	5	5	4	5	5	4	4	4	36	5	4	4	5	5	4	4	4	
37	4	4	5	4	4	5	3	4	37	4	5	4	4	4	5	4	4	

Distribusi Data Mentah

1. Hasil analisis jalur pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.609	4.14347	2.879

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	994.978	2	497.489	28.977	.000 ^a
	Residual	583.725	34	17.168		
	Total	1578.703	36			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.648	3.835		.169	.867
	Gaya Kepemimpinan	.273	.087	.495	3.133	.004
	Motivasi Kerja	.188	.084	.352	2.227	.033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.2458	36.6443	29.3784	5.25721	37
Residual	-7.68650	10.41836	.00000	4.02673	37
Std. Predicted Value	-2.498	1.382	.000	1.000	37
Std. Residual	-1.855	2.514	.000	.972	37

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Hasil uji analisis jalur pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.786	3.12841

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1312.433	2	656.217	67.050	.000 ^a
	Residual	332.756	34	9.787		
	Total	1645.189	36			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.453	2.896		1.193	.241
	Gaya Kepemimpinan	.301	.066	.533	4.565	.000
	Motivasi Kerja	.229	.064	.420	3.597	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.4912	37.9638	29.5405	6.03792	37
Residual	-5.61059	9.28891	.00000	3.04027	37
Std. Predicted Value	-2.492	1.395	.000	1.000	37
Std. Residual	-1.793	2.969	.000	.972	37

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Hasil uji analisis jalur dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Pegawai ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.862	2.46179

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1366.589	1	1366.589	225.495	.000 ^a
	Residual	212.114	35	6.060		
	Total	1578.703	36			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.455	1.838		1.336	.190
	Kinerja Pegawai	.911	.061	.930	15.017	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.0375	37.9998	29.3784	6.16123	37
Residual	-8.17696	6.29146	.00000	2.42735	37
Std. Predicted Value	-2.003	1.399	.000	1.000	37
Std. Residual	-3.322	2.556	.000	.986	37

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja