



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(STUDI KASUS: RSIA ANNA, PEKAYON, BEKASI)**

**SKRIPSI**

**HENDRO PRATAMA  
0806374833**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
JULI 2012**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(STUDI KASUS: RSIA ANNA, PEKAYON, BEKASI)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi**

**HENDRO PRATAMA  
0806374833**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KEKHUSUSAN MANAJEMEN BISNIS  
JAKARTA  
JULI 2012**

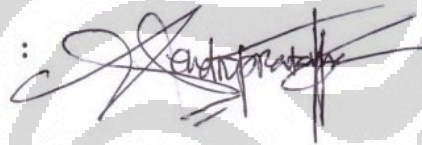
## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Hendro Pratama

NPM : 0806374833

Tanda Tangan :



Tanggal : Juli 2012

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Hendro Pratama  
NPM : 0806374833  
Program Studi : Ekstensi Manajemen


Judul Skripsi

➤ Bahasa Indonesia : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus: RSIA Anna, Pekayon, Bekasi)

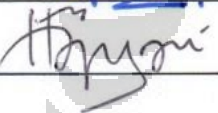
➤ Bahasa Inggris : The Effect of Leadership Style on Job Satisfaction (Case Study: RSIA Anna, Pekayon, Bekasi)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada **Program Studi Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia**.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : (Riani Rachmawati, S.E., M.A., Ph.D.) 

Penguji : (Imo Gandakusuma, S.E., Ak., MBA) 

Penguji : (Hapsari Setyowardhani, S.E., M.M) 

Ditetapkan di : (Jakarta)

Tanggal : (Juli 2012)

Ketua Program Studi Ekstensi Manajemen



(Imo Gandakusuma, S.E., Ak., MBA)

NIP. 19601003.199103.1.001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Illahi Robbi atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Penulis menyadari terdapat keterbatasan pada diri penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga hasil yang didapatkan masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran kritik atas kesalahan dalam penulisan skripsi ini sangat diharapkan untuk perbaikan karya penulis selanjutnya dimasa yang akan datang.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

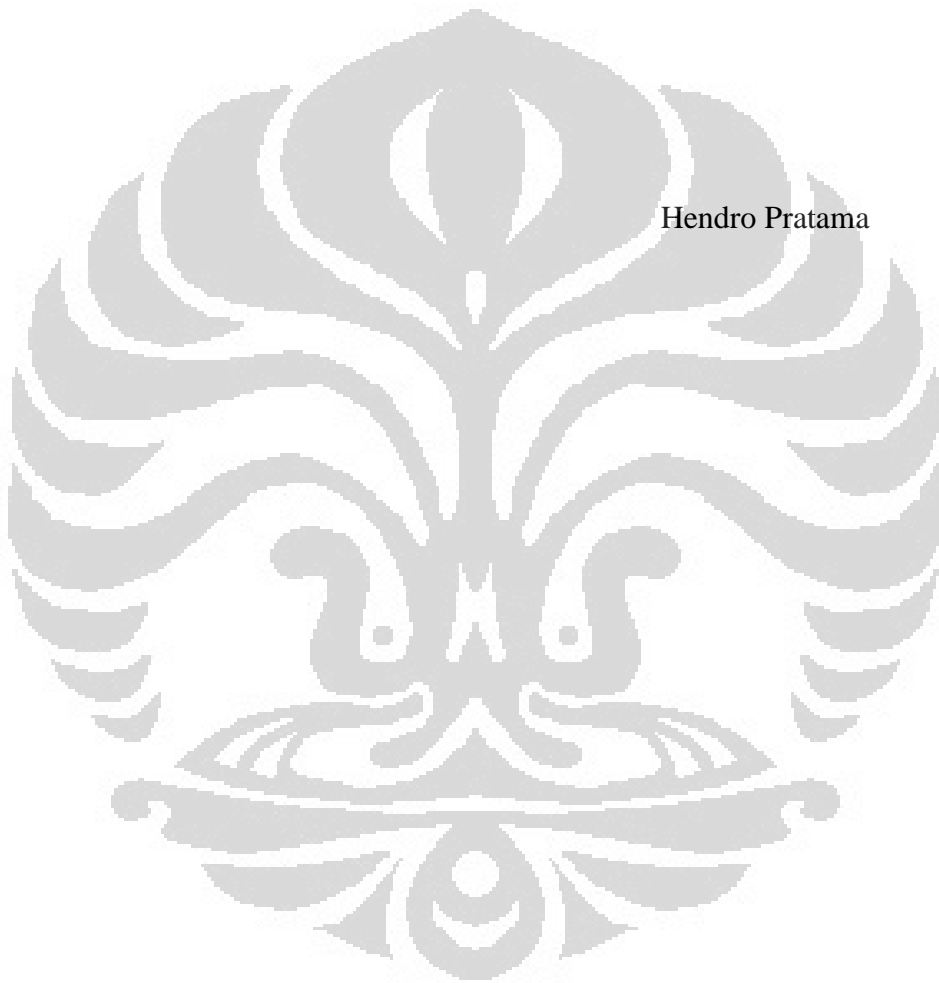
- 1) Ibu Riani Rachmawati S.E., M.A., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 2) Bapak Imo Gandakusuma S.E., Ak, MBA, selaku Ketua Program Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- 3) Para dosen pengajar pada Program Studi Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia yang telah memberikan inspirasi dan pengetahuan selama penulisan mengikuti masa pendidikan.
- 4) Pihak RSIA Anna yang telah bersedia menjadi obyek penelitian dan banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis butuhkan.
- 5) Orang tua dan keluarga penulis yang senantiasa memberikan dukungan bagi penulis.
- 6) Sahabat penulis, Handy, Yudistira, Wiwin, Prastyo, Ikhsan dan yang lainnya yang telah membantu penulis dalam penyusunan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 7) Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa program ekstensi manajemen Universitas Indonesia angkatan 2008, 2009 yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas dukungan dan doanya dalam penyelesaian skripsi ini.

8) Semua pihak yang telah mendukung sampai terselesaikannya skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Salemba, Juli 2012

Hendro Pratama



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hendro Pratama  
NPM : 0806374833  
Program Studi : Ekstensi Manajemen  
Departemen : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus: RSIA Anna, Pekayon, Bekasi)”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada Tanggal : Juli 2012

Yang Menyatakan



( Hendro Pratama )

## ABSTRAK

Nama : Hendro Pratama  
Program Studi : Ekstensi Manajemen  
Judul : PengaruhGaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.  
Studi Kasus: RSIA Anna, Pekayon, Bekasi

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *Path-goal theory* terhadap kepuasan kerja yang diukur menggunakan JDI (*Job Descriptive Index*) di Rumah Sakit ibu dan Anak “Anna”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah memang kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan seberapa besar pengaruhnya. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan memang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna.

Kata Kunci : *Path-goal*, kepemimpinan, kepuasan kerja, rumah sakit

## ABSTRACT

Name : Hendro Pratama  
Study Program : Management Extention  
Title : *The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction. Case Study: RSIA Anna, Pekayon, Bekasi.*

*The point of this study is about the effect of Path-goal theory leadership to job satisfaction that measure by JDI (Job Descriptive Index) in RSIA Anna. Main purpose of this research is to know if the leadership style can impact to job satisfaction and how much the effect. The conclusion that can be reach is that leadership style can can give some impact significantly to job satisfaction in medical services employee in RSIA Anna.*

*Key Word : Path-goal, Leadership, Job Satisfaction, Hospital.*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	2
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	3
1.5 Sistematika Penulisan .....	4
<b>2. LANDASAN TEORI</b> .....	5
2.1 Definisi Kepemimpinan .....	5
2.2 Perilaku Pemimpin.....	6
2.3 Gaya Kepemimpinan .....	7
2.3.1.Gaya Kepemimpinan Direktif.....	7
2.3.2.Gaya Kepemimpinan Supportif .....	8
2.3.3.Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	8
2.3.4.Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pencapaian.....	8
2.4 Kepuasan Kerja.....	9
2.5 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	10
2.5.1. <i>Content Theories</i> .....	10

2.5.1.1. <i>Maslow's Theory</i> .....	10
2.5.1.2. <i>Herzberg's Two Factor Theory</i> .....	10
2.5.2. <i>Process Theories</i> .....	10
2.5.2.1. <i>Vroom's Expectancy Theory</i> .....	11
2.5.2.2. <i>Discrepancy Theory</i> .....	11
2.5.2.3. <i>Equity Theory</i> .....	11
2.5.3. <i>Person – Environment Fit Theories</i> .....	11
2.6 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	12
2.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja .....	13
2.8 Penelitian Sebelumnya.....	13
<b>3. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	14
3.1 Populasi .....	14
3.2 Sampling .....	15
3.3 Variabel Penelitian.....	16
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	17
3.5 Model Penelitian .....	17
3.6 Hipotesis Penelitian .....	18
3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data .....	19
3.7.1 Uji Deskriptif .....	19
3.7.2 Uji Validitas .....	19
3.7.3 Uji Reliabilitas .....	20
3.7.4 Uji Asumsi .....	20
3.7.5 Uji Regresi .....	20
3.7.6 Uji Hipotesis .....	21
<b>4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b> .....	22
4.1 Uji Deskriptif .....	22
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	22
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Umur .....	23
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	23
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	24
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Level Jabatan.....	24
4.2 Uji Instrumen Penelitian .....	25

4.2.1 Uji Reliabilitas .....	25
4.2.2 Uji Validitas .....	28
4.3 Uji Asumsi .....	31
4.3.1. Uji Asumsi Eksistensi (Variabel Random).....	31
4.3.2. Uji Asumsi Independensi .....	32
4.3.3. Uji Asumsi Linieritas .....	33
4.3.4. Uji Asumsi Homoscedascity .....	34
4.3.5. Uji Asumsi Normalitas .....	35
4.3.6. Uji Asumsi Multicollinearity.....	36
4.4 Uji Regresi Berganda .....	38
4.4.1 Pengujian Korelasi.....	38
4.4.2 Pengujian Regresi Berganda.....	39
4.4 Uji Hipotesis .....	42
4.4.3 Uji Hipotesis Kesatu.....	42
4.4.4 Uji Hipotesis Kedua .....	43
4.4.5 Uji Hipotesis Ketiga .....	43
4.4.6 Uji Hipotesis Keempat .....	44
4.4.6 Uji Hipotesis Kelima .....	44
<b>5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>45</b>
5.1 Kesimpulan .....	45
5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	45
5.3 Saran Manajerial .....	46
<b>DAFTAR REFERENSI.....</b>	<b>47</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Daftar Nomor Pertanyaan Tiap Variabel .....	17
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	22
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur .....	23
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	23
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	24
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Level Jabatan.....	25
Tabel 4.6 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Masing-Masing Pertanyaan .....	26
Tabel 4.7 Nilai KMO dan Derajat Signifikansi Variabel.....	28
Tabel 4.8 Nilai <i>Factor Loadings</i> Masing-Masing Pertanyaan.....	29
Tabel 4.9 Asumsi Eksistensi (Variabel Random) .....	32
Tabel 4.10 Asumsi Independensi .....	33
Tabel 4.11 Asumsi Linieritas .....	34
Tabel 4.12 Asumsi Multicollinearity .....	37
Tabel 4.13 Uji Korelasi Product Momen Pearson .....	38
Tabel 4.14 Output Uji Regresi Berganda.....	39
Tabel 4.15 Output Uji Regresi Berganda Lanjutan.....	40

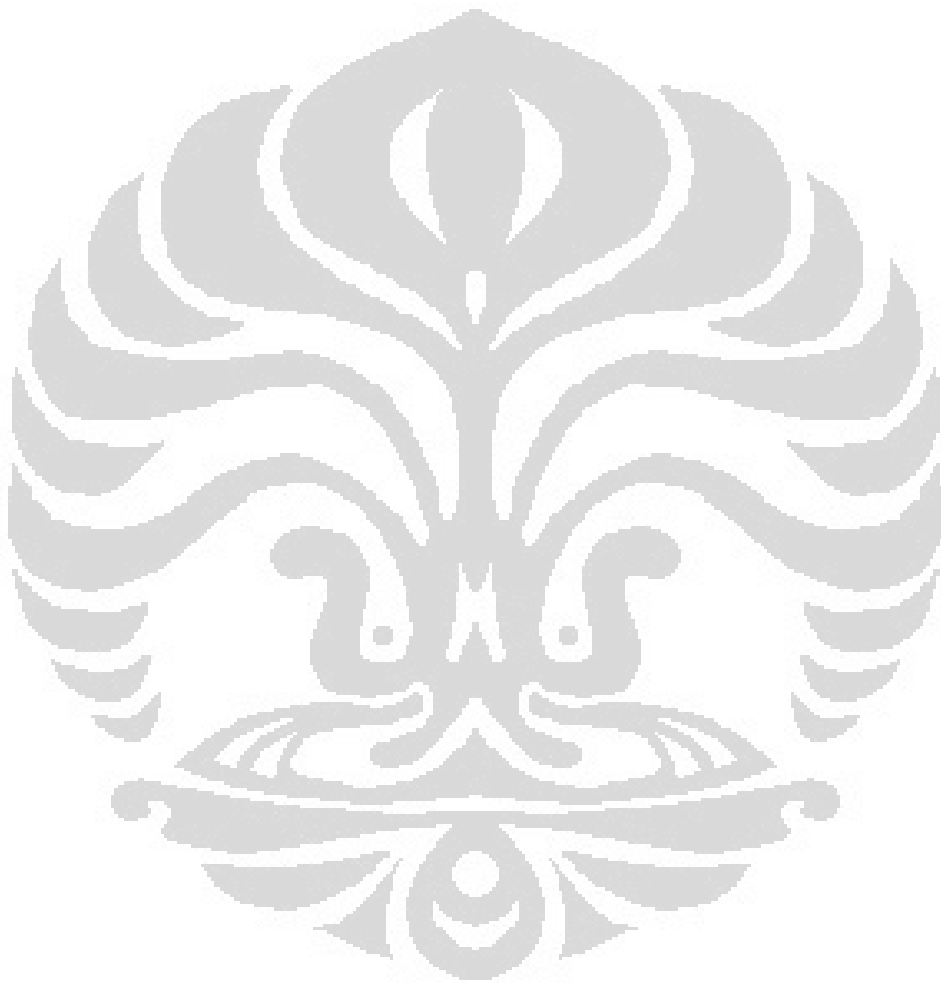
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1 Model Penelitian .....	15
Gambar 3.2 Model Penelitian .....	19
Gambar 4.1 Scatterplot .....	35
Gambar 4.2 P-P Plot Regression.....	36



## DAFTAR RUMUS

	<b>Halaman</b>
Rumus 3.1 Rumus <i>Slovin</i> .....	15
Rumus 3.2 Persamaan Regresi.....	20



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	51
Lampiran 2 Validitas dan Reabilitas .....	56
Lampiran 3 Frekuensi Responden .....	104
Lampiran 4 Regresi Berganda (ANOVA) .....	136



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi ini, setiap organisasi diharuskan untuk menjadi kompetitif dalam upaya untuk tetap menjamin kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Robbins, 2006). Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur sumber daya (tenaga kerja) tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya yang baik itu sendiri bergantung pada bagaimana pemimpin dalam organisasi tersebut merepresentasikan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pemimpin yang baik haruslah dapat mengelola sumber daya yang berada di dalam naungannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun sebuah sumber daya yang memiliki kerumitan tertinggi dalam pengaturannya adalah sumber daya manusia (SDM).

Dalam mengelola SDM, pemimpin dituntut untuk dapat melakukan banyak manuver agar SDM dapat mencapai tingkatan yang diharapkan. Menjadi penting untuk sebuah organisasi untuk dapat mengelola SDMnya secara baik, karena banyak hal yang dapat menjadi keuntungan dengan pemeliharaan SDM itu sendiri. Hal yang paling penting dalam mengelola SDM adalah bagaimana mengelola kepuasan dari SDM itu sendiri.

Kepuasan kerja menjadi sebuah hal yang krusial karena dengan kepuasan yang tinggi maka kinerja pun akan semakin tinggi dan mempermudah organisasi tersebut mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu diperlukan seorang



pemimpin yang mampu untuk mengelola kepuasan pegawai atau bawahannya. Hal terburuk yang dapat terjadi bila pemimpin tidak mengelola kepuasan kerja dengan baik adalah pegawai yang berkualitas tinggi akan meninggalkan organisasi karena merasa tidak puas. Hal ini tentunya akan sangat merugikan bagi organisasi.

Karena latar belakang diatas, penulis pada kesempatan ini ingin mengambil penelitian dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. (Studi Kasus di RSIA Anna, Pekayon, Bekasi)"**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variable independent yaitu gaya kepemimpinan terhadap variable dependent yaitu kepuasan kerja pegawai. Adapun pertanyaan penelitian yang akan dijawab menggunakan penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Gaya kepemimpinan seperti apa yang dominan digunakan oleh pimpinan RSIA Anna?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian seperti yang telah disebutkan diatas. Yaitu :

1. Melihat apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna.
2. Menilai seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna.
3. Menilai gaya kepemimpinan yang dominan digunakan pemimpin dalam mengorganisasikan perusahaan.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk pihak manajemen RSIA Anna, dapat dijadikan dasar pertimbangan untuk pengambilan keputusan manajemen terkait gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawainya
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dijadikan acuan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

#### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada permasalahan apakah gaya kepemimpinan yang dilakukan di RSIA Anna memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pelayanan medisya. Sesuai dengan latar belakang, permasalahan, dan tujuan penelitian di atas, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada:

- Obyek penelitian: Obyek penelitian ini hanya pada gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja pegawai pelayanan medis RSIA Anna.
- Responden: Responden yang diteliti adalah pegawai pelayanan medis RSIA Anna yang berjumlah 57 orang dari 130 orang.
- Waktu penelitian: Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2012

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

##### **Bab 1 : Pendahuluan**

Berisi tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Batasan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

##### **Bab 2 : Landasan Teori**

Bab ini berisikan mengenai teori-teori yang diambil dari data sekunder seperti buku-buku teks dan jurnal-jurnal manajemen yang dapat digunakan sebagai pendukung penelitian.

### **Bab 3 : Metodologi Penelitian**

Bab ini berisi tentang metode-metode yang digunakan selama proses penelitian yang terdiri dari Model Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Metode Sampling, Hipotesis Penelitian, serta Metode Pengolahan dan Analisis Data.

Penelitian ini berdasarkan pada model berikut ini. Karena sesuai dengan tujuan dan latar belakang peneliti.

Pada Penelitian ini, variable Independen adalah Perilaku Pemimpin yang akan mempengaruhi secara langsung variable dependen yaitu kepuasan.

### **Bab 4 : Analisis dan Pembahasan**

Bab ini berisikan analisa dan pembahasan berdasarkan hasil pengolahan data primer yang didapat dari metodologi penelitian yang terdiri dari uji deskriptif, uji realibilitas, uji validitas, uji regresi, uji asumsi dan uji hipotesis.

### **Bab 5 : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisikan kesimpulan dari analisis data dan saran dari peneliti bagi penelitian berikutnya dan juga implikasi manajerial.

## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Definisi kepemimpinan

Salah satu faktor yang membedakan antara organisasi yang berhasil dengan tidak adalah faktor kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Hampir semua kegagalan organisasi berawal dari kepemimpinan yang tidak berjalan dengan baik. Terdapat banyak sekali teori atau definisi mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House, 1999 dalam Yukl, 2005).

Menurut Kerlinger dan Padhazur (1987) dalam Yukl (2005), kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Susilo (1998) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Perkataan pemimpin atau *leader* memiliki berbagai pengertian. Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi. Karjadi (1983) dalam Susilo (1998) mendefinisikan pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan orang-orang lain agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (1984), kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

## 2.2 Perilaku pemimpin

Sekarang ini salah satu pendekatan yang paling diyakini adalah teori *path-goal*, teori *path-goal* adalah suatu model kontijensi kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada *inisiating structure* dan *consideration* serta teori pengharapan motivasi. Bawahan sering berharap pemimpin membantu mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain bawahan berharap para pemimpin mereka membantu mereka dalam pencapaian tujuan bernilai mereka. Ide di atas memainkan peran penting dalam *House's path-goal theory* yang menyatakan bahwa kegiatan pemimpin yang menjelaskan bentuk tugas dan mengurangi atau menghilangkan berbagai hambatan akan meningkatkan persepsi para bawahan bahwa bekerja keras akan mengarahkan ke kepuasan kerja yg baik dan kepuasan kerja yg baik tersebut selanjutnya akan diakui dan diberikan ganjaran.

Model kepemimpinan *path-goal* berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Menurut model ini, pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Teorinya disebut sebagai *path-goal* karena memfokuskan pada bagaimana pimpinan mempengaruhi persepsi pengikutnya pada tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalan untuk menggapai tujuan. House dan Mitchel (1974) dalam Yukl (1989)

Model *path-goal* menjelaskan bagaimana seorang pimpinan dapat memudahkan bawahan melaksanakan tugas dengan menunjukkan bagaimana prestasi mereka dapat digunakan sebagai alat mencapai hasil yang mereka inginkan. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) menjelaskan bagaimana sikap dan perilaku individu dipengaruhi oleh hubungan antara usaha dan prestasi (*path-goal*) dengan valensi dari hasil (*goal attractiveness*). Individu akan memperoleh kepuasan dan produktif ketika melihat adanya hubungan kuat antara usaha dan prestasi yang mereka lakukan dengan hasil yang mereka capai dengan nilai tinggi. Model *path-goal* juga mengatakan bahwa pimpinan yang paling efektif adalah

mereka yang membantu bawahan mengikuti cara untuk mencapai hasil yang bernilai tinggi. Model *path-goal* menganjurkan bahwa kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar:

1. Fungsi Pertama adalah memberi kejelasan alur. Maksudnya, seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Fungsi Kedua adalah meningkatkan jumlah hasil (*reward*) bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka.

### 2.3 Gaya Kepemimpinan

House dalam Yukl (1989) , dalam *path-goal theory*, mengidentifikasi dan mengkalisifikasikan perilaku pemimpin kedalam empat kelompok, yaitu :

#### 2.3.1 Gaya kepemimpinan direktif

Adalah perilaku pemimpin dimana ia memberitahukan kepada pengikut mengenai apa yang diharapkan dari mereka, menentukan tugas yang harus mereka selesaikan dan memberikan bimbingan khusus terkait dengan cara menyelesaikan berbagai tugas tersebut.

House dan Mitchel (1974) dalam Yukl (1989) mengatakan bahwa kepemimpinan direktif itu memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberikan pedoman yang spesifik, meminta bawahan untuk mengikuti pedoman dan prosedur yang ada, mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Griffin (1980) masih dalam Yukl (1989), pegawai yang melakukan pekerjaan yang sulit tetapi karena kurang motivasi mereka tidak mau menerima situasi yang penuh ketidak jelasan itu dengan cara mengatur pekerjaan mereka sendiri. Sehingga fungsi pimpinan dalam situasi yang seperti ini adalah memberikan struktur tugas kepada bawahannya dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengontrol pekerjaan

bawahannya. Dengan sikap direktif yang seperti itu diharapkan akan membuahkan hasil yang positif.

### **2.3.2. Gaya kepemimpinan supportif**

Adalah pemimpin yang ramah mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya, dan menciptakan suasana kerja yang bersahabat dalam unit kerja yang bersangkutan (House dan Mitchell ,1974, dalam Yukl, 1989).

Model atau gaya kepemimpinan seperti ini menggambarkan kondisi dimana bawahan memiliki kebutuhan yang tinggi untuk terus berkembang mengerjakan tugas yang mudah, sederhana dan rutin. Individu seperti ini mengharapkan pekerjaan sebagai sumber pemuasan kebutuhan, tetapi hal itu tidak terpenuhi. Reaksi yang timbul adalah kekecewaan dan perasaan frustrasi, dan bawahan yang seperti ini cenderung akan memberikan respon positif terhadap gaya kepemimpinan supportif sebagaimana yang telah dibuktikan oleh House dan Mitchel (1974) dan Griffin (1980) dalam Yukl (1989).

### **2.3.3 Gaya kepemimpinan partisipatif**

Dimana pemimpin berunding serta berkonsultasi dengan para pengikut dan mempertimbangkan saran-saran dari pengikut sebelum mengambil sebuah keputusan tetapi pengambilan keputusan masih di tangan pimpinan. Gaya seperti ini dapat dilakukan manakala bawahan memiliki kemampuan yang cukup baik.

### **2.3.4 Gaya kepemimpinan berorientasi pencapaian**

Biasanya pemimpin yang seperti ini akan menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Pemimpin memberikan atau menetapkan tujuan-tujuan yang besar dan mengharapkan para pengikutnya untuk bekerja dengan sangat baik. Dan juga, pemimpin memberikan keyakinan kepada pegawai bahwa mereka mampu mencapai standar yang tinggi.

Robert House dalam Yukl (1989), berpendapat bahwa pemimpin itu fleksible dan dapat menggunakan atau menampilkan satu atau seluruh perilaku tersebut tergantung pada situasi yang dihadapi. Dengan menggunakan salah satu dari empat gaya di atas, dan dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti yang diuraikan tersebut, seorang pemimpin harus berusaha untuk mempengaruhi persepsi para karyawan atau bawahannya dan mampu memberikan motivasi kepada mereka, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif.

## **2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena akan sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai. Dimana kepuasan kerja pegawai adalah tolak ukur utama dari kepuasan kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kepuasan kepada karyawan akan pekerjaan mereka, hal ini dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan atau paling tidak mempertahankan kepuasan kerja mereka di level tertinggi.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Mullins, 1996).



## **2.5 Teori – teori Kepuasan kerja**

### **2.5.1. Content Theories**

Teori ini lebih memperhatikan apa yang karyawan butuhkan, kemampuan mereka, dan apa yang dapat menggerakkan atau memotivasi perilaku seseorang. Didalamnya terdapat beberapa teori, antara lain adalah :

#### **2.5.1.1. Maslow's Theory**

Menyebutkan bahwa orang akan berusaha untuk memuaskan kebutuhan dasar (*physiological*) sebelum berlanjut kepada memuaskan kebutuhan level di atasnya, yaitu memuaskan kebutuhan internal (didalamnya terdapat penghargaan, sosial, dan perwujudan diri). Penelitian melaporkan bahwa manajer pada tingkat yang tinggi akan lebih menekankan pada perwujudan diri dibandingkan dengan manajer pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi (Mullins, 1996).

#### **2.5.1.2. Herzberg's Two Factor Theory**

Teori ini lebih menekankan pada pentingnya mengerti kebutuhan pekerja dan menyediakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Didalamnya menyebutkan bahwa faktor intrinsik (*motivator*) seperti pencapaian, tanggung jawab, kemajuan (pengembangan prestasi), pemahaman, pertumbuhan, dan pekerjaan itu sendiri adalah faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Dan faktor ekstrinsik seperti penggajian, kondisi kerja, supervisi, hubungan dalam bekerja, keamanan dan status berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. (Robbins, 2006). Teori ini juga menjembatani secara langsung hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja (Mullins, 1996).

### **2.5.2. Process Theories**

*Process theories* lebih menekankan pada adanya hubungan antara variabel-variabel yang berubah yang dapat membentuk motivasi dengan cara bagaimana variabel tersebut dibuat, diatur, dan dipelihara. Untuk singkatnya, teori ini memiliki variabel yang kompleks dari motivasi dan mempertimbangkan banyak detail hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

### **2.5.2.1. Vroom's Expectancy Theory**

Menerangkan bahwa baik situasi maupun kepribadian adalah sesuatu yang penting untuk menentukan kepuasan kerja. *Expectancy Theory* menyebutkan bahwa keinginan untuk bergerak adalah tergantung dari apa yang mereka dapatkan setelahnya dan daya pikat dari hasil yang didapatkan karyawan (Robbins, 2006).

### **2.5.2.2. Discrepancy Theory**

Menyebutkan bahwa kepuasan ditentukan dari apa yang mereka harapkan dan apa yang mereka dapatkan. Pendekatan dalam teori ini adalah melihat apa yang mereka inginkan, apa yang mereka rasakan sudah sepatutnya mereka dapatkan, dan melihat apa yang mereka dapatkan (Robbins, 2006).

### **2.5.2.3. Equity Theory**

Menentukan kepuasan berdasarkan rasio apa yang orang dapatkan dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan apa yang telah mereka keluarkan untuk pekerjaan mereka. *Equity theory* menyebutkan bahwa orang-orang mengevaluasi keseimbangan pemasukan-pengeluaran masing-masing dengan membandingkan hal tersebut dengan apa yang orang lain raih dalam level yang sama. (Robbins, 2006).

### **2.5.3. Person-Environment Fit Theories**

Ada pendekatan lain dalam teori kepuasan kerja, yaitu *person-environment fit* (Bretz dan Judge, 1994, di dalam Mullins, 1996). Teori ini menekankan pada interaksi hubungan (kecocokan) antara nilai dari karyawan terhadap pekerjaannya dengan lingkungan tempat mereka bekerja dalam tekanan pekerjaan, dan memberikan *a person-environment fit*. Hal yang paling penting dalam studi *fit* model ini ialah garis besar yang diterangkan dalam penelitian Bretz dan Judge (1994, di dalam Mullins, 1996) yang menyebutkan bahwa istilah *fit* atau cocok tersebut akan membawa ke level yang lebih tinggi untuk kepuasan kerja. Konsekuensi yang didapatkan apabila tidak cocok adalah ketidakpuasan kerja, kinerja yang buruk, dan pergantian karyawan. Bretz dan Judge juga menyebutkan

bahwa *person-environment fit* dapat memberikan hasil yang positif terhadap produktivitas dalam pekerjaan dan kesuksesan karir, termasuk didalamnya keterlibatan yang besar, komitmen yang lebih besar, pergantian karyawan yang rendah, dan meningkatnya kesehatan serta kemampuan beradaptasi. Peneliti juga menaruh perhatian kepada penentuan variabel-variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian empiris dari Savery (1989) memberikan gambaran kondisi kerja/variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada sebagian besar orang, yaitu :

1. pekerjaan yang menarik dan menantang
2. perasaan ketika meraih sesuatu
3. hubungan yang baik dengan atasan atau rekan kerja lain
4. kesempatan untuk berteman
5. promosi (*advancement*)
6. keamanan
7. penghargaan

## 2.6 Pengukuran Kepuasan Kerja

Smith, Kendall dan Hulin (1969) menggunakan JDI (*Job Descriptive Index*) sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja. Pengukuran ini dilihat dari lima aspek yang mempengaruhinya, yaitu :

1. *Pay* (Penggajian)
2. *Promotion* (Promosi)
3. *Supervisory* (Pengawasan)
4. *Work* (Pekerjaan tu sendiri), dan
5. *Co-Workers* (Rekan Kerja)

JDI sendiri merupakan alat pengukuran kepuasan kerja yang telah banyak dikenal dan juga diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa. JDI ini pertama kali dibuat adalah lebih dari 20 tahun silam, dan sejak saat itu digunakan secara luas

untuk mengukur kepuasan kerja. JDI menjadi dikenal dan digunakan oleh khalayak banyak dikarenakan menggunakan pengukuran yang lengkap dan dengan format yang ringkas.

## **2.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, seperti yang telah dijabarkan diatas bahwa pemenuhan atas kepuasan kerja pegawai hanya dapat dilakukan dengan adanya faktor kepemimpinan yang baik yang mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini upaya pemberian motivasi dapat dilakukan dengan adanya kepemimpinan yang dapat memenuhi kebutuhan pegawainya, baik secara materi maupun nonmateri. Karena kepuasan hanya akan dapat dicapai dengan keputusan dari pemimpin bagaimana untuk berlaku adil atas dirinya dan bawahannya.

## **2.8 Penelitian Terdahulu**

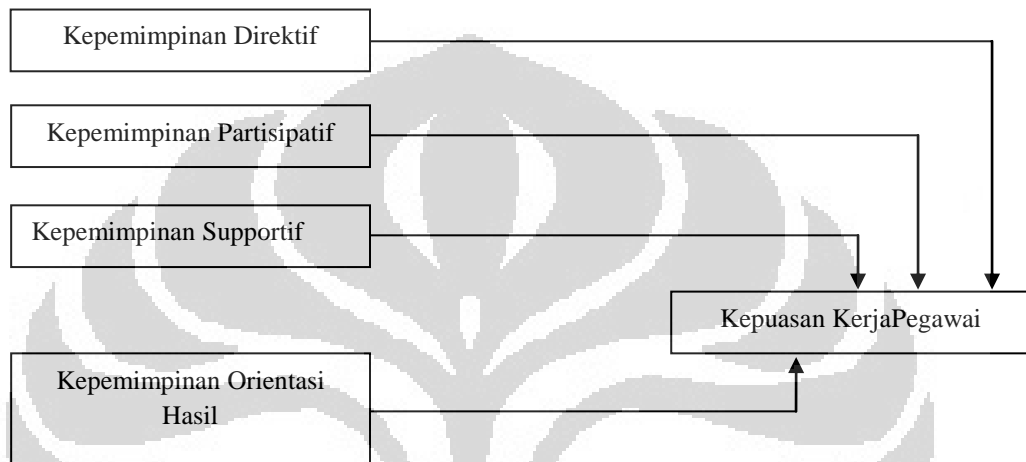
Ramlan Ruvendi (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor”, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Diungkapkan pula bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Engko dan Gudono di tahun 2007, membuktikan bahwa terdapat hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan Kepuasan kerja pegawai Auditor junior di lingkungan akuntan publik. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti di tahun 2008, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di perusahaan Coca-cola secara signifikan.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan pada model berikut ini. Karena sesuai dengan tujuan dan latar belakang penelitian yang dilakukan.



Gambar 3.1  
Model Penelitian

Sumber : Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2008.  
*Perilaku Organisasi Edisi 12*. Edisi bahasa Indonesia Buku 2. Jakarta  
: Salemba Empat.  
Telah dimodifikasi oleh penulis

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, terdapat 4 variabel independen (mempengaruhi) yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan orientasi hasil. Sedangkan untuk variabel dependen (dipengaruhi) adalah kepuasan kerja pegawai.

### 3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah kumpulan seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan-perbedaan tersebut disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. (Supranto, 1987). Menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ada pun populasi dari penelitian ini adalah pegawai pelayanan medis RSIA Anna. Pegawai pelayanan medis di RSIA Anna berjumlah 130 orang.

### 3.2 Sampling

Definisi sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang bersangkutan. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dan diambil dari sampel tersebut dapat merepresentasikan populasi yang bersangkutan.

Penelitian ini menggunakan metode *non probability* sampling dengan teknik *purposive sampling*. Adapun *purposive sampling* dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu criteria tertentu (Jogiyanto, 2004). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Pegawai pelayanan medis di RSIA Anna di Pekayon.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan dipergunakan, dalam hal ini penulis menggunakan rumus *slovin* dengan rumusan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)} \quad 3.1$$

Dimana, n = Jumlah sampel

e = batas kesalahan yang diperbolehkan (sampling error)

N= Jumlah Populasi

Dengan menggunakan rumusan diatas dengan menggunakan sampling error 0,1, dapat ditentukan bahwa untuk populasi sejumlah 130 orang, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebesar 57 responden.

### 3.3 Variable penelitian

Variabel atau peubah ialah sesuatu yang nilainya berubah-ubah atau berbeda-beda (Supranto, 1987). Atau dengan kata lain merupakan atribut dari sekelompok objek yang diteliti.

**Tabel 3.1**  
**Daftar Nomor Pertanyaan Tiap Variabel**

Keterangan	Nomor Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan	Total
<b>Variabel Independen ( Gaya Kepemimpinan )</b>		20	
Variabel X1 (Gaya Direktif)	1, 5, 9, 14, 18	5	
Variabel X2 (Gaya Partisipatif)	2, 8, 11, 15, 20	5	
Variabel X3 (Gaya Supportif)	3, 4, 7, 12, 17	5	
Variabel X4 (Gaya Orientasi Pencapaian)	6, 10, 13, 16, 19	5	
<b>Variabel Dependen ( Kepuasan Kerja )</b>		20	
Penggajian	1, 9, 17, 20	4	
Promosi	2, 8, 10, 16	4	
Pekerjaan itu sendiri	3, 7, 11, 15	4	
Rekan kerja	4, 6, 12, 14	4	
Pengawasan	5, 13, 18, 19	4	

Pengukuran untuk semua variable Gaya kepemimpinan mengikuti *A Path-Goal Theory Investigation of Superior Subordinate Relationships*, by J. Indvik, doctoral dissertation, University of Wisconsin-Madison, 1985, and Indvik (1988). (<http://wenku.baidu.com/5d193fd0360cba1aa811da6b.html>). Adapun pengukuran ini menggunakan 6 poin skala likert.

Pengukuran JDI menggunakan 6 poin skala likert. Kuesioner ini disadur dari penelitian “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Coca-Cola bottling Indonesia central java” yang dilakukan oleh Widyastuti (2008).

Jawaban atas setiap pertanyaan dibuat skor untuk penilaian dan analisis menggunakan *software* SPSS. Penskoran untuk pertanyaan mengenai variabel X<sub>1</sub> sampai dengan X<sub>4</sub> adalah sebagai berikut:

1 = SangatTidakSetuju

4 = AgakSetuju

2 = TidakSetuju

5 = Setuju

3 = AgakTidakSetuju

6 = SangatSetuju

Sedangkan penskoran jawaban untuk variable dependen ( $X_5$ ) sebagai berikut:

1 = SangatTidakPuas

4 = AgakPuas

2 = TidakPuas

5 = Puas

3 = AgakTidakPuas

6 = SangatPuas

Selain melalui penyebaran kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui data sekunder yaitu melalui studi pustaka guna mengetahui landasan teori serta metode analisis terhadap data yang diperoleh.

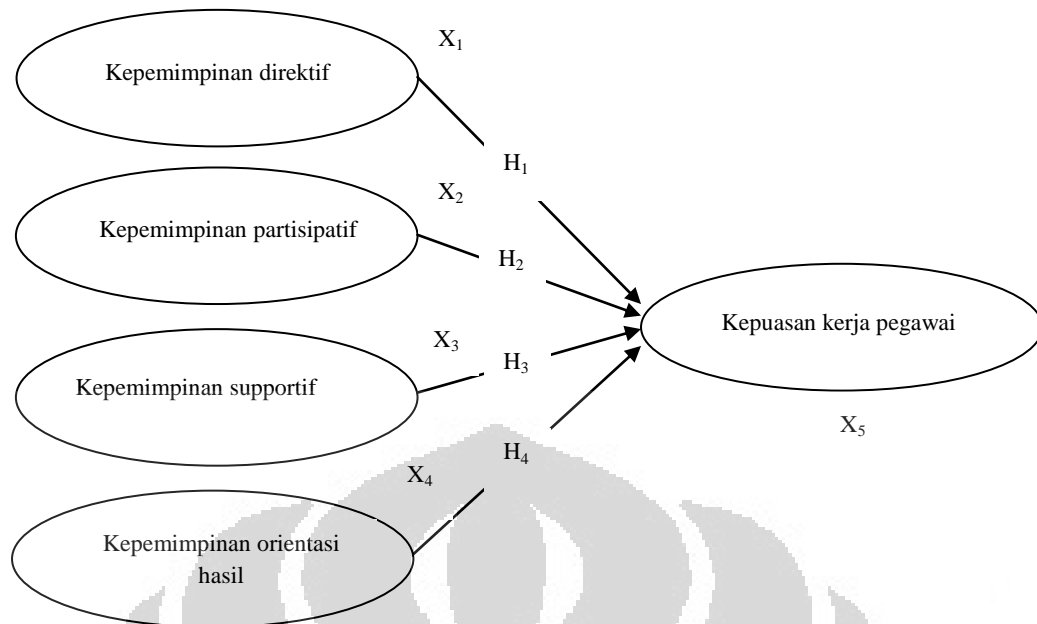
### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternative jawaban yang telah disediakan. Setiap butir pertanyaan disertai enam jawaban dengan menggunakan skala skor nilai.

### 3.5 Model Penelitian

Penelitian dilakukan dengan melihat pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas awal ( $X_1$  sampai dengan  $X_4$ ) akan dilihat pengaruhnya secara satu persatu terhadap Variabel  $X_5$  atau dapat dilihat pada gambar berikut:





Gambar 3.2  
Model Penelitian

Sumber : Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Edisi bahasa Indonesia Buku2. Jakarta : Salemba Empat.  
Telah diedit oleh penulis.

### 3.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Suharyadi dan Purwanto dalam Uyanto (2009) adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan (Suharyadi dan Purwanto, dalam Uyanto, 2009) yang akan diujikan.

Pengujian hipotesis menghasilkan penolakan atau penerimaan hipotesis tersebut dari hasil analisa terhadap data kuantitatif yang telah diperoleh sebelumnya melalui pengumpulan data kuesioner.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>01</sub> : Gaya kepemimpinan direktif tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>11</sub> : Gaya kepemimpinan direktif mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>02</sub> : Gaya kepemimpinan partisipatif tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>12</sub> : Gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>03</sub> : Gaya kepemimpinan supportif tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Annasecara signifikan dan positif.

H<sub>13</sub> : Gaya kepemimpinan supportif mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>04</sub> : Gaya kepemimpinan orientasi hasil tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>14</sub> : Gaya kepemimpinan orientasi hasil mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Annasecara signifikan dan positif.

H<sub>05</sub> : Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna.

H<sub>15</sub> : Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna.

### **3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data**

#### **3.7.1. Uji Deskriptif**

Melalui metode ini peneliti hanya akan melihat penyebaran data responden dalam jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerjadan level jabatan dari responden.

#### **3.7.2. Uji Validitas**

Validitas dalam penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Oleh karena itu, pengujian ini menitik beratkan kepada keakuratan data. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid (Sugiyono, 2007). Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur mampu

digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen Penelitian.

### 3.7.3. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) dapat dipercaya atau dapat diandalkan (konsisten) untuk mengukur berbagai aspek dari suatu variabel penelitian, artinya apabila kuesioner tersebut digunakan beberapa kali hasilnya tidak menyimpang jauh dari nilai rata jawaban responden untuk variabel tersebut.

Uji reliabilitas dilihat dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach* yaitu model *internal consistency score* berdasarkan korelasi rata antara butir-butir (*items*) yang ekuivalen (Uyanto, 2009). Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliabel dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

### 3.7.4 Uji Asumsi

Uji Asumsi digunakan untuk memastikan apakah inferensi yang digunakan valid. Dan memastikan dapat digunakannya *Multiple Regression Linear*.

### 3.7.5 Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih serta memprediksi nilai suatu variabel dependen  $y$  berdasarkan nilai variabel independen  $x$ . Analisis ini juga dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen  $x$  terhadap variabel dependen  $y$  (Uyanto, 2009).

#### Persamaan regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \quad 3.2$$

Dimana :

$Y$  = Kepuasan Kerja Pegawai

$X_1$  = Gaya kepemimpinan Direktif

$b_1$  = koefisien regresi Direktif

$X_2$  = Gaya kepemimpinan Partisipatif

$b_2$  = koefisien regresi Partisipatif

$X_3$  = Gaya kepemimpinan Supportif

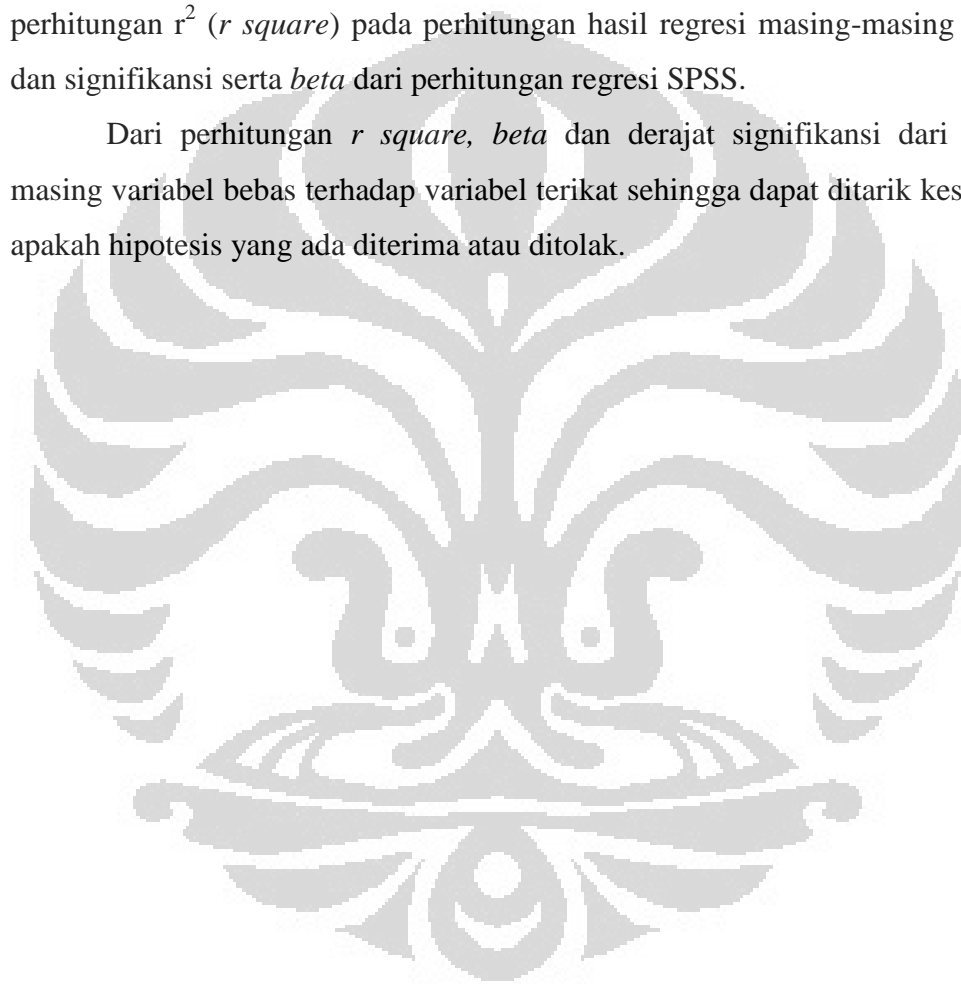
$b_3$  = koefisien regresi Supportif

$X_4$  = Gaya kepemimpinan Orientasi Hasil  $b_4$  = koefisien regresi Orientasi Hasil  
 $a$  = bilangan konstanta

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu pengujian terhadap pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai perhitungan  $r^2$  (*r square*) pada perhitungan hasil regresi masing-masing variabel dan signifikansi serta *beta* dari perhitungan regresi SPSS.

Dari perhitungan *r square*, *beta* dan derajat signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ada diterima atau ditolak.



## BAB 4

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap 57 sampel responden yang didapat dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Berdasarkan model yang telah disusun pada bab 3 serta data yang diperoleh dari *sampling* didapatkan hasil sebagai berikut.

#### 4.1 Uji Deskriptif

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 orang. Karakteristik responden disusun berdasarkan hasil jawaban dari pertanyaan umum yang telah diisi oleh responden yang terdiri dari: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja serta level jabatan.

##### 4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden hasil *sampling* berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	4	7%
2	Perempuan	53	93%
Jumlah		57	100%

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden laki-laki berjumlah 4 responden atau 7% sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 53 responden atau 93% dari keseluruhan responden.

#### 4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Umur

Selain berdasarkan jenis kelamin, profil responden dapat pula dilihat dari sisi umur responden. Tabel 4.2 menunjukkan profil responden tersebut berdasarkan kelompok umur responden.

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden Berdasarkan Umur**

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 tahun	22	38,6%
2	31 tahun – 40 tahun	20	35,1%
3	41 tahun – 50 tahun	14	24,6%
4	>50 tahun	1	1,8%
Jumlah		57	100%

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat terlihat bahwa responden dalam penelitian ini dengan umur diantara 20 hingga 30 tahun berjumlah 22 responden atau 38,6% dari jumlah responden, sementara kelompok umur antara 31 tahun hingga 40 tahun berjumlah 20 responden atau 35,1% dari jumlah responden.

Kelompok umur antara 41 tahun sampai dengan 50 tahun berjumlah 14 responden atau 24,6% dari keseluruhan jumlah responden. Dan kelompok umur diatas 50 tahun berjumlah 1 responden atau 1,8% dari jumlah responden.

#### 4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagaimana terlihat dalam tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
4	D3/Diploma	49	86%
5	S1/Sarjana	8	14%
Jumlah		145	100%

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir SD, SLTP dan

SMA/SMK. Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir Diploma 3 berjumlah 49 orang atau 86%. Responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 8 responden atau 14%.

#### 4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagaimana terlihat dalam tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	10	17.5%
2	1 – 3 tahun	14	24.6%
3	3 – 5 tahun	32	56.1%
4	>5 tahun	1	1.8%
Jumlah		145	100%

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan masa kerja dibawah 1 tahun berjumlah 10 responden atau 17.5% dari keseluruhan. Untuk masa kerja antara 1 sampai 3 tahun sejumlah 14 responden atau 24.6%. Dan untuk level manajerial sejumlah 3 orang atau 5.3% keseluruhan responden.

Untuk masa kerja antara 3 sampai 5 tahun sejumlah 32 orang atau 56.1% keseluruhan. Dan untuk masa kerja di atas 5 tahun terdapat 1 responden atau 1.8% dari keseluruhan responden.

#### 4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Level Jabatan

Berdasarkan level jabatan, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagaimana terlihat dalam tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Profil Responden Berdasarkan Level Jabatan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Training	9	15.8%
2	Pelaksana	45	78.9%
3	Manajerial	3	5.3%
Jumlah		145	100%

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan level jabatan training adalah 9 responden atau 15.8% dari keseluruhan. Untuk level jabatan Pelaksana sejumlah 45 responden atau 78.9%. Dan untuk level manajerial sejumlah 3 orang atau 5.3% keseluruhan responden.

#### **4.2 Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang akan dipergunakan sebagai instrumen penelitian adalah tepat. Pengujian terhadap instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Berdasarkan *pretest* yang telah dilakukan terlihat bahwa kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian valid dan reliabel sehingga dapat dilakukan analisa lebih lanjut sesuai tujuan penelitian dengan menggunakan responden yang lebih banyak.

Dengan menggunakan jawaban kuesioner dari 30 responden, dilakukan kembali uji validitas dan uji reliabilitas atas instrumen penelitian kepada 57 responden. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas atas 57 responden yang dilakukan ini menghasilkan data sebagai berikut:

##### **4.2.1 Uji Reliabilitas**

Kriteria pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien Cronbach's Alpha. Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner dinilai reliabel atau tidak dengan menggunakan asumsi perubahan koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) apabila pertanyaan tersebut dihilangkan dari kuesioner. Dasar pengambilan keputusan atas reliabilitas variabel penelitian ini adalah:



- a. Jika Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar atau sama dengan 0,6 maka dikatakan dapat diterima
- b. Jika Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar atau sama dengan 0.6 maka dikatakan tidak dapat diterima

Selain itu, dilihat pula satu persatu skala perubahan koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) apabila setiap pertanyaan dihilangkan. Apakah berpengaruh signifikan terhadap penambahan nilai koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) atau tidak.

Pada tabel 4.6 menunjukkan nilai reliabilitas dari hasil perhitungan SPSS. Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* yang melebihi dari 0,6. Hal ini berarti bahwa setiap item pertanyaan kueseioner dinyatakan reliabel.

Mayoritas nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel berada pada kisaran angka 0,8 dan 0,9 sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian dapat dilanjutkan pada analisis lanjutan.

**Tabel 4.6**  
**Nilai Cronbach's Alpha Masing-Masing Pertanyaan**

Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Direktif 1	0.874	0.860	Reliabel
Direktif 2		0.865	Reliabel
Direktif 3		0.832	Reliabel
Direktif 4		0.839	Reliabel
Direktif 5		0.836	Reliabel
Partisipatif 1	0.877	0.860	Reliabel
Partisipatif 2		0.873	Reliabel
Partisipatif 3		0.838	Reliabel
Partisipatif 4		0.846	Reliabel
Partisipatif 5		0.834	Reliabel
Supportif 1	0.931	0.892	Reliabel
Supportif 2		0.895	Reliabel

<b>Item</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>	<b>Keterangan</b>
Supportif 3	0,931	0.925	Reliabel
Supportif 4		0.940	Reliabel
Supportif 5		0.922	Reliabel
Orientasi Hasil 1	0.934	0.911	Reliabel
Orientasi Hasil 2		0.911	Reliabel
Orientasi Hasil 3		0.942	Reliabel
Orientasi Hasil 4		0.914	Reliabel
Orientasi Hasil 5		0.915	Reliabel
Kepuasan 1	0.977	0.975	Reliabel
Kepuasan 2		0.976	Reliabel
Kepuasan 3		0.975	Reliabel
Kepuasan 4		0.975	Reliabel
Kepuasan 5		0.975	Reliabel
Kepuasan 6		0.975	Reliabel
Kepuasan 7		0.975	Reliabel
Kepuasan 8		0.976	Reliabel
Kepuasan 9		0.976	Reliabel
Kepuasan 10		0.976	Reliabel
Kepuasan 11		0.976	Reliabel
Kepuasan 12		0.976	Reliabel
Kepuasan 13		0.976	Reliabel
Kepuasan 14		0.976	Reliabel
Kepuasan 15		0.977	Reliabel
Kepuasan 16		0.977	Reliabel
Kepuasan 17		0.975	Reliabel
Kepuasan 18		0.975	Reliabel
Kepuasan 19		0.977	Reliabel
Kepuasan 20		0.976	Reliabel

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada data jawaban kuesioner 57 responden dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang terdapat pada kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada analisa lanjutan untuk menjawab hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) dengan bantuan *software* SPSS.

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup. Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO adalah bervariasi dari 0 sampai dengan 1, tapi nilai yang dikehendaki harus sama dengan atau lebih besar dari 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

Tabel 4.7 menunjukkan hasil KMO dari masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.7**  
**Nilai KMO dan Derajat Signifikansi Variabel**

No	Variabel	KMO	Derajat Signifikansi
1	Gaya Direktif	0,760	0,000
2	Gaya Partisipatif	0,736	0,000
3	Gaya Supportif	0,829	0,000
4	Gaya Orientasi Hasil	0,805	0,000
5	Kepuasan Kerja	0,855	0,000

Sumber: Lampiran 2 (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Pada tabel 4.7 kita dapat melihat hasil analisis faktor atas instrumen-instrumen dalam kuesioner dengan mempergunakan program SPSS. Dari hasil perhitungan

yang dilakukan, hasil *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) untuk semua variabel telah menunjukkan angka sama dengan atau lebih besar dari 0.50 yaitu sebesar. Disamping itu, derajat signifikansi untuk semua variabel penelitian menunjukkan angka kurang dari 0,05 ( $\alpha$ ) dengan signifikansi pada 0,000.

Selain dengan menggunakan perhitungan KMO, uji validitas juga mempergunakan nilai *factor loadings* untuk menentukan apakah instrumen penelitian tersebut valid atau tidak. *Factor loadings* adalah tabel yang digunakan untuk menentukan variabel-variabel yang cocok untuk suatu faktor tertentu. Dalam penentuan variabel-variabel tersebut, dicari *factor loading* (besar korelasi antara suatu variabel dengan faktor yang paling kuat). Semakin kuat korelasi yang ada maka semakin besar nilai yang diperlihatkan.

Besarnya *factor loadings* untuk masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Nilai *Factor Loadings* Masing-Masing Pertanyaan**

<b>Variabel</b>	<b><i>Factor Loadings</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Independen 1:</b>		
Direktif 1	0.792	Valid
Direktif 1	0.769	Valid
Direktif 1	0.853	Valid
Direktif 1	0.834	Valid
Direktif 1	0.842	Valid
<b>Independen 2:</b>		
Partisipatif 1	0.806	Valid
Partisipatif 2	0.756	Valid
Partisipatif 3	0.853	Valid
Partisipatif 4	0.832	Valid
Partisipatif 5	0.859	Valid
<b>Independen 3:</b>		
Supportif 1	0.979	Valid
Supportif 2	0.971	Valid

<b>Variabel</b>	<b>Factor Loadings</b>	<b>Keterangan</b>
Supportif 3	0.863	Valid
Supportif 4	0.791	Valid
Supportif 5	0.866	Valid
<b>Independen 4:</b>		
Orientasi Hasil 1	0.906	Valid
Orientasi Hasil 2	0.929	Valid
Orientasi Hasil 3	0.814	Valid
Orientasi Hasil 4	0.917	Valid
Orientasi Hasil 5	0.918	Valid
<b>Dependen Variabel:</b>		
Kepuasan Kerja 1	0.891	Valid
Kepuasan Kerja 2	0.860	Valid
Kepuasan Kerja 3	0.903	Valid
Kepuasan Kerja 4	0.890	Valid
Kepuasan Kerja 5	0.883	Valid
Kepuasan Kerja 6	0.901	Valid
Kepuasan Kerja 7	0.881	Valid
Kepuasan Kerja 8	0.841	Valid
Kepuasan Kerja 9	0.783	Valid
Kepuasan Kerja 10	0.817	Valid
Kepuasan Kerja 11	0.852	Valid
Kepuasan Kerja 12	0.853	Valid
Kepuasan Kerja 13	0.836	Valid
Kepuasan Kerja 14	0.823	Valid
Kepuasan Kerja 15	0,681	Valid
Kepuasan Kerja 16	0,721	Valid
Kepuasan Kerja 17	0.865	Valid
Kepuasan Kerja 18	0.861	Valid
Kepuasan Kerja 19	0.747	Valid

Variabel	<i>Factor Loadings</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja 20	0.846	Valid

Sumber: Lampiran

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *factor loadings* untuk masing-masing item pertanyaan kuesioner. Dari tabel tersebut kita dapat melihat bahwa *factor loadings* untuk masing-masing pertanyaan lebih besar dari 0,500.

### 4.3 Uji Asumsi

Menurut Sutanto dalam bukunya Analisis Data Kesehatan (2007), agar persamaan garis yang digunakan untuk memprediksi menghasilkan angka yang valid, maka persamaan yang dihasilkan harus memenuhi asumsi-asumsi yang dipersyaratkan uji regresi linear ganda. Adapun uji asumsi yang dimaksud adalah Asumsi Eksistensi, Asumsi Independensi, Asumsi Linieritas, Asumsi Homoscedascity, Asumsi Normalitas dan Asumsi Multicollinearity.

#### 4.3.1 Uji Asumsi Eksistensi ( Variabel Random )

Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa tiap nilai dari variabel independen dan variabel dependen adalah variabel random yang mempunyai mean dan varian tertentu. Asumsi ini berkaitan dengan teknik pengambilan sampel. Untuk memenuhi asumsi ini, sampel yang diambil harus dilakukan secara random. Bila mean dari variabel residual mendekati nilai nol dan ada sebaran (varian atau standar deviasi), maka asumsi eksistensi terpenuhi (Sutanto, 2007).

**Tabel 4.9**  
**Asumsi Eksistensi (Variabel Random)**

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.9603	94.5137	63.5088	15.78995	57
Std. Predicted Value	-2.061	1.964	.000	1.000	57
Standard Error of Predicted Value	1.188	4.780	2.265	.841	57
Adjusted Predicted Value	28.7509	91.5372	63.2837	15.91085	57
Residual	-2.38032E1	17.48629	.00000	7.85379	57
Std. Residual	-2.921	2.145	.000	.964	57
Stud. Residual	-3.213	2.321	.013	1.022	57
Deleted Residual	-2.88035E1	20.46279	.22510	8.87800	57
Stud. Deleted Residual	-3.554	2.428	.011	1.053	57
Mahal. Distance	.207	18.278	3.930	3.867	57
Cook's Distance	.000	.434	.028	.078	57
Centered Leverage Value	.004	.326	.070	.069	57

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran (diolahkembali)

Dari table di atas, dapat dilihat bahwa nilai mean pada Std. residual adalah 0.000 dan nilai Standar deviasi pada Std. Residual adalah 0.964. Dengan demikian maka asumsi eksistensi terpenuhi.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Independensi

Memastikan dimana masing-masing nilai variabel dependen bebas satu sama lain. Tidak diperbolehkan nilai observasi yang berbeda yang diukur dari satu

individu diukur dua kali. Untuk mengetahui asumsi ini dilakukan pengujian Durbin Watson, bila nilai Durbin Watson diantara -2 sampai +2, asumsi independensi terpenuhi, dan sebaliknya (Sutanto, 2007).

**Tabel 4.10**  
**Asumsi Independensi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 <sup>a</sup>	.802	.786	8.15026	1.976

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Orientasi Hasil, Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Supportif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Dari table diatas, nilai keofisien Durbin Watson pada penelitian ini adalah 1,976. Nilai ini masih berada diantara -2 sampai +2 yang berarti asumsi independensi terpenuhi.

#### 4.3.3. Uji Asumsi Linieritas

Memastikan bahwa nilai mean dari variabel dependen untuk kombinasi X1, X2, X3, dan X4 terletak pada bidang/ garis linier yang dibentuk dari garis persamaan regresi. Untuk mengetahuinya didapatkan dari nilai ANOVA (overall F test). Bila hasilnya signifikan ( $p \text{ value} < \alpha$ ) berarti asumsi linieritas terpenuhi (Sutanto, 2007).



**Tabel 4.11**  
**Uji Asumsi Linieritas**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13962.054	4	3490.513	52.547	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3454.192	52	66.427		
	Total	17416.246	56			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Orientasi Hasil, Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Supportif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

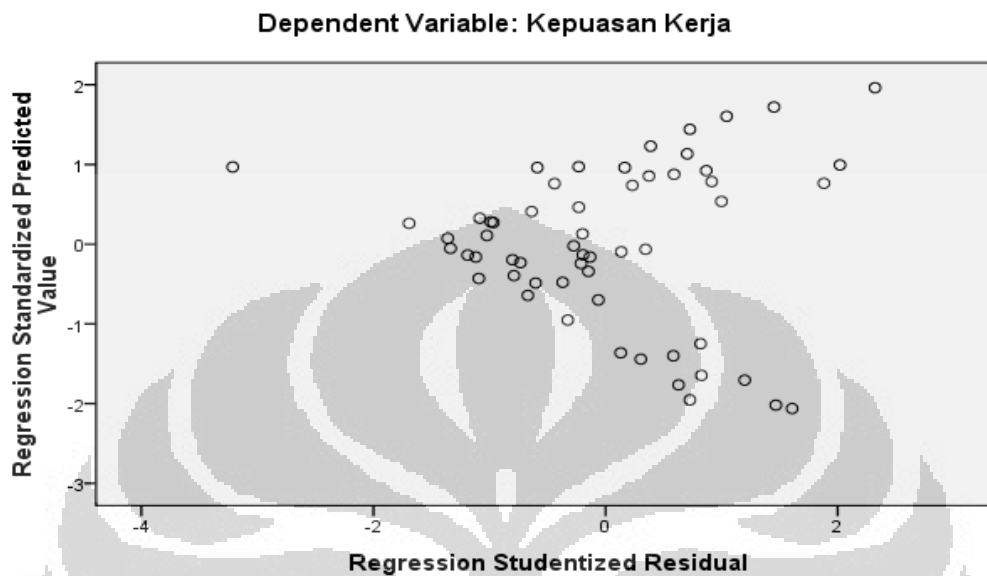
Sumber: Lampiran 2 (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Output diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha (0.005). Uji linieritas terpenuhi.

#### 4.3.4 Uji Asumsi Homoscedascity

Varian nilai variabel dependen sama untuk semua nilai variabel independen. Dapat diketahui dengan membuat plot residual. Bila titik sebaran tidak berpola tertentu dan menyebar merata disekitar garis titik nol, maka dapat disebut bahwa nilai varian homogeny pada setia nilai variabel independen. Hal ini juga menunjukkan terpenuhinya asumsi homoscedascity.

### Scatterplot



Gambar 4.1  
ScatterPlot

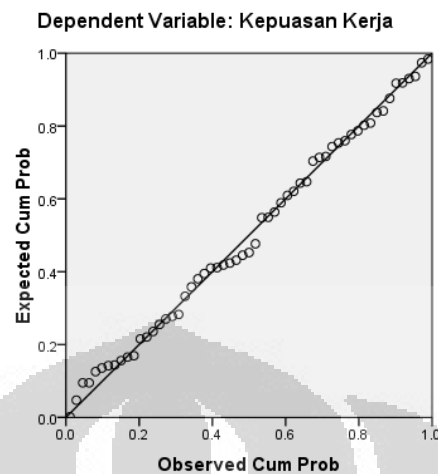
Sumber: Lampiran (Data SPSS)

Plot diatas menunjukkan titik sebaran yang tidak berpola. Asumsi homoscedasity terpenuhi.

#### 4.3.5. Uji Asumsi Normalitas

Memastikan bahwa variabel dependen memiliki distribusi normal untuk setiap pengamatan variabel independen. Dilihat dari Normal P-Plot Residual. Bila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2

Normal P-P Plot Regression

Sumber: Lampiran (Data SPSS)

Plot menunjukkan sebaran mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.3.6. Uji Diagnostic Multicollinearity

Dalam regresi linier tidak boleh terjadi sesame variabel independen berkorelasi secara kuat (multicollinearity). Untuk mendeteksinya dapat diketahui dari nilai VIF (Variance Inflation Factor), bila nilai VIF lebih dari 10, maka telah terjadi collinearity (Sutanto,2007).

Dari table dibawah ini dapat dilihat bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 yang berarti tidak terjadi Multicollinearity antar variabel independen.

**Tabel 4.12**  
**Asumsi Multicollinearity**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-59.610	11.287		-5.281	.000		
	Kepemimpinan Direktif	1.681	.516	.207	3.254	.002	.947	1.056
	Kepemimpinan Supportif	1.846	.686	.375	2.692	.010	.197	5.088
	Kepemimpinan Partisipatif	.906	.404	.198	2.240	.029	.490	2.040
	Kepemimpinan Orientasi Hasil	1.485	.679	.322	2.185	.033	.176	5.689

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran (Data SPSS)

## 4.4 Uji regresi Berganda

### 4.4.1 Pengujian Korelasi

Sebelum dilakukan analisis regresi, maka perlu dilakukan uji korelasi dengan menggunakan korelasi *Product Momen Pearson* untuk mengetahui adanya hubungan antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  dengan  $Y$ .

**Tabel 4.13**  
**Uji Korelasi *Product Momen Pearson***

Variabel	Validitas		Kesimpulan	
	Korelasi (r)	Sig. (p)		
Y	X <sub>1</sub>	0.377	0.004	Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>1</sub> dan Y
	X <sub>2</sub>	0.839	0.000	Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>2</sub> dan Y
	X <sub>3</sub>	0.699	0.000	Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>3</sub> dan Y
	X <sub>4</sub>	0.842	0.000	Ada hubungan yang signifikan antara X <sub>4</sub> dan Y

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Direktif

X<sub>2</sub> = Partisipatif

X<sub>3</sub> = Suportif

X<sub>4</sub> = Orientasi

Y = Kepuasan kerja pegawai

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (p value) varibel X<sub>1</sub> (0.004), X<sub>2</sub> (0.000), X<sub>3</sub> (0.000), X<sub>4</sub> (0.000) bernilai lebih kecil dari alpha (0.005). hal ini menunjukkan semua variabel dapat diproses lebih lanjut dengan menggunakan pemodelan multivariat.

#### 4.4.2 Pengujian Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil regresi dapat disusun dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Output Uji Regresi Berganda**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13962.054	4	3490.513	52.547	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3454.192	52	66.427		
	Total	17416.246	56			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Orientasi Hasil, Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Supportif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  terhadap  $Y$ .

Untuk mengetahui persamaan regresi, dapat dilihat pada table berikut

**Tabel 4.15**  
**Output Uji Regresi Berganda Lanjutan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-59.610	11.287		-5.281	.000		
Kepemimpinan Direktif	1.681	.516	.207	3.254	.002	.947	1.056
Kepemimpinan Partisipatif	1.846	.686	.375	2.692	.010	.197	5.088
Kepemimpinan Supportif	.906	.404	.198	2.240	.029	.490	2.040
Kepemimpinan Orientasi Hasil	1.485	.679	.322	2.185	.033	.176	5.689

a. Dependent Variable:

Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran (Hasil olahan SPSS dan diolah kembali)

Mengikuti persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$  dan mengacu pada table diatas, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut

$Y = -59.610 + 1.681 X_1 + 1.846 X_2 + 0.906 X_3 + 1.485 X_4$ , dapat diimplikasikan sebagai berikut:

**Konstanta (*a*)**

Nilai konstanta (*a*) ini menunjukkan bahwa nilai dari kepuasan kerja tanpa adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, supportif dan orientasi hasil akan menurun.

### **Koefisien Gaya Kepemimpinan Direktif ( $b_1$ )**

Besarnya pengaruh atau kontribusi gaya kepemimpinan direktif terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari besarnya koefisiennya, yaitu sejumlah 1,681. Yang artinya peningkatan atau penurunan dari Gaya kepemimpinan direktif akan menambah atau mengurangi kepuasan kerja pada kelipatan 1,681.

Dengan nilai signifikansi 0,002 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

### **Koefisien Gaya Kepemimpinan Partisipatif ( $b_2$ )**

Melihat pada nilai koefisien regresi  $b_2$ , menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan partisipatif semakin meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sejumlah kelipatan 1,846 kali.

P value yang diperoleh adalah sebesar 0,01 yang lebih kecil dari alpha (0,05), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat mempengaruhi nilai kepuasan kerja secara signifikan.

### **Koefisien Gaya kepemimpinan Supportif ( $b_3$ )**

Melihat pada nilai koefisien regresi  $b_3$ , menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan supportif semakin meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sejumlah kelipatan 0,906 kali.

P value yang diperoleh adalah sebesar 0,029 yang lebih kecil dari alpha (0,05), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan supportif dapat mempengaruhi nilai kepuasan kerja secara signifikan.

### **Koefisien Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pencapaian ( $b_4$ )**

Melihat pada nilai koefisien regresi  $b_4$ , menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan berorientasi pencapaian semakin meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sejumlah kelipatan 1,485 kali.

P value yang diperoleh adalah sebesar 0,033 yang lebih kecil dari alpha (0,05), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat mempengaruhi nilai kepuasan kerja secara signifikan.



#### 4.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran pada BAB 3, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>01</sub> : Gaya kepemimpinan direktif tidak mempengaruhi kepuasan kerjapegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>11</sub> : Gaya kepemimpinan direktif mempengaruhi kepuasan kerjapegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>02</sub> : Gaya kepemimpinan partisipatif tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>12</sub> : Gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>03</sub> : Gaya kepemimpinan supportif tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>13</sub> : Gaya kepemimpinan supportif mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>04</sub> : Gaya kepemimpinan orientasi hasil tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>14</sub> : Gaya kepemimpinan orientasi hasil mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna secara signifikan dan positif.

H<sub>05</sub> : Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerjapegawai pelayanan medis di RSIA Anna.

H<sub>15</sub> : Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerjapegawai pelayanan medis di RSIA Anna.

#### **4.5.1 Uji Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama terdukung. Hal ini dapat dilihat dari besaran derajat signifikansi dan koefisien dari Gaya Kepemimpinan Direktif. Derajat signifikansinya sebesar 0,002 yang lebih kecil daripada alpha (0,05) dan koefisien sebesar 1,681 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kelipatan 1,681 secara signifikan. Hal ini mendukung teori yang dikembangkan oleh Robert House bahwa gaya kepemimpinan direktif dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Bila mengacu kepada teori Robert House dan Mitchell (1974) dalam Yukl (1998), gaya kepemimpinan direktif akan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif dalam kondisi bawahan yang tidak berpengalaman, terdapat sedikit formalisasi peraturan dan prosedur untuk mengatur pekerjaan, dan tugas yang tidak terstruktur dan kompleks.

#### **4.5.2 Uji Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua terdukung. Hal ini dapat dilihat dari besaran derajat signifikansi dan koefisien dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Derajat signifikansinya sebesar 0,010 yang lebih kecil daripada alpha (0,05) dan koefisien sebesar 1,846 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kelipatan 1,846 secara signifikan. Menunjukkan persetujuan dengan teori yang dikemukakan oleh Robert House. Mengacu kepada teori Robert House dan Mitchell (1974) dalam Yukl (1998), gaya kepemimpinan supportif akan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif dalam kondisi pekerjaan yang membosankan, penuh tekanan, atau pekerjaan yang berbahaya.

#### **4.5.3 Uji Hipotesis Ketiga**

Hipotesis ketiga terdukung. Hal ini dapat dilihat dari besaran derajat signifikansi dan koefisien dari Gaya Kepemimpinan Supportif. Derajat signifikansinya sebesar 0,029 yang lebih kecil daripada alpha (0,05) dan koefisien sebesar 0,906 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Supportif mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kelipatan 0,906 secara signifikan. Sejalan dengan teori

Robert House, dikarenakan kondisi atau situasi dimana pekerjaan tidak terstruktur. Dengan cara meningkatkan peran dari para pegawai.

#### **4.5.4 Uji Hipotesis Keempat**

Hipotesis keempat terdukung. Hal ini dapat dilihat dari besaran derajat signifikansi dan koefisien dari Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pencapaian. Derajat signifikansinya sebesar 0,033 yang lebih kecil daripada alpha (0,05) dan koefisien sebesar 1,485 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pencapaian mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kelipatan 1,485 secara signifikan. Memenuhi teori yang dikeluarkan oleh Robert House. Hal ini dapat terjadi dalam kondisi pekerjaan yang kompleks dan tidak berulang

#### **4.5.5 Uji Hipotesis Kelima**

Hipotesis kelima ditolak. Hal ini dikarenakan keempat variabel mempengaruhi secara signifikan dan positif kepuasan kerja

Dalam penelitian ini, semua gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pelayanan medis RSIA Anna. Hal ini dikarenakan tidak ada gaya kepemimpinan yang lebih baik daripada yang lain, hanya saja ada yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan partisipatiflah yang paling dominan daripada ketiga gaya kepemimpinan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari besarnya jumlah konstanta, semakin besar jumlah konstanta untuk variabel tersebut, semakin besar pengaruh dan dominasi dari variabel tersebut.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna, Pekayon, Bekasi. Bila tidak ada faktor gaya kepemimpinan, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun konstan sebesar 59,61 kali per penurunan.
2. Adapun besar dari pengaruh tiap gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:
  - Gaya Kepemimpinan Direktif mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kelipatan 1,681
  - Kepemimpinan Partisipatif mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kelipatan 1,846
  - Gaya Kepemimpinan Supportif mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kelipatan 0,906
  - Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pencapaian mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kelipatan 1,485
3. Dari nilai yang telah disebutkan diatas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah faktor gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pelayanan medis di RSIA Anna, Pekayon, Bekasi.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, antara lain:

- a. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan pada 57 responden yang berada di RSIA Anna di Pekayon, Bekasi dengan metode *purposive sampling* dengan populasi pegawai bagian pelayanan medis yang berjumlah 130 orang yang secara keseluruhan pegawai terdiri dari 320 orang pegawai. Atau dengan kata lain, penelitian ini hanya mencakup satu bagian di RSIA Anna.

- b. Untuk penelitian selanjutnya diperlukan sampel yang lebih besar dan mencakup semua bagian dari RSIA Anna sehingga memungkinkan peneliti untuk mengetahui hasil dari pengujian hipotesis dengan lebih akurat dan tepat per bagian hingga memungkinkan untuk dilakukannya perubahan secara menyeluruh guna meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **5.3 Saran Manajerial**

Semua variabel gaya kepemimpinan berkorelasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, apabila pemimpin ingin meningkatkan taraf kepuasan kerja bawahannya dapat memilih keempat gaya kepemimpinan yang ada. Tetapi harus diingat bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat dilakukan secara bersamaan, melainkan harus mempertimbangkan aspek kondisi pekerjaan dan kondisi pegawai yang bersangkutan. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, penulis menyarankan untuk melakukan pendekatan dengan gaya kepemimpinan partisipatif, karena memiliki koefisien korelasi terbesar dengan kepuasan kerja pegawai di RSIA Anna. Gaya kepemimpinan Partisipatif dapat dilakukan dengan cara mengikut sertakan pegawai dalam rapat, mendengarkan aspirasi dan saran pegawai mengenai permasalahan yang ada, dll.

## DAFTAR REFERENSI

- Armandi, B., Oppedisano, J., Sherman, H. “*Leadership Theory and Practice: a Case in Point*”, *Management Decision*, 41/10, 1076-1088. 2003.
- Awan, R.N., Zaidi, N.R., Bigger,S., *Relationships Between Higher Education Leaders and Subordinates in Pakistan: A Path-Goal Approach*.*Bulletin of Education and Research*December 2008, Vol. 30, No. 2 pp 29-44. 2008.
- Bass, B, M. *Stogdill’s Handbook of Leadership*. Free Press: New York, 1990.
- Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. PT. Prenhallindo, Jakarta, 1997.
- Engko, Cecilia & Gudono. *Simposium nasional akuntansi X: Pengaruh Kompleksitas tugas dan Locus of Control terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja auditor*. Makassar: Universitas Hasanudin, Makasar, 2007.
- Fiedler, Fred E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill Book Company, New York, 1967.
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Hastono, Santoso Priyo. *Basic Data Analysis For Health Research Training*. Universitas Indonesia, Jakarta, 2007.
- House, J.R., *A Path Goal Theory of Leadership Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*, Vol.16, No.3, pp. 321-339. 1971.
- House, R, J., Dessler, G, “*The Path Goal Theory of Leadership: Some Post Hoc and A Priori Tests*”, *Contingency Approach to Leadership*, 1974.
- HouseR, J., Mitchell, R.R., “*Path-Goal Teory of Leadership*”. *Journal of Contemporary Business*, 3 (4), pp 81-98. 1974.

<http://wenku.baidu.com/5d193fd0360cba1aa811da6b.html>

- Jago, G.A., *Leadership: Perspective in Theory and Research. Management Science*, Vol.8, n0.3, pp. 315-336. 1982.
- Jogianto. *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFY Yogyakarta. 2004.
- Mas'ud, Fuad, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2004.
- Mawhinney, T.C., Ford, J.D., *The Path Goal Theory of Leader Effectiveness: An Operant Interpretation. The Academy of Management Review*, Vol.2, No.3, pp. 389-411. 1977.
- Misener, T.R., Haddock, K.S., Gleaton, J.U, Ajamieh, A.R, “*Toward an International Measure of Job Satisfaction*”, *Nursing Research*, Vol.45, pp. 87-91, 1996.
- Mullins, L. *Management and Organizational Behaviour*. Pitman : London. 1996.
- Nurmawilis, Nova. Tesis: *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Rokan Hulu Propinsi Riau*. Universitas Sumatera Utara, Medan, 2008.
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFY-UGM, Yogyakarta, 2000.
- Republik Indonesia, Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 3 Seri D).
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, PT Indeks Gramedia, Jakarta, 2006.
- Robbins, S.P. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Penerbit Erlangga, Jakarta, 1999.
- Ruvendi, Ramlan (2005), “*Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*”, *Jurnal Ilmiah Bianiaga* Vol. 01 No. 1

- Santoso, S. *Buku Statistik Parametrik. Cetakan keempat*. Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2004.
- Savery, L. *Job Satisfaction and Nursing. Journal of Managerial Psychology*. 1989.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Silverstone C. (2001). *A Taste of the Path-Goal Theory of leadership in Taiwan. The Leadership and Organizational Development Journal*, 22(4), 151 – 158.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta, 1989.
- Smith, P., Kendall, L. & Hulin, C. *The Measurement of Satisfaction and Retirement*. Rand McNally, Chicago. 1969.
- Stinson, J.E., Johnson, T.W., *The Path-Goal Theory of Leadership: A Partial Test and Suggested Refinement. The Academy of Management Journal*, Vol. 18, No. 2, pp. 242-252. 1975.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. J. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Edisi bahasa Indonesia Buku 2. Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Sugiyono. *METODE PENELITIAN BISNIS (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, cv, Jakarta, 2007
- Supranto, J. *Statistik: Teori dan Aplikasinya. Edisi kelima*. Penerbit Erlangga, Jakarta. 1991.
- Surakhmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Alumi, 1989, Bandung.
- Susilo, Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, 1998, Yogyakarta.



- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers, 1993, Jakarta.
- Trihendradi C. *SPSS 16 Analisis Data Statistik..* Andi. Yogyakarta, 2009.
- Universitas Indonesia (2004). Pengantar penulisan ilmiah*
- Uyanto, Stanislaus S. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Wahana Komputer Semarang. *Panduan Praktis SPSS 17 untuk Pengolahan Data Statistik*. Penerbit Andi, Yogyakarta 2009.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984.
- Widyastuti, Hindarsih. *Skripsi: Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Coca-cola bottling Indonesia central java*. Institut Pertanian Bogor, 2008.
- Wood, R, E. *Task Complexity: Definition of The Construct, Organizational Behavior and Human Decision Process*, pp. 60-82, 1986.
- Yukl, Gary A. *Leadership in Organizations, 3e*. Trans Jusuf Udaya, LicEc. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1994. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, 1994.
- Yukl, Gary. *Leadership in Organization*. Trans. Budi Supriyanto. New Jersey: Prentive-Hall, Inc, 2001. *Kepemimpinan dalam organisasi*, 2005.

## KUESIONER PENELITIAN

### ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pegawai. Studi Kasus RSIA Anna, Pekayon, Bekasi”

**Assalamu’alaikum Wr. Wb.**

Bapak/Ibu Yth, saya Hendro Pratama mahasiswa Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Mohon menjawab semua pertanyaan yang disediakan dengan sejujurnya tanpa terkecuali. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, setiap jawaban dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis semata. Dalam mengisi kuesioner, mohon agar memperhatikan petunjuk pengisian. Terima Kasih atas kesediaan Anda dalam meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Atas bantuan dan kesediaannya diucapkan terimakasih.

---

#### **Gaya Kepemimpinan**

**Petunjuk Pengisian :** Berilah tanda silang (×) pada pernyataan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

<b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju	<b>AS</b> : Agak Setuju
<b>TS</b> : Tidak Setuju	<b>S</b> : Setuju
<b>ATS</b> : Agak Tidak Setuju	<b>SS</b> : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Jawaban					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Pemimpin memberitahu apa yang						

	diharapkan dari bawahan						
2	Pemimpin menjaga hubungan yang baik dengan bawahan						
3	Pemimpin berkonsultasi dengan bawahan ketika menghadapi masalah						
4	Pemimpin mendengarkan ide dan saran bawahan						
5	Pemimpin menginformasikan apa dan bagaimana pekerjaan dikerjakan						
6	Pemimpin memberitahu bawahan untuk memberikan kinerja tertinggi						
7	Pemimpin menetapkan tugas dengan bawahan yang bersangkutan						
8	Pemimpin melakukan hal kecil yang membuat bawahan senang menjadi bawahannya						
9	Pemimpin meminta bawahan untuk mengikuti aturan yang berlaku						
10	Pemimpin menetapkan tujuan yang cukup menantang untuk bawahannya						
11	Pemimpin membantu memudahkan pekerjaan						
12	Pemimpin meminta saran bawahan tentang bagaimana melakukan suatu pekerjaan						
13	Pemimpin mendorong perbaikan dalam kinerja bawahannya						
14	Pemimpin menjelaskan tingkat kinerja yang diharapkan dari bawahannya						
15	Pemimpin membantu bawahannya dalam mengatasi pekerjaan yang sulit						
16	Pemimpin menunjukkan keyakinan						

	terhadap kemampuan bawahan						
17	Pemimpin meminta saran bawahan tentang tugas apa yang harus dilakukan						
18	Pemimpin memberikan gambaran yang jelas terhadap apa yang diharapkan dari anda						
19	Pemimpin secara konsisten menetapkan tujuan yang menantang bagi bawahannya						
20	Pemimpin berperilaku secara bijaksana						

### Kepuasan Kerja

**Petunjuk Pengisian :** Berilah tanda silang (×) pada pernyataan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

**STP** : Sangat Tidak Puas

**AP** : Agak Puas

**TP** : Tidak Puas

**P** : Puas

**ATP** : Agak Tidak Puas

**SP** : Sangat Puas

No	Pertanyaan	Jawaban					
		STP	TP	ATP	AP	P	SP
1	Kesesuaian penggajian dengan pekerjaan yang anda lakukan						
2	Terdapat kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan						
3	Beban kerja anda di perusahaan						
4	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan						

5	Kompetensi yang dimiliki atasan anda dalam mengambil keputusan						
6	Kesempatan untuk memberitahukan kesalahan yang dilakukan rekan kerja						
7	Kesempatan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sendiri						
8	Kesempatan memperoleh kenaikan tingkat ( <i>grade</i> ) pekerja						
9	Penghargaan yang anda dapat dari pekerjaan yang diselesaikan						
10	Sistem jenjang karir yang ditetapkan perusahaan						
11	Ketepatan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan						
12	Kesempatan untuk menjadi orang yang dihargai dalam sebuah kelompok kerja						
13	Kemampuan atasan anda menangani pekerjaannya						
14	Kebebasan mengeluarkan pendapat dalam suatu forum						
15	Variasi pekerjaan anda						
16	Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan anda						
17	Ketepatan waktu pembayaran gaji oleh perusahaan						
18	Kebebasan untuk memutuskan bagaimana anda menyelesaikan suatu pekerjaan						
19	Kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang anda miliki						

20	Pemberian bonus dan insentif terhadap pekerjaan yang telah anda selesaikan dengan baik						
----	----------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

### Identitas Responden

**Petunjuk Pengisian :** Berilah tanda silang (×) pada kotak yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :  20 – 30 tahun  41 – 50 tahun  
 31 – 40 tahun  > 50 tahun
- Pendidikan terakhir :  SD  D3  
 SLTP  S1  
 SMA
- Masa Kerja :  < 1 tahun  3 – 5 tahun  
 1 – 3 tahun  > 5 tahun
- Golongan / Jabatan :

Terima kasih atas kerjasama Bapak/Ibu

## Lampiran 2

## Validitas dan Reabilitas

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

GET

FILE='C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FACTOR

/VARIABLES X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

### Factor Analysis

#### Notes

Output Created	21-Jun-2012 19:01:56
Comments	

Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5</p> <p>/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/ROTATION NOROTATE</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.062
	Elapsed Time	00:00:00.078
	Maximum Memory Required	4100 (4.004K) bytes



[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.760
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	160.613
	df	10
	Sig.	.000

### Communalities

	Initial	Extraction
Memberitahu apa yang diharapkan	1.000	.628
Menginformasikan apa dan bagaimana pekerjaan diselesaikan	1.000	.592
Meminta mengikuti peraturan	1.000	.728
Menjelaskan tingkat kerja yang diharapkan	1.000	.695
Memberi gambaran yang jelas	1.000	.710

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.352	67.042	67.042	3.352	67.042	67.042
2	.835	16.694	83.736			
3	.369	7.387	91.123			
4	.256	5.125	96.248			
5	.188	3.752	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Memberitahu apa yang diharapkan	.792
Menginformasikan apa dan bagaimana pekerjaan diselesaikan	.769
Meminta mengikuti peraturan	.853
Menjelaskan tingkat kerja yang diharapkan	.834
Memberi gambaran yang jelas	.842

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

FACTOR

/VARIABLES X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

## Factor Analysis

### Notes

Output Created		21-Jun-2012 19:02:23
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	<p>LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.</p> <p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5</p> <p>/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/ROTATION NOROTATE</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>
Resources	<p>Processor Time</p> <p>Elapsed Time</p> <p>Maximum Memory Required</p>	<p>00:00:00.094</p> <p>00:00:00.047</p> <p>4100 (4.004K) bytes</p>

[DataSet1] C:\Users\lepier\Desktop\Data OK.sav

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.736
--------------------------------------------------	------

Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	167.896
	Df	10
	Sig.	.000

#### Communalities

	Initial	Extraction
Berkonsultasi ketika ada masalah	1.000	.649
Mendengarkan ide dan saran	1.000	.571
Menetapkan tugas dengan bawahan yang bersangkutan	1.000	.727
Meminta saran bagaimana pekerjaan dikerjakan	1.000	.692
Meminta saran tugas apa yang harus dilakukan	1.000	.738

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %

1	3.378	67.561	67.561	3.378	67.561	67.561
2	.827	16.545	84.106			
3	.384	7.688	91.794			
4	.247	4.932	96.727			
5	.164	3.273	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Berkonsultasi ketika ada masalah	.806
Mendengarkan ide dan saran	.756
Menetapkan tugas dengan bawahan yang bersangkutan	.853
Meminta saran bagaimana pekerjaan dikerjakan	.832
Meminta saran tugas apa yang harus dilakukan	.859

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

FACTOR

/VARIABLES X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5

```

/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

```

## Factor Analysis

### Notes

Output Created		21-Jun-2012 19:02:35
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> FACTOR /VARIABLES X3.1 X32 X3.3 X3.4 X3.5 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS X3.1 X32 X3.3 X3.4 X3.5 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.063
	Elapsed Time	00:00:00.047
	Maximum Memory Required	4100 (4.004K) bytes

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.829
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	361.704
	df	10
	Sig.	.000



**Communalities**

	Initial	Extraction
Menjaga hubungan baik	1.000	.958
Melakukan hal kecil yang menyenangkan	1.000	.944
Membantu memudahkan pekerjaan	1.000	.745
Membantu mengatasi pekerjaan yang sulit	1.000	.625
Berperilaku bijaksana	1.000	.750

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.021	80.418	80.418	4.021	80.418	80.418
2	.578	11.570	91.988			
3	.243	4.858	96.845			
4	.143	2.869	99.714			

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.021	80.418	80.418	4.021	80.418	80.418
2	.578	11.570	91.988			
3	.243	4.858	96.845			
4	.143	2.869	99.714			
5	.014	.286	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Menjaga hubungan baik	.979
Melakukan hal kecil yang menyenangkan	.971
Membantu memudahkan pekerjaan	.863
Membantu mengatasi pekerjaan yang sulit	.791
Berperilaku bijaksana	.866

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

FACTOR

/VARIABLES X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

## Factor Analysis

### Notes

Output Created		21-Jun-2012 19:02:46
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> FACTOR /VARIABLES X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.           </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.140
	Elapsed Time	00:00:00.094
	Maximum Memory Required	4100 (4.004K) bytes

[DataSet1] C:\Users\leprie\Desktop\Data OK.sav

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.805
Bartlett's Test of Sphericity	319.041
df	10

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.805
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	319.041
	df	10
	Sig.	.000

**Communalities**

	Initial	Extraction
Memberitahu untuk memberikan kinerja tertinggi	1.000	.820
Menetapkan tujuan yang menantang	1.000	.863
Mendorong perbaikan kinerja	1.000	.662
Menunjukkan keyakinan terhadap kompetensi bawahan	1.000	.842
Menetapkan tugas yang menantang secara berkala	1.000	.842

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %

1	4.029	80.584	80.584	4.029	80.584	80.584
2	.588	11.765	92.349			
3	.215	4.304	96.653			
4	.128	2.559	99.212			
5	.039	.788	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Memberitahu untuk memberikan kinerja tertinggi	.906
Menetapkan tujuan yang menantang	.929
Mendorong perbaikan kinerja	.814
Menunjukkan keyakinan terhadap kompetensi bawahan	.917
Menetapkan tugas yang menantang secara berkala	.918

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

FACTOR

```

/VARIABLES Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

```

## Factor Analysis

### Notes

Output Created		21-Jun-2012 19:03:04
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> FACTOR  /VARIABLES Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20  /MISSING LISTWISE  /ANALYSIS Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20  /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION  /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  /EXTRACTION PC  /ROTATION NOROTATE  /METHOD=CORRELATION. </pre>						
Resources	<table> <tr> <td data-bbox="590 1097 925 1142">Processor Time</td> <td data-bbox="925 1097 1377 1142">00:00:00.156</td> </tr> <tr> <td data-bbox="590 1142 925 1187">Elapsed Time</td> <td data-bbox="925 1142 1377 1187">00:00:00.094</td> </tr> <tr> <td data-bbox="590 1187 925 1328">Maximum Memory Required</td> <td data-bbox="925 1187 1377 1328">48440 (47.305K) bytes</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00.156	Elapsed Time	00:00:00.094	Maximum Memory Required	48440 (47.305K) bytes
Processor Time	00:00:00.156						
Elapsed Time	00:00:00.094						
Maximum Memory Required	48440 (47.305K) bytes						

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav



**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.855
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1.730E3
	df	190
	Sig.	.000

**Communalities**

	Initial	Extraction
Kesesuaian gaji dan pekerjaan	1.000	.840
Penghargaan atas pekerjaan yang terselesaikan	1.000	.771
Ketepatan waktu pembayaran gaji	1.000	.874
Pemberian bonus dan insentif	1.000	.850
Kesempatan pengembangan diri	1.000	.809
Kenaikan grade pekerjaan	1.000	.839
Sistem jenjang karir di perusahaan	1.000	.816
Kesempatan promosi	1.000	.768
Beban Kerja	1.000	.682
Kesempatan menyelesaikan pekerjaan	1.000	.758
Ketepatan penyelesaian pekerjaan	1.000	.852
Variasi pekerjaan	1.000	.909

Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	1.000	.898
Kesempatan memberitahukan kesalahan rekan kerja	1.000	.745
Kesempatan menjadi orang yang dihargai dalam kelompok	1.000	.933
Kebebasan berpendapat dalam forum	1.000	.975
Kompetensi atasan dalam pengambilan keputusan	1.000	.931
Kemampuan atasan menangani pekerjaannya	1.000	.942
Kebebasan memutuskan penyelesaian pekerjaan	1.000	.922
Kesempatan penggunaan keterampilan dan kemampuan	1.000	.931

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %

1	14.071	70.357	70.357	14.071	70.357	70.357
2	1.827	9.137	79.494	1.827	9.137	79.494
3	1.144	5.721	85.216	1.144	5.721	85.216
4	.676	3.381	88.596			
5	.396	1.978	90.574			
6	.370	1.852	92.426			
7	.309	1.547	93.973			
8	.226	1.129	95.102			
9	.171	.855	95.957			
10	.161	.803	96.760			
11	.143	.713	97.473			
12	.119	.597	98.071			
13	.097	.487	98.558			
14	.080	.401	98.959			
15	.067	.335	99.294			
16	.056	.279	99.573			
17	.038	.191	99.764			
18	.023	.116	99.879			
19	.016	.078	99.958			
20	.008	.042	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Kesesuaian gaji dan pekerjaan	.891	.189	-.096
Penghargaan atas pekerjaan yang terselesaikan	.860	.104	-.142
Ketepatan waktu pembayaran gaji	.903	.137	-.197
Pemberian bonus dan insentif	.890	.136	-.201
Kesempatan pengembangan diri	.883	.094	-.142
Kenaikan grade pekerjaan	.901	.079	-.144
Sistem jenjang karir di perusahaan	.881	.099	-.175
Kesempatan promosi	.841	.057	-.242
Beban Kerja	.783	.030	-.260
Kesempatan menyelesaikan pekerjaan	.817	-.037	-.298
Ketepatan penyelesaian pekerjaan	.852	-.279	.218
Variasi pekerjaan	.853	-.393	.162
Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	.836	-.381	.233
Kesempatan memberitahukan kesalahan rekan kerja	.823	-.021	-.260
Kesempatan menjadi orang yang dihargai dalam kelompok	.681	.612	.308
Kebebasan berpendapat dalam forum	.721	.552	.387

Kompetensi atasan dalam pengambilan keputusan	.865	-.407	.130
Kemampuan atasan menangani pekerjaannya	.861	-.401	.201
Kebebasan memutuskan penyelesaian pekerjaan	.747	.433	.420
Kesempatan penggunaan keterampilan dan kemampuan	.846	-.375	.274

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

Notes		
Output Created		21-Jun-2012 19:04:22
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.016 Elapsed Time 00:00:00.014

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

Total	57	100.0
-------	----	-------

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Memberitahu apa yang diharapkan	3.96	.706	57
Menginformasikan apa dan bagaimana pekerjaan diselesaikan	4.11	.748	57
Meminta mengikuti peraturan	4.12	1.001	57
Menjelaskan tingkat kerja yang diharapkan	4.07	.923	57
Memberi gambaran yang jelas	4.28	.959	57

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted



Memberitahu apa yang diharapkan	16.58	9.391	.661	.860
Menginformasikan apa dan bagaimana pekerjaan diselesaikan	16.44	9.322	.628	.865
Meminta mengikuti peraturan	16.42	7.534	.767	.832
Menjelaskan tingkat kerja yang diharapkan	16.47	8.039	.738	.839
Memberi gambaran yang jelas	16.26	7.805	.752	.836

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.54	12.753	3.571	5

#### RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

#### Reliability

## Notes

Output Created		21-Jun-2012 19:04:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.032
	Elapsed Time	00:00:00.015

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N

Berkonsultasi ketika ada masalah	3.96	.706	57
Mendengarkan ide dan saran	4.14	.789	57
Menetapkan tugas dengan bawahan yang bersangkutan	4.12	.983	57
Meminta saran bagaimana pekerjaan dikerjakan	4.09	.931	57
Meminta saran tugas apa yang harus dilakukan	4.26	.936	57

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Berkonsultasi ketika ada masalah	16.61	9.384	.687	.860
Mendengarkan ide dan saran	16.44	9.286	.613	.873
Menetapkan tugas dengan bawahan yang bersangkutan	16.46	7.717	.764	.838
Meminta saran bagaimana pekerjaan dikerjakan	16.49	8.112	.731	.846
Meminta saran tugas apa yang harus dilakukan	16.32	7.898	.776	.834

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.58	12.855	3.585	5

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

**Reliability****Notes**

Output Created		21-Jun-2012 19:04:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<b>RELIABILITY</b>  /VARIABLES=X3.1 X32 X3.3 X3.4 X3.5  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.015

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Menjaga hubungan baik	4.25	.763	57
Melakukan hal kecil yang menyenangkan	4.26	.745	57
Membantu memudahkan pekerjaan	4.12	.983	57
Membantu mengatasi pekerjaan yang sulit	3.96	.706	57
Berperilaku bijaksana	4.26	.936	57

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Menjaga hubungan baik	16.61	8.741	.954	.892
Melakukan hal kecil yang menyenangkan	16.60	8.888	.942	.895
Membantu memudahkan pekerjaan	16.74	8.197	.792	.925

Membantu mengatasi pekerjaan yang sulit	16.89	10.096	.675	.940
Berperilaku bijaksana	16.60	8.424	.796	.922

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.86	13.623	3.691	5

#### RELIABILITY

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

#### Reliability

#### Notes

Output Created	21-Jun-2012 19:05:02
Comments	
Input	Data
	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset
	DataSet1



	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		57
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.032
	Elapsed Time		00:00:00.015

[DataSet1] C:\Users\leprie\Desktop\Data OK.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Memberitahu untuk memberikan kinerja tertinggi	4.56	.887	57
Menetapkan tujuan yang menantang	4.18	.805	57
Mendorong perbaikan kinerja	4.63	.993	57
Menunjukkan keyakinan terhadap kompetensi bawahan	4.39	.750	57

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Memberitahu untuk memberikan kinerja tertinggi	4.56	.887	57
Menetapkan tujuan yang menantang	4.18	.805	57
Mendorong perbaikan kinerja	4.63	.993	57
Menunjukkan keyakinan terhadap kompetensi bawahan	4.39	.750	57
Menetapkan tugas yang menantang secara berkala	4.23	.780	57

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Memberitahu untuk memberikan kinerja tertinggi	17.42	8.855	.863	.911
Menetapkan tujuan yang menantang	17.81	9.301	.866	.911
Mendorong perbaikan kinerja	17.35	8.875	.732	.942
Menunjukkan keyakinan terhadap kompetensi bawahan	17.60	9.638	.858	.914
Menetapkan tugas yang menantang secara berkala	17.75	9.510	.848	.915

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.98	14.196	3.768	5

### RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

### Notes

Output Created	21-Jun-2012 19:05:16
Comments	
Input	Data
	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	57

	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19 Y20  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.032
	Elapsed Time	00:00:00.017

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100.0

Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	57	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	20

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kesesuaian gaji dan pekerjaan	3.07	.979	57
Penghargaan atas pekerjaan yang terselesaikan	2.98	1.026	57
Ketepatan waktu pembayaran gaji	3.16	1.099	57
Pemberian bonus dan insentif	3.12	1.053	57
Kesempatan pengembangan diri	3.12	.867	57
Kenaikan grade pekerjaan	3.18	1.037	57

Sistem jenjang karir di perusahaan	3.25	1.005	57
Kesempatan promosi	3.16	1.031	57
Beban Kerja	3.04	1.133	57
Kesempatan menyelesaikan pekerjaan	3.19	1.125	57
Ketepatan penyelesaian pekerjaan	3.18	1.197	57
Variasi pekerjaan	3.33	1.123	57
Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	3.21	1.130	57
Kesempatan memberitahukan kesalahan rekan kerja	3.12	.847	57
Kesempatan menjadi orang yang dihargai dalam kelompok	3.23	1.053	57
Kebebasan berpendapat dalam forum	3.16	.996	57
Kompetensi atasan dalam pengambilan keputusan	3.26	1.142	57
Kemampuan atasan menangani pekerjaannya	3.35	1.157	57
Kebebasan memutuskan penyelesaian pekerjaan	3.18	1.054	57
Kesempatan penggunaan keterampilan dan kemampuan	3.23	1.018	57

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kesesuaian gaji dan pekerjaan	60.44	281.322	.874	.975
Penghargaan atas pekerjaan yang terselesaikan	60.53	281.075	.839	.976
Ketepatan waktu pembayaran gaji	60.35	277.339	.887	.975
Pemberian bonus dan insentif	60.39	279.241	.871	.975
Kesempatan pengembangan diri	60.39	284.884	.866	.975
Kenaikan grade pekerjaan	60.33	279.298	.884	.975
Sistem jenjang karir di perusahaan	60.26	280.983	.861	.975
Kesempatan promosi	60.35	281.553	.820	.976
Beban Kerja	60.47	280.968	.757	.976
Kesempatan menyelesaikan pekerjaan	60.32	279.934	.792	.976
Ketepatan penyelesaian pekerjaan	60.33	276.262	.837	.976
Variasi pekerjaan	60.18	278.397	.836	.976
Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	60.30	278.820	.819	.976
Kesempatan memberitahukan kesalahan rekan kerja	60.39	287.313	.800	.976
Kesempatan menjadi orang yang dihargai dalam kelompok	60.28	286.598	.654	.977



Kebebasan berpendapat dalam forum	60.35	286.375	.701	.977
Kompetensi atasan dalam pengambilan keputusan	60.25	277.367	.850	.975
Kemampuan atasan menangani pekerjaannya	60.16	277.100	.845	.975
Kebebasan memutuskan penyelesaian pekerjaan	60.33	284.048	.727	.977
Kesempatan penggunaan keterampilan dan kemampuan	60.28	281.563	.831	.976

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.51	311.004	17.635	20

Lampiran 3

Frekuensi Responden

```
DATASET ACTIVATE DataSet2.  
FREQUENCIES VARIABLES=JK Usia Pendidikan MK Jabatan  
/BARCHART FREQ  
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

### Notes

Output Created	19-Jun-2012 02:43:12
Comments	
Input	Data C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=JK Usia Pendidikan MK Jabatan  /BARCHART FREQ  /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:01.500
	Elapsed Time		00:00:01.500

[DataSet2] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Golongan / Jabatan
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	4	7.0	7.0	7.0
Wanita	53	93.0	93.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 tahun	22	38.6	38.6	38.6
31 - 40 tahun	20	35.1	35.1	73.7
41 - 50 tahun	14	24.6	24.6	98.2
> 50 tahun	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	49	86.0	86.0	86.0
S1	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	10	17.5	17.5	17.5
	1 - 3 tahun	14	24.6	24.6	42.1
	3 - 5 tahun	32	56.1	56.1	98.2
	> 5 tahun	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Golongan / Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Training / Magang	9	15.8	15.8	15.8
	Perawat Pelaksana	45	78.9	78.9	94.7
	Manajerial	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## Lampiran 4

## Frekuensi Jawaban

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

#### Notes

Output Created		19-Jun-2012 02:52:08
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3	5.3

3	12	21.1	21.1	26.3
4	19	33.3	33.3	59.6
5	23	40.4	40.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

## X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	19	33.3	33.3	35.1
4	17	29.8	29.8	64.9
5	20	35.1	35.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

## X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.5	3.5	3.5
3	10	17.5	17.5	21.1
4	29	50.9	50.9	71.9
5	16	28.1	28.1	100.0



## X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	10	17.5	17.5	21.1
	4	29	50.9	50.9	71.9
	5	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	16	28.1	28.1	29.8
	4	29	50.9	50.9	80.7
	5	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8

3	13	22.8	22.8	24.6
4	26	45.6	45.6	70.2
5	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		19-Jun-2012 02:52:20
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5  /ORDER=ANALYSIS.		
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22.8	22.8	22.8
	4	35	61.4	61.4	84.2
	5	7	12.3	12.3	96.5

6	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

## X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	9	15.8	15.8	17.5
	4	30	52.6	52.6	70.2
	5	15	26.3	26.3	96.5
	6	2	3.5	3.5	100.0
Total		57	100.0	100.0	

## X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.0	7.0	7.0
	3	10	17.5	17.5	24.6
	4	20	35.1	35.1	59.6
	5	21	36.8	36.8	96.5
	6	2	3.5	3.5	100.0

## X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.0	7.0	7.0
	3	10	17.5	17.5	24.6
	4	20	35.1	35.1	59.6
	5	21	36.8	36.8	96.5
	6	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	12	21.1	21.1	24.6
	4	26	45.6	45.6	70.2
	5	13	22.8	22.8	93.0
	6	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	9	15.8	15.8	19.3
	4	22	38.6	38.6	57.9
	5	20	35.1	35.1	93.0
	6	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		19-Jun-2012 02:52:30
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.017

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17.5	17.5	17.5
	4	24	42.1	42.1	59.6
	5	22	38.6	38.6	98.2
	6	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.8	15.8	15.8
	4	25	43.9	43.9	59.6
	5	22	38.6	38.6	98.2
	6	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.0	7.0	7.0
	3	10	17.5	17.5	24.6



4	20	35.1	35.1	59.6
5	21	36.8	36.8	96.5
6	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

### X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22.8	22.8	22.8
	4	35	61.4	61.4	84.2
	5	7	12.3	12.3	96.5
	6	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

### X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	9	15.8	15.8	19.3
	4	22	38.6	38.6	57.9
	5	20	35.1	35.1	93.0

6	4	7.0	7.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		19-Jun-2012 02:52:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5  /ORDER=ANALYSIS.		
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Statistics**

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
N	Valid	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

**X4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.0	14.0	14.0
	4	16	28.1	28.1	42.1
	5	26	45.6	45.6	87.7

6	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	8	14.0	14.0	17.5
	4	25	43.9	43.9	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	5	8.8	8.8	12.3
	4	15	26.3	26.3	38.6
	5	25	43.9	43.9	82.5
	6	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.0	14.0	14.0
	4	20	35.1	35.1	49.1
	5	28	49.1	49.1	98.2
	6	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5	3.5
	3	6	10.5	10.5	14.0
	4	26	45.6	45.6	59.6
	5	23	40.4	40.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15 Y.16  
Y.17 Y.18 Y.19 Y.20

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		19-Jun-2012 02:53:15
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15 Y.16 Y.17 Y.18 Y.19 Y.20  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.014

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

**Statistics**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20
N Valid	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.3	5.3	5.3
2	11	19.3	19.3	24.6
3	26	45.6	45.6	70.2
4	14	24.6	24.6	94.7
5	2	3.5	3.5	98.2
6	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

## Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.0	7.0	7.0
	2	14	24.6	24.6	31.6
	3	22	38.6	38.6	70.2
	4	13	22.8	22.8	93.0
	5	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	12	21.1	21.1	26.3
	3	23	40.4	40.4	66.7
	4	12	21.1	21.1	87.7
	5	6	10.5	10.5	98.2
	6	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



## Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	12	21.1	21.1	26.3
	3	23	40.4	40.4	66.7
	4	14	24.6	24.6	91.2
	5	4	7.0	7.0	98.2
	6	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	24.6	24.6	24.6
	3	26	45.6	45.6	70.2
	4	13	22.8	22.8	93.0
	5	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	28.1	28.1	28.1
	3	23	40.4	40.4	68.4
	4	12	21.1	21.1	89.5
	5	4	7.0	7.0	96.5
	6	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	22.8	22.8	22.8
	3	25	43.9	43.9	66.7
	4	13	22.8	22.8	89.5
	5	4	7.0	7.0	96.5
	6	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	12	21.1	21.1	22.8
	3	29	50.9	50.9	73.7
	4	10	17.5	17.5	91.2
	5	2	3.5	3.5	94.7
	6	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.0	7.0	7.0
	2	12	21.1	21.1	28.1
	3	27	47.4	47.4	75.4
	4	9	15.8	15.8	91.2
	5	2	3.5	3.5	94.7
	6	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	14	24.6	24.6	26.3
	3	25	43.9	43.9	70.2
	4	11	19.3	19.3	89.5
	5	2	3.5	3.5	93.0
	6	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	14	24.6	24.6	29.8
	3	20	35.1	35.1	64.9
	4	13	22.8	22.8	87.7
	5	4	7.0	7.0	94.7
	6	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
2	12	21.1	21.1	22.8
3	22	38.6	38.6	61.4
4	14	24.6	24.6	86.0
5	5	8.8	8.8	94.7
6	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.5	3.5	3.5
2	15	26.3	26.3	29.8
3	18	31.6	31.6	61.4
4	14	24.6	24.6	86.0
5	7	12.3	12.3	98.2
6	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	21.1	21.1	21.1
	3	30	52.6	52.6	73.7
	4	12	21.1	21.1	94.7
	5	2	3.5	3.5	98.2
	6	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	12	21.1	21.1	22.8
	3	26	45.6	45.6	68.4
	4	11	19.3	19.3	87.7
	5	5	8.8	8.8	96.5
	6	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	13	22.8	22.8	24.6
	3	26	45.6	45.6	70.2
	4	11	19.3	19.3	89.5
	5	5	8.8	8.8	98.2
	6	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	16	28.1	28.1	29.8
	3	18	31.6	31.6	61.4
	4	12	21.1	21.1	82.5
	5	9	15.8	15.8	98.2
	6	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	12	21.1	21.1	22.8
	3	22	38.6	38.6	61.4
	4	14	24.6	24.6	86.0
	5	4	7.0	7.0	93.0
	6	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	11	19.3	19.3	22.8
	3	27	47.4	47.4	70.2
	4	11	19.3	19.3	89.5
	5	4	7.0	7.0	96.5
	6	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	



Y.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
2	13	22.8	22.8	24.6
3	22	38.6	38.6	63.2
4	15	26.3	26.3	89.5
5	5	8.8	8.8	98.2
6	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

## Lampiran 5

## Regresi berganda ( ANOVA )

```

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4

/SCATTERPLOT=(*ZPRED,*SRESID)

/RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID).

```

**Regression****Notes**

Output Created		22-Jun-2012 01:22:14
Comments		
Input	Data	C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT Y  /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)  /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time  Elapsed Time  Memory Required  Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.812  00:00:00.750  3116 bytes  544 bytes

[DataSet1] C:\Users\lepie\Desktop\Data OK.sav

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Orientasi Hasil, Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Supportif, Kepemimpinan Partisipatif <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 <sup>a</sup>	.802	.786	8.15026	1.976

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Orientasi Hasil, Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Supportif, Kepemimpinan Partisipatif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13962.054	4	3490.513	52.547	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3454.192	52	66.427		
	Total	17416.246	56			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Orientasi Hasil, Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Supportif, Kepemimpinan Partisipatif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-59.610	11.287		-5.281	.000		
	Kepemimpinan Direktif	1.681	.516	.207	3.254	.002	.947	1.056
	Kepemimpinan Partisipatif	1.846	.686	.375	2.692	.010	.197	5.088
	Kepemimpinan Supportif	.906	.404	.198	2.240	.029	.490	2.040
	Kepemimpinan Orientasi Hasil	1.485	.679	.322	2.185	.033	.176	5.689

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Mode	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				Kepemimpinan Orientasi Hasil
				(Constant)	Kepemimpinan Direktif	Kepemimpinan Partisipatif	Kepemimpinan Supportif	
1	1	4.950	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.030	12.839	.07	.13	.02	.08	.02
	3	.012	20.287	.01	.01	.10	.83	.06
	4	.005	30.164	.91	.86	.01	.06	.00
	5	.003	40.858	.01	.00	.87	.03	.92

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

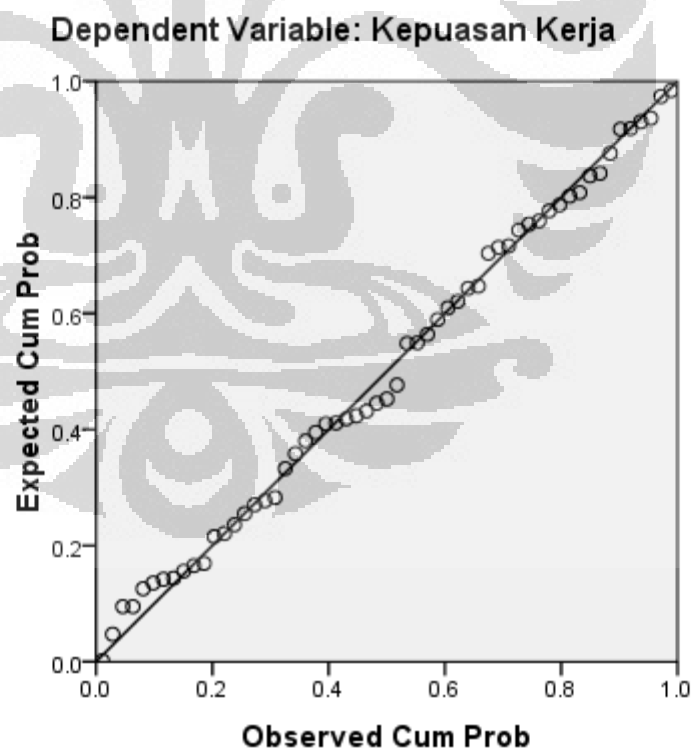
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.9603	94.5137	63.5088	15.78995	57
Std. Predicted Value	-2.061	1.964	.000	1.000	57
Standard Error of Predicted Value	1.188	4.780	2.265	.841	57
Adjusted Predicted Value	28.7509	91.5372	63.2837	15.91085	57
Residual	-2.38032E1	17.48629	.00000	7.85379	57
Std. Residual	-2.921	2.145	.000	.964	57
Stud. Residual	-3.213	2.321	.013	1.022	57
Deleted Residual	-2.88035E1	20.46279	.22510	8.87800	57

Stud. Deleted Residual	-3.554	2.428	.011	1.053	57
Mahal. Distance	.207	18.278	3.930	3.867	57
Cook's Distance	.000	.434	.028	.078	57
Centered Leverage Value	.004	.326	.070	.069	57

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

