

**Pengaruh Kepemimpinan Direktif dan Kepemimpinan Suportif  
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
di PT Primissima Yogyakarta**

**SKRIPSI**



**ditulis oleh**

**Nama : Putrie Muharrani**  
**Nomor Mahasiswa : 99311363**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA**

**2004**

**Pengaruh Kepemimpinan Direktif dan Kepemimpinan Suportif  
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
di PT Prissima Yogyakarta**

**SKRIPSI**

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna  
Memperoleh gelar Sarjana Strata- 1 di Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



oleh

**Nama : Putrie Muharrani**  
**Nomor Mahasiswa : 99311363**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**YOGYAKARTA**

**2004**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 9 Juli 2004  
Penulis

Putrie Muharrani

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN KEPEMIMPINAN  
SUPPORTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT PRIMISSIMA YOGYAKARTA**

**Nama** : **Putrie Muharrani**  
**Nomor Mahasiswa** : **99311363**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi** : **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, Juli 2004

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dra. Hj. Suhartini, M.Si.

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

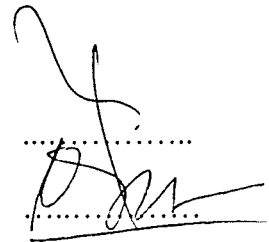
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN KEPEMIMPINAN SUPORTIF  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PRIMISSIMA  
YOGYAKARTA**

**Disusun Oleh: PUTRIE MUHARRANI  
Nomor mahasiswa: 99311363**

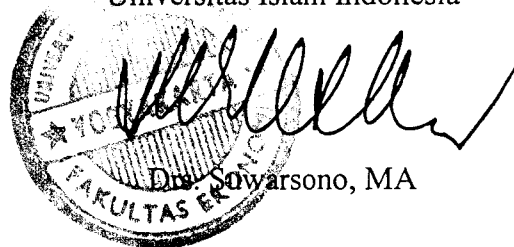
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 11 Agustus 2004

Penguji/Pemb. Skripsi: Dra. Suhartini, M.Si

Penguji : Drs. Muslich, MM



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Dr. Soedarsono, MA

## ABSTRAK

Skripsi ini mengenai pengaruh kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif di PT Primissima Yogyakarta. Permasalahan yang timbul adalah : bahwa ada pengaruh kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan ; ada pengaruh kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian menggunakan data primer dan sekunder dengan sampel sebanyak 160 sampel yang diambil dengan teknik *Nomogram Harry King*. Analisis penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dan kuantitatif, hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan memberikan hasil yang lebih akurat sehingga dapat dicari solusi yang tepat dan juga dibantu menggunakan program komputer SPSS versi 10.00.

Dari hasil analisa dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan yang berada pada PT Primissima merasakan kepuasan kerja yang cukup tinggi bila dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan dan teman kerja. Mereka menginginkan pimpinan yang mempunyai prilaku suportif (kepemimpinan suportif), dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk kepemimpinan direktif secara parsial berhubungan negatif karena kepemimpinan direktif terjadi apabila struktur tugas tidak jelas atau ambigu, sedangkan yang terjadi pada PT Primissima struktur tugas sudah jelas. Penelitian kedua prilaku kepemimpinan secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karena pemimpin mereka tidak selalu bersikap pada salah satu prilaku kepemimpinan saja.

Kata kunci : Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Suportif serta Kepuasan Kerja.

## ABSTRACT

This graduating paper is discussing the influences of directive and supportive leaderships in Primissima Inc., Yogyakarta. The problem arose was that directive and supportive leaderships influenced simultaneously and partially to employers' job satisfaction. The research used primary and secondary data with 160 samples taken by the technique of Nomogram Harry King. The research analysis done by qualitative and quantitative methods, aimed that the research done would get accurate result to find the suitable solution as well as supported by SPSS computer program of 10.00 version.

From the result of the analysis could be concluded that the employers of Primissima Inc., generally got the significant job satisfaction seen from the factors influencing it, those are the job itself, compensation, promotion, supervising, and the peer of workers. They wanted the leader to possess supportive behavior (supportive leadership), likewise the positive correlation existed and much influenced to the employers' job satisfaction. Nevertheless, the directive leadership partially had negative correlation to employers' job satisfaction because it happened if the structures of assignment were unclear or ambiguous, but it was not happened in Primissima Inc., because the structures of assignment was clear. The second research was that the leadership behavior simultaneously showed the positive correlation to employers' job satisfaction because their leader was not always using the one of it.

Keywords: Directive Leadership, Supportive Leadership, and Job Satisfaction.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Kupersembahkan pada :

- **Kebesaran Allah yang selalu mengabulkan semua doa umatnya, Hanya kepada Engkau aku beribadah dan kuAgungkan.**
- **Papa dan Mama, terimakasih atas doa yang tiada henti diucapkan untuk putri tercintamu, aku akan selalu membalas jasmu hingga akhir hayat.**
- **Adikku Welly yang ganteng dan Mega yang cantik, aku akan selalu membimbingmu kejalan yang baik dan selalu menjadi keluarga yang rukun dan damai.**



HALAMAN MOTTO

ساده اناس في الدنيا الاسخبا وساده

الناس في الاخره الاتفبا

"ORANG YANG PALING MULIA DIDUNIA IALAH YANG  
PEMURAH DAN ORANG YANG PALING MULIA DIAKHIRAT  
IALAH YANG BERTAKWA"

(Hadits Riwayat Ali Bin Abi Thalib)

## KATA PENGANTAR

### **Assalamualaikum**

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Rahmat dan Kurnia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRIMISSIMA YOGYAKARTA”.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT Primissima Yogyakarta.

Selesainya penyusunan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan dan dukungan semua pihak. Untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih dan semoga amal baik yang tulus ikhlas yang telah diberikan menjadi pahala disisi Allah SWT.

Pada kesempatan ini secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan dan seluruh staf pengajar UII yang telah memberikan ilmu dan pendidikan kepada saya.
2. Ibu Dra. Hj. Suhartini, M.si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing saya dalam segala hal.

3. Bpk Ir. H. Ibnu Saleh,MM selaku direktur utama PT Primissima, Ir. Made Rudy Yolianto selaku Kepala Sekretariat yang telah mengizinkan saya meneliti di perusahaan dan Bpk Ishaq Nur Khozain, S.IP selaku kepala urusan humas yang telah membantu demi kelancaran penelitian ini.
4. Para Abi yang telah memberi masukan, pertanyaan, support atas penyelesaian skripsi ini.
5. Teman limaku (“Ida” selamat berjuang disana, “Riri” ikutlah berjuang juga disana, trims alot dukungannya..”Kristy” cepat selese skripsinya thanks for motivationya “Damar” trimakasih atas supportnya ).
6. Teman-teman setiaku Retno, Fitroh, Camel, Hayat, Safiro, Loly, Marsa, Hanna, Nufus n Kinky. Ingat selalu perjuangan kita..
7. Seluruh keluarga baik dari pihak papa dan mama yang selalu memberikan doa dan dukungannya.
8. Sepupuku Kak Santi yang slalu memberi kata-kata mutiara..(Reza... cepatlah nyusul).
9. Dita.. teman seperjuangan bimbingan, smoga slalu mendapatkan yang diinginkan, jangan cepat menyerah..Dony n Pampam makaseh mau diganggu terus..Nani, thanks atas bimbingan lewat sms n pinjaman skripsinya..moga slalu sukses..
10. Teman2 angkatanku (Sari, thanks dukungannya, baik2 ama Sigit ya, Evi, makasih mo diganggu pagi-pagi, Golda, Lely, Dinas kalian dimana sekarang?)

11. Gank mbak Esti (Arie, Andri dll) makasih dukungan dan doa baik secara langsung maupun tidak langsung.
12. Teman KKN (boat Om Feby thanks mo jadi sahabatku, buat Alan tarangkyu atas motivasiya, optimis terus ya..Nady, tmn satu rumpun! Slalu bersemangat. Lilik, thanks atas masukan, jgn cerewet terus..buat Lia, Dina dll thanks for everything).
13. Semua orang yang telah mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Sampul Depan Skripsi .....	ii
Halaman Judul Skripsi .....	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi .....	v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi .....	vi
Abstrak .....	vii
Halaman Persembahan .....	viii
Halaman Motto.....	ix
Kata Pengantar .....	x
Daftar isi.....	xiii
Daftar tabel.....	xiv
Daftar gambar.....	xviii
Daftar Lampiran.....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Kepemimpinan .....	11
2.2.1.1 Definisi Kepemimpinan .....	12
2.2.1.2. Definisi Kepemimpinan <i>Path-Goal</i> .....	12
2.2.1.3 Kadudukan dan Fungsi Kepemimpinan .....	14

2.2.2. Kepuasan Kerja .....	15
2.2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	16
2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	19
2.2.3 Hubungan antara Kepemimpinan Direktif .....	20
dan Kepemimpinan Suportif dengan Kepuasan Kerja.....	20
2.3 Kerangka Teoritis.....	20
2.4 Hipotesis .....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Lokasi Penelitian.....	22
3.1.1 Sejarah berdirinya Perusahaan .....	22
3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	23
3.1.3 Bagian Personalia.....	26
3.1.4 Bagian Produksi .....	29
3.2 Variabel Penelitian.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4 Instrumen Pengumpul Data.....	33
3.4.1 Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.4.1.1 Validitas .....	34
3.4.1.2 Reliabilitas.....	35
3.5 Data dan Teknik Pengumpul Data .....	37
3.6 Populasi dan Sampel .....	41
3.7 Alat Analisis.....	42
3.7.1 Analisis Kualitatif.....	42
3.7.2 Analisis Kuantitatif .....	42
3.9 Uji Hipotesis.....	43
3.9.1 Uji Hipotesis I .....	43
3.9.2 Uji Hipotesis I dan II.....	44

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	46
4.1 Analisis Kualitatif .....	46
4.1.1 Wawancara .....	46
4.1.2 Karakter Responden .....	47
4.1.2.1 Usia .....	47
4.1.2.2 Status Perkawinan .....	48
4.1.2.3 Jenis Kelamin .....	49
4.1.2.4 Pendidikan .....	50
4.1.3 Analisis Kualitatif Variabel kepemimpinan direktif (X1), Kepemimpinan suportif (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) .....	51
4.1.3.1 Analisis Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Kepemimpinan Direktif (X1) .....	53
4.1.3.2 Analisis Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Suportif (X2) .....	55
4.1.3.3 Analisis Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Kepuasan Kerja (Y) .....	57
4.2 Analisis Kuantitatif .....	66
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	 71
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1 Perincian Butir Kuisisioner Kepemimpinan Direktif dan Kepemimpinan Suportif Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 3.2 Perincian Butir Kuisisioner Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	36
Tabel 4.1 Persentase Subjek Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.2 Persentase Subjek Berdasarkan Perkawinan .....	49
Tabel 4.3 Persentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.4 Persentase Subjek Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.5 Pembagian Kelas Untuk Variabel Kepemimpinan Direktif (X1)..	53
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepemimpinan Direktif (X1).....	54
Tabel 4.7 Pembagian Kelas Untuk Variabel Kepemimpinan Suportif (X2)..	55
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepemimpinan Suportif (X2).....	56
Tabel 4.9 Pembagian Kelas Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	58
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja Mengenai Pekerjaan (Y1).....	58
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja Mengenai Gaji (Y2).....	60
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja Mengenai Promosi (Y3).....	62



Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja Mengenai Pengawasan (Y4).....	63
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja Mengenai Teman Kerja (Y5).....	65

## DAFTAR GAMBAR

2.3 Kerangka Teoritis.....	20
3.1 Struktur Organisasi .....	25
4.1 Jumlah Subjek Berdasarkan Usia.....	47
4.2 Jumlah Subjek Berdasarkan Perkawinan .....	48
4.3 Jumlah Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.4 Jumlah Subjek Berdasarkan Pendidikan .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Surat Keterangan Penelitian.....	73
Lampiran B	Kuisioner Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Suportif dan Kepuasan Kerja.....	74
Lampiran C	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	77
Lampiran D	Keterangan Umum Responden .....	105
Lampiran E	Rekapitulasi Jawaban Responden .....	109
Lampiran F	Distribusi Frekuensi Masing-Masing Pertanyaan.....	125
Lampiran G	Hasil Analisis Regresi.....	143

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Fenomena Globalisasi telah mengubah sedemikian rupa pola perdagangan dunia, informasi dan komunikasi, serta hubungan perekonomian di akhir abad kedua puluh ini. Sehingga hubungan antar negara saat ini sudah tidak dibatasi oleh batasan teritorial. Pengaruh globalisasi mempunyai dampak juga bagi kehidupan bangsa Indonesia yang sedang berkembang baik secara langsung maupun tidak langsung agar tidak ketinggalan dari negara-negara yang sudah maju. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan dukungan dari semua pihak baik pemerintah maupun masyarakat sehingga siap berkompetisi secara global.

Gambaran kecil dari sebuah negara bisa kita lihat pada suatu perusahaan. Dimana di dalam suatu perusahaan ada yang memimpin dan ada yang dipimpin dengan kata lain sumber daya manusianya, ada peraturan, prosedur atau sistem yang sama-sama harus ditaati serta visi misi yang jelas mengenai arah yang akan dicapai perusahaan dan ada tempat untuk melaksanakan semua tugas yaitu perusahaan itu sendiri. Ketiga hal tersebut saling berkaitan satu sama lain sehingga tidak bisa dipisahkan.

Salah satu hal penting yang dilihat dari suatu perusahaan adalah karyawan atau sumber daya manusia yang bergerak di dalamnya karena merupakan asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis dan

sistem yang dibuat. Sumber daya manusia dan sistem dapat diibaratkan seperti dua sisi mata uang. Keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Secanggih apapun sistem yang ada jika tanpa didukung oleh SDM yang bagus maka sistem tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebaliknya SDM yang bagus akan mampu menciptakan sebuah sistem yang bagus dan dapat menjalankan sistem tersebut. Mengelola SDM melibatkan setiap orang dan ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Hal ini juga berarti menyelesaikan masalah yang ada sekarang dengan tetap mempertahankan pandangan jangka panjang serta terus memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh dengan cepat. Oleh karena itu mengelola SDM meliputi (a) kegiatan mengelola karyawan, kebijakan dan praktek yang dapat digunakan perusahaan sekarang, (b) kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan (seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, masalah hukum serta sosial dan sebagainya) yang harus ditelaah supaya dapat memposisikan perusahaan menghadapi bisnis global (Schuler dan Jackson, 1997, hlm. 3).

Kepemimpinan memang merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa baik elektronik maupun cetak seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Jiwa kepemimpinan ditunjukkan dengan kemampuan mengorganisasi, mengolah,

inisiatif, pendapat dan keterbukaan komunikasi guna menciptakan kondisi dimana antara karyawan terdapat suatu situasi yang saling terbuka, jujur, terus terang dan dapat dipercaya. Diantara karyawan terdapat timbal balik positif guna penyelesaian pekerjaan lebih baik. Jiwa kepemimpinan dapat dilihat dari cara kerja yang sesuai dengan peraturan, disenangi lingkungan, bertanggungjawab dan selalu tampil aktif dalam setiap lingkungan kerja yang dihadapi. Semua itu berasal dari adanya rasa kepedulian dan pelayanan.

Kepemimpinan direktif (kepemimpinan yang instruktif) yaitu kepemimpinan yang memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka. Bila tugas tersebut tidak terstruktur dan kompleks, para bawahan tidak berpengalaman dan terdapat sedikit formalisasi peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur untuk mengatur pekerjaan tersebut, maka kepemimpinan direktif akan menghasilkan kepuasan yang lebih tinggi dari para bawahan.

Kepemimpinan suportif (kepemimpinan yang mendukung) yaitu kepemimpinan yang memberi perhatian kepada kebutuhan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka. Bila tugas terlalu menekan (*stressful*), membosankan, atau berbahaya, maka kepemimpinan suportif akan menyebabkan meningkatnya usaha dan kepuasan bawahan dengan cara

meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi ketegangan dan meminimalisir aspek-aspek yang tidak menyenangkan dari pekerjaan tersebut.

Semangat kerja merupakan sikap mental dan perasaan dari seseorang, karyawan atau sekelompok karyawan terhadap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan hasil persepsi karyawan tentang sebaik apa pekerjaan mereka menghasilkan hal-hal yang dianggap penting serta perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan segala yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Secara teoritis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan sebagai pelaku yang sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan perusahaan mempunyai pikiran, perasaan serta keinginan-keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Kerjasama internal yang dibina di lingkungan internal suatu perusahaan pada dasarnya menjadi pertanda bahwa di dalam perusahaan tersebut ada banyak kepentingan bersama yang perlu dipertimbangkan semua pihak secara seksama dan adil. Suatu kerjasama internal baru ada artinya bila dikembangkan atas dasar kepentingan bersama itu. Kerjasama yang dibina atas dasar kemitraan yang sederajat akan dapat banyak berkontribusi pada pencapaian berbagai tujuan dan cita-cita perusahaan, menumbuhkan sinergi yang positif dan iklim kerja yang sehat. Hal ini berkaitan antara hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan dimana pemimpin dan karyawan harus mempunyai jiwa kerjasama yang erat. Keduanya mampu

memposisikan kedudukannya masing-masing, pemimpin selalu mengayomi karyawan dan tidak bosan-bosannya untuk memotivasi karyawannya begitu juga karyawannya selalu mentaati apa yang diinginkan pimpinan selama masih dalam standar yang sudah ditetapkan bersama. Apabila hubungan dilingkungan kerja pada suatu perusahaan berjalan aman dan harmonis, maka hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja. Akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sehingga tujuan dan cita-cita perusahaan tercapai.

PT Primissima sebagai salah satu perusahaan industri yang mempunyai jumlah karyawan yang banyak, tidak terlepas dari masalah-masalah yang berhubungan dengan keadaan karyawan dalam perusahaannya. Ini merupakan tugas pimpinan dalam memperbaharui manajemen di perusahaan dan cara memimpin yang harus selalu mengikuti perkembangan. Berbagai usaha ditempuh untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan salah satunya dengan usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pimpinan perusahaan dalam hal ini terus menerus berusaha menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa cara kerja pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan puas atau tidak dengan pekerjaannya. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang mengabaikan sikap kepemimpinannya sehingga sangat berpengaruh terhadap karyawan kedepannya. Sehubungan



dengan keadaan itulah maka penulis ingin meneliti tentang **Pengaruh Kepemimpinan Direktif dan Kepemimpinan Suportif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primissima Yogyakarta.**

### **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Dari latar belakang masalah diatas dapat disimpulkan penulis bahwa ada tiga masalah yang timbul :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan direktif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima Yogyakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan direktif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima Yogyakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian diharapkan mempunyai manfaat bagi siapapun, dan bisa diterapkan secara nyata untuk bisa memperoleh tujuan yang diinginkan.

1. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan, peraturan dan dalam mengambil keputusan.

2. Bagi penelitian

Penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman yang sesungguhnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya diperoleh dari teori-teori selama kuliah.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya sebagai data tambahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Judul penelitian “Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen Spinning PT Primissima Yogyakarta” ((Ninik Hidayatun, 2000).

- Masalah yang diteliti yaitu bagaimana hubungan antara motivasi dan kompensasi secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi *Spinning*.
- Metode penelitian :
  - Lokasi penelitian yaitu PT Primissima.
  - Variabel bebas (X) yaitu motivasi dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya (Y) yaitu kepuasan kerja.
  - Teknik sampel yang digunakan yaitu proporsional random sampling.
  - Uji instrumen yang dipakai yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas.
  - Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas sedangkan uji hipotesisnya menggunakan korelasi *product moment* dan analisis regresi berganda.
- Persamaannya :

- a. Variabel tergantung (Y) yaitu kepuasan kerja
  - b. Lokasi penelitian yaitu PT Primissima
  - c. Teknik sampel menggunakan proposional random sampling
  - d. Uji instrumen penelitian menggunakan validitas dan reliabilitas
- Perbedaannya :
    - a. Variabel bebas yang digunakan peneliti terdahulu yaitu motivasi dan kompensasi sedangkan penulis menggunakan kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif
    - b. Teknik analisis yang digunakan peneliti terdahulu yaitu uji normalitas, uji linearitas dan multikolinieritas sedangkan penulis menggunakan teknik analisis linier berganda
    - c. Uji hipotesis yang digunakan penelitian terdahulu yaitu analisis regresi linier berganda sedangkan penulis menggunakan uji t dan uji f
  - Kesimpulan hasil penelitian disebutkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dengan analisis korelasi sebesar 0,668 sedangkan harga koefisien atau harga kritik r pada tabel untuk jumlah sampel  $N = 84$  pada taraf signifikan 5% sebesar 0,213.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,668 > 0,213$ . Untuk hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan terbukti hubungan yang positif, hasil analisis korelasi sebesar 0,697 sedangkan harga koefisien atau harga titik r pada

tabel untuk jumlah sampel  $N = 84$  pada taraf signifikan 5% sebesar 0,213.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,697 > 0,213$ .

2. Judul penelitian “Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta (Aulia Vita Indarti, 2001).

- Masalah yang diteliti yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- Metode penelitian :
  - Lokasi penelitian yaitu kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta.
  - Menggunakan variabel bebas (X) kepemimpinan otokrasi, demokrasi dan kendali bebas sedangkan variabel terikatnya (Y) yaitu kinerja pegawai.
  - Teknik sampel yang digunakan yaitu *proporsional random sampling*.
  - Uji instrumen yang dipakai menggunakan uji validitas dan reliabilitas.
  - Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesisnya menggunakan uji t dan uji f.

- Persamaanya :
  - a. Teknik sampel menggunakan proposional *random sampling*
  - b. Uji instrumen penelitian menggunakan validitas dan reliabilitas
  - c. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda
  - d. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f
- Perbedaannya :
  - a. Lokasi penelitian
  - b. Variabel bebas yang digunakan peneliti terdahulu yaitu gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi dan kendali bebas sedangkan penulis menggunakan pemimpin direktif dan suportif
- Kesimpulan dari hipotesis I, f tabel menunjukkan angka 2,722 pada taraf signifikan 5% sedangkan f ratio sebesar 21,901. maka ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis dan kendali bebas terhadap kinerja pegawai karena f ratio > f tabel yaitu  $21,901 > 2,722$ . Hipotesis II dengan melihat besarnya  $r^2$  masing-masing variabel bebas ternyata gaya kepemimpinan demokratis yang mempunyai  $r^2$  terbesar yaitu 0,2015/ 20,15%.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kepemimpinan

### **2.2.1.1 Definisi Kepemimpinan**

Organisasi merupakan lembaga yang terdiri dari sekumpulan orang dengan berbagai interaksi yang ditetapkan. Organisasi dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah dirumuskan. Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi mutlak diperlukan. Pemimpin merupakan orang yang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok dalam hal ini adalah pekerja. Kepemimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi dan tujuan perseorangan akan menjadi lemah. Keadaan ini akan menyebabkan seseorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya dan menjadikan keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Beragam teori tentang kepemimpinan pada dasarnya dilatarbelakangi oleh persepsi seseorang tentang kepemimpinan yang berbeda-beda seperti:

- Menurut Stephen P. Robbins

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan.

### **2.2.1.2 Definisi Kepemimpinan Path-Goal**

Dasar teori ini adalah merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka

sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Istilah *path-goal* ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai pencapaian tujuan mereka dan menciptakan menelusuran disepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi hambatan (Robbins, 2001, hlm. 173).

Menurut teori *path-goal* :

1. Prilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan saat itu atau masa mendatang.
2. Pemimpin akan memberi motivasi sepanjang : (a). membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif. (b). menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja yang efektif.

*Path-goal* membagi 4 prilaku pemimpin yaitu :

1. Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)

- Memberitahu bawahan secara jelas apa yang akan mereka lakukan
- Membuat jadwal kerja dan mengkoordinasikan kerja
- Memberi pedoman khusus tentang bagaimana menyelesaikan tugas-tugas
- Meminta bawahan untuk mematuhi peraturan dan prosedur
- Tidak ada partisipasi dari bawahan



## 2. Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*)

- Memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan
- Kepedulian terhadap kesejahteraan mereka
- Menciptakan iklim yang bersahabat dalam unit kerja

## 3. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

- Berkonsultasi atau meminta saran dari bawahan sebelum membuat keputusan

## 4. Kepemimpinan Orientasi-prestasi (*Achievement-Oriented*)

- Menetapkan tujuan yang menantang
- Mencari peningkatan prestasi
- Mengedepankan prestasi terbaik
- Menunjukkan kepercayaan bahwa bawahan akan mencapai standar tinggi

### 2.2.1.3 Kedudukan dan Fungsi Kepemimpinan

Pada umumnya setiap orang mempunyai kebutuhan untuk memiliki seorang pemimpin yang baik, yang kuat, dihormati dan dikagumi dan terhadap dirinya orang memberikan loyalitas atas dasar relasi yang sifatnya pribadi. Semua kebutuhan itu dikaitkan dengan efisiensi kerja demi jaminan untuk mendapatkan kepuasan dalam setiap aktivitas kerja. Dari gambaran kebutuhan kepemimpinan tadi dapat kita klasifikasikan kedudukan dan fungsinya menjadi tiga yaitu :

1. Kedudukan sebagai pimpinan

Pimpinan berfungsi sebagai pengendali kegiatan perusahaan, mengkoordinir kepala departemen dalam ruang lingkup kewenangannya dan sebagai penanggungjawab atas jalannya kegiatan dalam perusahaan.

## 2. Kedudukan sebagai pemberi motivasi

Pimpinan berfungsi mendorong karyawannya untuk berprestasi dan meningkatkan daya kreatifitas kerja dengan cara memikirkan dan merumuskan sistem motivasi untuk dapat menciptakan ketenangan dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat terus dilakukan perbaikan-perbaikan yang dapat digunakan sebagai alat pencapai tujuan perusahaan.

## 3. Kedudukan sebagai pembuat keputusan

Pimpinan berfungsi sebagai pembuat keputusan untuk kebijaksanaan perusahaan dimana keputusan dapat diambil menurut keinginannya sendiri maupun dengan jalan menerima masukan-masukan dari para bawahannya, selain itu pimpinan berhak mengusulkan konsep apapun juga kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) demi kebaikan dan pengembangan perusahaan.

## 2.2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

- Menurut Wexley & Yukl (1997) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

#### 2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl yang dikutip oleh Moh. As'ad ada tiga macam teori yaitu :

1. *Discrepancy theory*
2. *Equity theory*
3. *Two factor theory*

##### 1). *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961), sebagai mana dikutip dalam (As'ad, 1995, hlm. 105) mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor efektivitas organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat dengan *discrepancy*. Hal ini sesuai dengan pendapat Locke yang dikutip oleh (As'ad, 1995, hlm. 105) bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs atau value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan

antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi.

Berdasarkan pendapat di atas apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif, sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy* maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

## 2). *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963) merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi.

Komponen utama dari *equity theory* adalah *input*, *outcome* dan *comparison person*. *Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan seperti pendidikan, pengalaman dan kecakapan. *Outcome* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, tunjangan tambahan, penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berprestasi. *Comparison person*

adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan *ratio input-outcome* yang dimilikinya. *Comparrison person* ini bisa berupa seseorang diperusahaan yang sama atau tempat lain atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* orang lain (*comparrison person*). Perbandingan itu apabila dianggapnya cukup adil maka ia akan merasa puas, sedangkan apabila perbandingan itu seimbang tetapi menguntungkan maka akan bisa menimbulkan kepuasan dan ada kemungkinan tidak bisa menimbulkan kepuasan bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan.

### 3). *Two Factor Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959) dan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaanya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

*Satisfiers (motivators)* adalah faktor-faktor situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan promosi. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari

kebijaksanaan perusahaan dan administrasi, teknik pengawasan, gaji atau upah, hubungan antara individu, kondisi pekerjaan, jam pekerjaan dan status.

### **2.2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

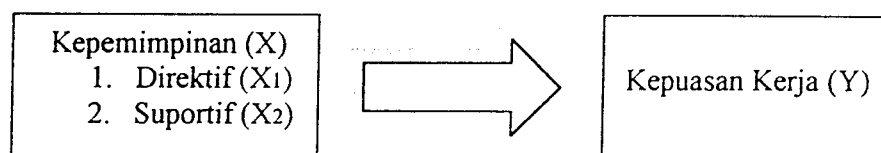
Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja menurut Smith, Kendall dan Hulin :

1. Pekerjaan itu sendiri. Tingkat dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan belajar dan kesempatan untuk bertanggungjawab pada individu.
2. Gaji. Jumlah pendapatan yang diterima dan tingkat dimana jumlah ini dipandang pantas.
3. Promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat.
4. Pengawasan. Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan berperilaku.
5. Teman kerja. Tingkat dimana teman sekerja pandai secara teknis, ramah dan mendukung secara sosial.

### **2.2.3 Hubungan antara Kepemimpinan Direktif dan Kepemimpinan Suportif dengan Kepuasan Kerja**

Prilaku kepemimpinan seseorang pasti akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Melihat dari karakter-karakter pembentuknya, prilaku kepemimpinan direktif dan suportif merupakan dua karakter yang berlawanan. Kedua prilaku kepemimpinan tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tergantung pada aspek situasi, karakter tugas dan karakter karyawan. Kalau prilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan tepat sesuai dengan tiga aspek tadi maka akan berakibat positif pada kepuasan kerja karyawan. Sikap karyawan terhadap tugas yang diberikan akan selalu dipertanggungjawabkan. Kalau prilaku kepemimpinan yang diterapkan tidak tepat maka akan berakibat negatif pada kepuasan kerja karyawan. Sehingga sikap karyawan terhadap tugasnya makin lama makin longgar dan tanggungjawabnya menjadi berkurang.

### 2.3 Kerangka Teoritis



### 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan pada penelitian ini adalah :

1. Bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan direktif dan suportif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima.
2. Bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan direktif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima.
3. Bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Primissima yang berlokasi di Jl. Magelang KM 15 Medari, Sleman Yogyakarta. PT Primissima bergerak dalam bidang tekstil dengan produksi kain grey.

##### **3.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan**

Sejarah berdirinya PT Primissima berawal dari adanya kekurangan bahan baku batik yang berupa kain mori. Kekurangan akan bahan baku ini semakin lama semakin terasa, apalagi pada saat kain batik digemari orang, baik dikalangan sendiri maupun turis asing.

Pabrik I diresmikan pada tanggal 2 Februari 1972 oleh menteri EKUIN yang pada saat itu dijabat oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX. Bangunan pabrik I ini luasnya 9.600 m<sup>2</sup> dengan kapasitas pabrik sebesar 9.072 mata pinal dan 180 buah mesin tenun lengkap dengan mesin persiapan yang keseluruhannya didatangkan dari Eropa. Hasil produksi yang dapat dicapai pada saat itu sebesar 4.000.000 yard per tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 252 orang karyawan.

Dengan semakin meningkatnya jumlah permintaan, maka perusahaan merasa perlu untuk menambah kapasitas, sehingga PT Primissima mengadakan perluasan pabriknya. Perluasan pertama yang kemudian disebut

pabrik II diresmikan pada tanggal 7 Agustus 1976 oleh Presiden Soeharto, sedangkan perluasan kedua (pabrik III) diresmikan pada tanggal 29 Maret 1984 oleh Menteri Perindustrian Ir. Hartarto.

Pabrik II diadakan penambahan mesin pemintal sebanyak 11.088 mata pital dan mesin tenun sebanyak 192 mata tenun. Sedangkan pada pabrik III diadakan penambahan lagi sebanyak 16.128 mata pital dan mesin tenun sebanyak 320 mata tenun.

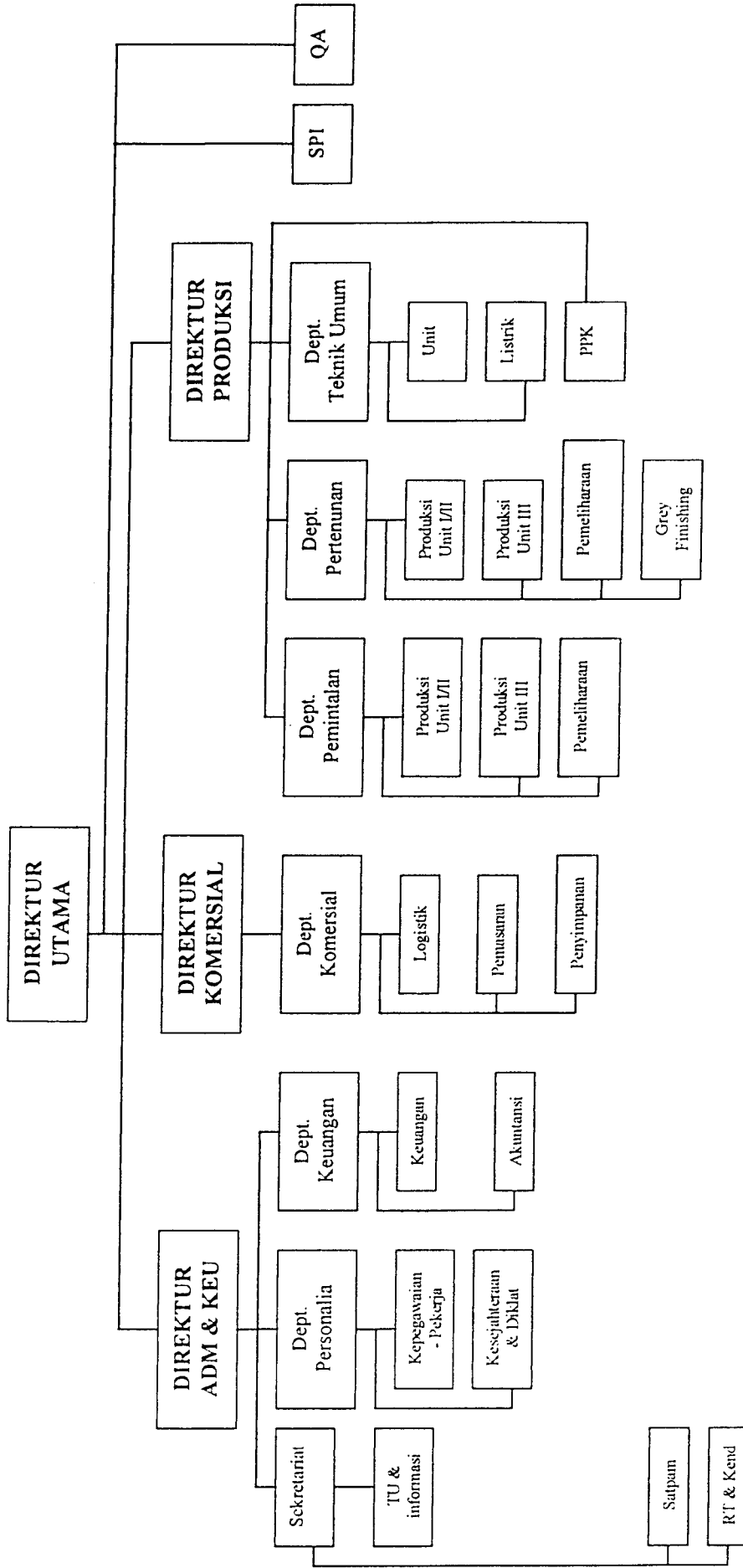
Perluasan pabrik ini ternyata memberi hasil yang menguntungkan. Perluasan pertama dapat meningkatkan produksi sebanyak 6.000.000 yard per tahun dengan penambahan jumlah karyawan sebanyak 308 orang karyawan. Pada perluasan kedua dapat meningkatkan produksi sebanyak 10.000.000 yard per tahun dengan penambahan tenaga kerja menjadi 1.182 karyawan.

### **3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

PT Primissima mempunyai struktur organisasi yang berbentuk lini dan staf. Dalam struktur organisasi ini rantai perintah mengalir dari atas kebawah melalui tingkatan manajemen. Setiap jabatan mempunyai tanggungjawab hanya pada satu atasan saja sehingga tidak terjadi *over lapping* maupun volume dari tugas, wewenang dan tanggungjawab yang diterima oleh satu jabatan. Dalam struktur organisasi ini secara formil yang berhak memberikan perintah hanya pimpinan yaitu direktur utama namun karena tugas yang semakin luas dan kompleks maka direktur utama memdelegasikan beberapa

wewenangnya kepada staf di bawahnya sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing.

Pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi PT Primissima ada pada direktur utama yang membawahi tiga direktur yaitu direktur administrasi dan keuangan, direktur komersial dan direktur produksi. Ketiga direktur tersebut membawahi enam departemen yaitu departemen personalia, departemen akuntansi dan keuangan, departemen komersial, departemen pertunanan, departemen pemintalan, departemen teknik umum dan sekretariat serta sistem pengawasan intern. Setiap departemen dikepalai oleh seorang kepala departemen yang membawahi beberapa bagian. Adapun struktur organisasi PT Primissima sebagai berikut :



Sumber : PT Primmisima tahun 2001

Pimpinan tertinggi perusahaan dipimpin oleh Direktur utama yang mempunyai fungsi pokok yaitu menetapkan kebijaksanaan umum perusahaan, mengatur dan mengarahkan kegiatan-kegiatan direktorat serta mengendalikan semua kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

### 3.1.3 Bagian Personalia

Personalia atau sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting menyangkut kehidupan perusahaan yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi agar dapat terus berjalan guna mencapai tujuan organisasi.

#### 1. Jumlah Tenaga Kerja

PT Primissima saat ini mempunyai karyawan sejumlah 1.269 orang. Jumlah karyawan tersebut terdiri dari karyawan operasional yang bekerja pada bagian produksi dan staf. Jumlah karyawan wanita hanya 4 orang, hal ini disebabkan karena karyawan pria terutama pada bagian operasional dinilai lebih terampil dibandingkan karyawan wanita. Jumlah karyawan sebanyak 1.269 orang tersebut bekerja pada bagian :

No	Departemen/Bagian	Jumlah Karyawan
1.	<i>Spining</i>	424
2.	<i>Weaving</i>	595
3.	Teknik Umum	88
4.	PPK	12
5.	Personalia	37
6.	Sekretariat	49
7.	Akuntansi dan Keuangan	11
8.	Komersial	43
9.	SPI	9
10.	Q.A & K3L	3
Jumlah		1.269

Sumber : PT Primissima tahun 2001

## 2. Pengaturan Jam Kerja

Pengaturan jam kerja pada PT Primissima didasarkan pada dua jenis karyawan yang ada yaitu karyawan bagian operasional dan staf.

### a. Karyawan Operasional

Karyawan operasional bekerja selama 8 jam tiap harinya yang terdiri dari 3 shif yaitu :

- 1) Shif I pukul 06.00 WIB s/d 14.00 WIB
- 2) Shif II pukul 14.00 WIB s/d 22.00 WIB
- 3) Shif III pukul 22.00 WIB s/d 06.00 WIB

### b. Karyawan Staf

Karyawan staf bekerja dalam 6 hari setiap minggunya :

- 1) Senin s/d Kamis dari pukul 07.30 WIB s/d 15.30 WIB
- 2) Jum'at s/d Sabtu dari pukul 07.30 WIB s/d 13.30 WIB

## 3. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan tenaga kerja PT Primissima dibagi menjadi dua macam yaitu untuk karyawan tetap dan karyawan dalam masa percobaan. Karyawan yang bekerja tetap maupun dalam masa percobaan semua mendapat gaji secara bulanan. Gaji/upah yang diberikan kepada karyawan besarnya sudah berada di atas UMR yang berlaku di Daerah Istimewa Yogyakarta. Di PT Primissima karyawan yang ada dibagi menjadi 7 golongan yaitu golongan satu sampai golongan tujuh.

Dasar pengupahan karyawan PT Primissima yaitu :

a. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan gaji dasar yang diberikan kepada karyawan. Besar gaji/upah pokok tergantung pada masa kerjanya, golongan dan jabatan.

b. Tunjangan Sosial

Besarnya tunjangan sosial tergantung pada kondisi karyawan itu sendiri. Tunjangan sosial diberikan kepada istri dan anak yang dimiliki. Di PT Primissima jumlah anak yang mendapat tunjangan hanya 3 anak yaitu anak pertama, anak kedua dan anak ketiga. Tunjangan sosial juga diberikan kepada karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja.

c. Insentif

Insentif yang diberikan PT Primissima terdiri dari tiga macam yaitu :

1) Insentif berdasarkan absensi

Perhitungan insentif ini didasarkan pada jumlah karyawan masuk kerja selama waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

2) Insentif berdasarkan mutu

Perhitungan insentif mutu berdasarkan pencapaian standar efisiensi produksi.

3) Insentif berdasarkan produksi

Perhitungan insentif mutu berdasarkan pencapaian standar efisiensi produksi.

### 3.1.4 Bagian Produksi

1. Bahan Baku dan Produk yang dihasilkan

PT Primissima memproduksi mengolah kapas yang di impor dari Amerika dan Australia menjadi benang dan kemudian diolah lagi menjadi mori. Mori hasil produksi dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *grey* (mori yang belum diputihkan). PT Primissima belum mempunyai unit *finishing* dan *bleaching*, maka pemutihan kain dikerjakan oleh perusahaan lain dan sebagian besar dikerjakan PT Primatexco di Pekalongan.

2. Proses Produksi

Proses produksi PT Primissima bersifat *continue*, dimana bahan baku mengalir secara berurutan melalui beberapa tahap proses produksi. Dalam menghasilkan produk akhir bahan baku diolah melalui dua departemen yaitu departemen pertenunan (*weaving*) dan departemen pemintalan (*spinning*).

a. Departemen Pertenunan (*weaving*)

- 1) Bagian Persiapan Pertenunan
- 2) Bagian Pertenunan
- 3) Bagian *Grey Finishing*

b. Departemen Pemintalan (*spinning*)



### 1) Bagian Persiapan

Mempersiapkan kapas agar dapat dipintal, bagian ini mempunyai 5 proses :

- a) Proses *Blowing*
- b) Proses *Carding*
- c) Proses *Combing*
- d) Proses *Drawing*
- e) Proses *Roving*

### 2) Bagian *Ring Spinning*

- a) *Ring Spinning*
- b) Mesin Kelos (*Cone Winder*)
- c) Mesin *Doubling (Fadis)*
- d) Mesin pembakaran dan Penggintiran (*Volkman*)

## 3.2 Variabel Penelitian

Identifikasi variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan sebelum menentukan metode dan alat pengumpul data yang akan dipakai. Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas = Kepemimpinan
  - Kepemimpinan Direktif
  - Kepemimpinan Suportif
2. Variabel terikat = Kepuasan kerja

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepemimpinan Direktif pada PT Primissima

Kepemimpinan direktif dimaksudkan sebagai pernyataan para karyawan pada PT Primissima berkaitan dengan perlakuan yang mereka rasakan dari pimpinannya khususnya antara direktur utama dengan bagian produksi khususnya *Spinning* (pemintalan). Fokus utama dalam kepemimpinan direktif ini adalah pekerjaan dan penyelesaian tugas dan sedikit dalam memperhatikan faktor manusia.

Beberapa indikator dari kepemimpinan direktif :

- Memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka.
- Memberi pedoman yang spesifik.
- Mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka.

#### 2. Kepemimpinan Suportif pada PT Primissima

Kepemimpinan suportif (kepemimpinan yang mendukung) adalah kepemimpinan yang memberi perhatian kepada kebutuhan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka. Kepemimpinan suportif ini dirasakan karyawan PT

Primissima pada pimpinannya khususnya antara direktur utama dengan karyawan bagian produksi *Spinning* (pemintalan).

Beberapa indikator dari kepemimpinan suportif :

- Memberi perhatian kepada kebutuhan bawahan.
- Memerlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka.
- Menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja.

### 3. Kepuasan Kerja pada PT Primissima

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam bagian produksi *Spinning* (pemintalan) pada PT Primissima tentu sangat dibutuhkan perlakuan yang baik karena berkaitan dengan tenaga manusia. Kalau tidak diperlakukan dengan baik ini akan berefek pada produktifitas perusahaan dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan awalnya.

Beberapa indikator dari kepuasan kerja :

- Pekerjaan itu sendiri
- Gaji
- Promosi
- Pengawasan

➤ Teman kerja

### 3.4 Instrumen Pengumpul Data

Instrumen pengumpul data yang digunakan untuk mengukur variabel adalah menggunakan alat kuisisioner. Kuisisioner ini berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel. Untuk mengubah data dari variabel-variabel yang ada kedalam perhitungan data, maka penulis menggunakan skala Likert. Menurut (Supardi, 1993, hlm. 142) pada skala Likert ini responden menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban dengan 5 kemungkinan yang tersedia.

Dalam hal ini penulis akan memberikan pertanyaan 5, alternatif jawaban yang harus dipilih salah satu jawaban saja. Untuk mempermudah penilaian jawaban, penulis akan memberikan nilai dari setiap pilihan jawaban pertanyaan yaitu nilai 5 untuk jawaban yang sangat positif dan nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif. Maka bentuk penilaiannya adalah sebagai berikut. Untuk variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah :

Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju

Nilai 4 untuk jawaban setuju

Nilai 3 untuk jawaban tidak berpendapat

Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju

Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

Dari kuisisioner ini akan dapat ditentukan hubungan antara variabel X (kepemimpinan direktif dan suportif) dengan variabel Y (kepuasan kerja).

### 3.4.1 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.4.1.1 Validitas

Validitas alat ukur adalah seberapa jauh alat tersebut mampu memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 1992, hlm.5 ). Validitas berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan pengukuran. Artinya, alat ukur tersebut harus mampu mengukur variabel yang akan diukur dan mampu untuk memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara satu subyek dengan subyek lainnya. Rumus uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan korelasi "product moment" yaitu :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

N = Jumlah responden

X = Skor butir

Y = Skor total

XY = Skor butir x skor total

Dan perhitungannya juga dibantu dengan menggunakan komputer program *SPSS for Windows Release 10.00*.

### 3.4.1.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran itu dapat dipercaya atau sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang sama apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Azwar, 1992, hlm.5). Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien kerelasi *Alpha Cronbach* program *SPSS for Windows Release 10.00*.

Sebelum alat ukur digunakan untuk mengumpulkan data, maka kuisisioner kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja harus diuji coba terlebih dahulu agar mempunyai kesahihan dan dapat diandalkan. Uji coba dilakukan pada 40 karyawan PT Primissima bagian Spinning pada tanggal 29 April 2004. Kuisisioner yang dikembalikan sebanyak 40 Kuisisioner dan memenuhi syarat untuk dianalisis. Analisis dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas alat ukur.

Untuk uji validitas digunakan korelasi *product moment* antara skor masing-masing item dengan skor total dari variabel. Kriteria pengujiannya adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada  $df = 40 - 1 = 39$  dengan taraf signifikansi 5% yaitu 0,312, maka item tersebut valid/sahaih. Atau juga bisa dilihat dari probabilitas (signifikansinya). Apabila signifikansi  $<$  0,05 maka item yang diuji adalah valid/sahih. Berdasarkan hasil uji coba (lihat lampiran 1) dapat diketahui sebagai berikut : Kuisisioner kepemimpinan direktif yang terdiri dari 8 item, setelah diuji coba maka ada 2 item yang gugur sehingga tersisa 6 item, kuisisioner kepemimpinan suportif yang terdiri dari 8 item, setelah diuji

coba maka ada 1 item yang gugur sehingga tersisa 7 item, Kuisisioner kepuasan kerja yang terdiri dari 29 item, setelah diuji coba maka ada 2 item yang gugur sehingga tersisa 27 item.

Adapun perincian item yang sah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1  
Perincian Aitem Kuisisioner Kepemimpinan Direktif dan Kepemimpinan Suportif Setelah Uji coba

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Sahih	Gugur	
1	Kepemimpinan Direktif	1,2,3,5,6,8	4,7	8
2	Kepemimpinan Suportif	1,2,3,4,5,6,7	8	8
Total		13	3	16

Sumber : Lampiran C

Tabel 3.2  
Perincian Aitem Kuisisioner Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Sahih	Gugur	
1	Pekerjaan	3,4,5,6	1,2	6
2	Gaji	1,2,3,4,5,6		6
3	Promosi	1,2,3,4,5		5
4	Pengawasan	1,2,3,4,5,6		6
5	Teman Kerja	1,2,3,4,5,6		6
Total		27	2	29

Sumber : Lampiran C

Untuk menguji reliabilitas/keandalan kuisisioner digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujiannya adalah jika  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka kuisisioner yang diuji adalah andal. Adapun  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $df = 39 (N-1) = 0,312$ . Sedang untuk mengetahui derajat keandalannya digunakan klasifikasi 5 kategori sebagai berikut:

- Koefisien *alpha* antara 0,8 – 1 → Kategori Sangat Andal
- Koefisien *alpha* antara 0,6 – 0,79 → Kategori Andal
- Koefisien *alpha* antara 0,4 – 0,59 → Kategori Cukup Andal
- Koefisien *alpha* antara 0,2 – 0,39 → Kategori Kurang Andal
- Koefisien *alpha* antara 0,0 – 0,19 → Kategori Tidak Andal

Hasil koefisien alpha untuk kepemimpinan direktif sebesar 0,72 yaitu lebih dari r tabel (0,312) dan nilainya berkisar antara 0,6 - 0,79 berarti kuisisioner kepemimpinan direktif termasuk kategori andal (*reliable*). Koefisien *Alpha Cronbach* untuk kepemimpinan suportif sebesar 0,83 (lebih dari r tabel) dan nilainya berkisar antara 0,8-1 berarti kuisisioner kepemimpinan suportif termasuk kategori sangat andal. Koefisien *Alpha Cronbach* untuk kepuasan kerja sebesar 0,94 dan nilainya berkisar antara 0,8-1 berarti kuisisioner kepuasan kerja termasuk kategori sangat andal.

### 3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Data diperoleh dengan menggunakan skala sikap yang terdapat dalam kuisisioner. Kuisisioner ini berisi tentang kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif dan juga kepuasan kerja. Penggunaan kuisisioner ini dikarenakan subyek adalah orang yang paling tahu tentang kepemimpinan atasannya khususnya bagian *Spinning* serta merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Dan juga adanya wawancara langsung dengan responden, sehingga penulis tidak kehilangan informasi.

Kuisisioner yang akan digunakan dan disajikan kepada responden terdiri dari tiga bagian yaitu :

- Bagian yang mengungkapkan identitas subyek. Berisi daftar isian yaitu usia, status perkawinan, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.



- Bagian yang mengungkapkan jenis kepemimpinan atasan yang dipakai pada bagian *Spinning*.
- Bagian yang mengungkapkan kepuasan kerja karyawan.

Ada tiga macam inti dari kuisisioner yang akan digunakan yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja.

a. Kepemimpinan Direktif

Kuisisioner tentang kepemimpinan direktif diperoleh berdasarkan teori kepemimpinan Miftah Thoha (Dosen tetap di Fisipol UGM). Daftar pertanyaan dalam kuisisioner ini terdiri dari 8 item, dimana item-item yang tertuang dalam daftar tersebut merupakan jabaran dari definisi operasional penelitian yang dilakukan. Seluruh item pertanyaan menggunakan pilihan jawaban :

SS	: Sangat Setuju	TS	: Tidak Setuju
S	: Setuju	STS	: Sangat Tidak Setuju
TB	: Tidak Berpendapat		

Skor yang tinggi pada kuisisioner kepemimpinan ini menunjukkan tingginya tingkat penerapan kepemimpinan direktif. Sebaliknya skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat penerapan kepemimpinan direktif ini.

b. Kepemimpinan Suportif

Kuisisioner tentang kepemimpinan suportif ini juga diperoleh berdasarkan teori kepemimpinan Miftah Thoha (Dosen tetap Fisipol UGM). Terdiri dari 8 item pertanyaan. Seluruh item pertanyaan menggunakan pilihan jawaban yang sama pada kuisisioner kepemimpinan direktif yaitu sangat setuju, setuju, tidak berpendapat, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Skor kepemimpinan yang tinggi menunjukkan tingginya tingkat penerapan kepemimpinan suportif. Sebaliknya skor yang rendah menunjukkan rendahnya tingkat penerapan kepemimpinan suportif.

c. Kepuasan Kerja

Kuisisioner kepuasan kerja terdiri dari lima faktor yang mempengaruhi berdasarkan teori Smith, Kendal, dan Hullin yaitu pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan teman kerja. Daftar pertanyaan pada kuisisioner ini terdiri dari 29 item yang rincian pertanyaannya adalah 6 item pertanyaan tentang pekerjaan, 6 item pertanyaan tentang gaji, 5 item pertanyaan tentang promosi, 6 item pertanyaan tentang pengawasan dan 6 item pertanyaan tentang teman kerja. Seluruh item pertanyaan tentang kepuasan kerja menggunakan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, tidak berpendapat, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Kalau sikapnya terhadap pekerjaan berespon positif berarti karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan skor

tentang kepuasan kerjanya tinggi. Tetapi kalau sikapnya berespon negatif maka ia tidak puas dengan pekerjaannya dan skor tentang kepuasan kerjanya rendah.

## 2. Data Sekunder

Di peroleh dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dan dapat menunjang proses analisis data dan data mengenai organisasi yang diteliti.

Data ini merupakan data yang menggambarkan keadaan Organisasi dalam bidang usahanya sebagai perusahaan tekstil, struktural organisasi, gambaran kerja organisasi, peraturan perusahaan organisasi. Data sekunder ini selain dapat diperoleh dari data organisasi, peneliti juga melakukan wawancara dengan kepada karyawan bagian produksi *Spinning* untuk mendapatkan data yang tidak berupa angka angka guna membantu peneliti untuk mengetahui secara lengkap perusahaan PT Primissima.

Metode pengumpulan data dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna melaksanakan penelitian ini :

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi kerja dan perilaku karyawan terhadap pimpinannya dalam perusahaan.
2. Wawancara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada karyawan tentang permasalahan yang berkaitan dengan objek penelitian.

3. Kepustakaan, yaitu dengan mencari data dan dokumen perusahaan maupun data lainnya.

### 3.6 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah seluruh karyawan PT Prissima Yogyakarta bagian Departemen Pemintalan (*Spinning*) yang berjumlah 424. Rincian dari jumlah populasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. <i>Spinning</i> unit I dan II	: 189 orang
2. <i>Spinning</i> unit III	: 144 orang
3. <i>Staff dan maintenance</i>	: 91 orang
	424 orang

Sampel adalah bagian dari populasi dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat dan ciri yang dikehendaki dari populasi (Nazir, 1988, hlm. 325). Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diambil menggunakan *Nomogram Harry King*. Untuk jumlah populasi 424 dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh sampel 38% dari populasi yaitu 160 sampel.

Maka rincian dari jumlah sample adalah sebagai berikut :

1 <i>Spinning</i> unit I dan II	: 189 x 38%	= 72 orang
2 <i>Spinning</i> unit III	: 144 x 38%	= 54 orang
3 <i>Staff dan maintenance</i>	: 91 x 38%	= 34 orang
		160 orang

### **3.7 Alat Analisis**

#### **3.7.1 Analisis Kualitatif**

Penggunaan analisis kualitatif ditujukan untuk memperkaya pemahaman mengenai variabel-variabel penelitian melalui metode wawancara dan observasi, pemahaman terhadap variabel-variabel akan lebih dapat dilakukan, sehingga penelitian akan lebih mendalam pada inti permasalahan dan dapat ditemukan solusi yang tepat.

#### **3.7.2 Analisis Kuantitatif**

Merupakan analisa menggunakan angka atau perhitungan. Untuk itu dalam penelitian ini akan digunakan metode statistik guna menjelaskan hubungan antar variabel yang telah dikuantifikasikan. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan bantuan program komputer melalui program *SPSS for Windows Release 10.00*.

##### **a) Regresi Linier Berganda**

Model penelitian yang digunakan yaitu regresi linier berganda karena menghubungkan beberapa variabel bebas (pengaruh) X terhadap satu variabel terikat Y.

Formulasi regresi linier berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

$\beta_0$  = Konstanta

X1 = Kepemimpinan Direktif

X2 = Kepemimpinan Suportif

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Hipotesis I

Untuk menguji hipotesis I yaitu adanya pengaruh kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT Primissima maka digunakan model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama maka digunakan uji F, yaitu untuk menguji kebenaran koefisien regresi secara keseluruhan/bersama-sama dengan rumusan hipotesa nol dan hipotesa alternatif.

$$H_0 \Rightarrow \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a \Rightarrow \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Pengujian melalui uji F, variasinya adalah membandingkan F hitung (observasi) atau  $F_h$  dengan F table atau  $F_t$  pada level signifikan  $\alpha = 0,05$  yang nantinya pengujiannya akan dibantu oleh komputer dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 10.00*.

Apabila hasil perhitungan telah diketahui, maka kriteria penerimaannya adalah :

- a).  $F_h > F_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b).  $F_h < F_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3.9.2 Uji Hipotesis II dan III

Untuk menguji hipotesis II dan III yaitu adanya pengaruh kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif secara parsial/individu maka digunakan uji t. Untuk membuktikan kebenaran antara model analisis tersebut rumusan hipotesa nol dan hipotesa alternatif adalah sebagai berikut :

$$H_0 \Rightarrow \beta_1 = 0$$

$$\beta_2 = 0$$

$$H_a \Rightarrow \beta_1 \neq 0$$

$$\beta_2 \neq 0$$

Pengujian melalau t dengan membandingkan t hitung dan t tabel pada level signifikan  $\alpha = 0,05$  yang nantinya pengujiannya akan dibantu oleh komputer dengan program *SPSS for Windows Release 10.00*.

Apabila hasil perhitungan telah diketahui, maka kriteria penerimaannya adalah :

- a).  $t_h > t_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
artinya variabel kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif secara parsial berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.
- b).  $t_h < t_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  
artinya variabel kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.



## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Kualitatif

##### 4.1.1 Wawancara

Wawancara yang dilakukan membahas secara mendalam tentang variabel-variabel yang diteliti, dengan demikian dapat melengkapi data yang didapatkan dari kuisisioner. Fungsi wawancara ini hanya untuk membantu mendalami masalah yang diteliti sehingga hasil penelitian lebih akurat.

Hasil wawancara terhadap beberapa orang responden pada bagian produksi *Spinning* dapat diambil kesimpulan secara umum bahwa mereka diperlakukan dengan baik oleh pimpinannya, pimpinan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tidak secara instruktif memberikan tugas kepada karyawan. Karyawan tidak menyukai pimpinan yang memberi arahan tugas secara terus-menerus dan diawasi secara ketat karena bagi mereka cukup dua sampai tiga kali saja dijelaskan mengenai tugasnya para karyawan sudah paham. Mengenai kepuasan kerja, karyawan sudah cukup merasa puas dengan standar pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan dan teman kerja. Bagi karyawan kepuasan kerja akan tinggi apabila diiringi dengan penambahan fasilitas bagi karyawan dan selalu disesuaikan dengan kondisi kebutuhan yang semakin meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa :

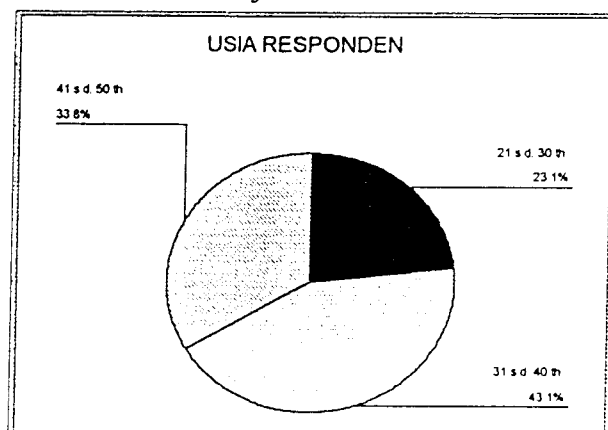
1. Secara umum karyawan menginginkan perilaku pimpinannya menggunakan kepemimpinan suportif yaitu pimpinan yang selalu memperhatikan kesejahteraan bawahan tanpa harus dengan paksaan. Kalau kepemimpinan direktif tidak cocok pada bagian produksi ini karena struktur tugasnya sudah teratur sedangkan kepemimpinan direktif cocok untuk tugas yang tidak terstruktur.
2. Secara umum karyawan sudah merasa cukup puas dengan standar yang diberikan perusahaan. Sehingga kepuasan kerja karyawan akan selalu dihargai dengan fasilitas-fasilitas lainnya dari perusahaan.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

##### 4.1.2.1 Usia

Berdasarkan data mengenai identitas subjek yang diperoleh maka dapat diketahui persentase karakteristik subjek :

Grafik 4.1  
Jumlah Subjek Berdasarkan Usia



Tabel 4.1  
Persentase Subjek Berdasarkan Usia

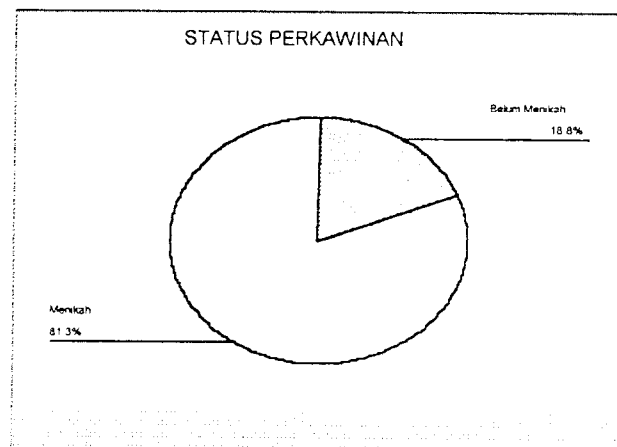
Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30 thn	37	23,1%
31 – 40 thn	69	43,1%
41 – 50 thn	54	33,8%
Total	160	100%

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS (lampiran D)

Melihat grafik dan tabel diatas, usia kerja di PT Primissima berkisar antara umur 31 – 40 thn (43,1%), kemudian umur 41 – 50 thn (33,8%). Sedangkan umur 21 – 30 thn hanya 23, 2 %. Pada bagian Spinning, diperlukan tenaga kerja yang kuat, mental yang stabil dan pemikiran yang dewasa serta merasakan bahwa pekerjaannya adalah kebutuhan bagi dirinya. Ini ditunjukkan dari usia terbesar dari subjek (31-40 thn) merupakan usia yang produktifitasnya tinggi.

#### 4.1.2.2 Status Perkawinan

Grafik 4.2  
Jumlah Subjek Berdasarkan Status Perkawinan



Tabel 4.2  
Persentase Subjek Berdasarkan Status Perkawinan

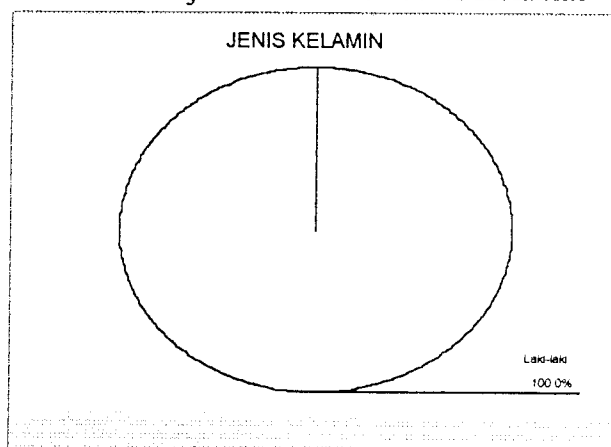
Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
Menikah	130	81,3%
Belum Menikah	30	18,8%
Total	160	100%

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS (lampiran D)

Dalam grafik dan tabel diatas, status menikah lebih banyak dengan jumlah 130 (81,3%) dari pada status belum menikah dengan jumlah 30 (18,8%). Hal ini disebabkan karena banyaknya tenaga kerja yang orientasi membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi keluarganya. Dalam kehidupan keluarga ada yang memimpin dan dipimpin. Kepala keluarga sebagai pemimpin mempunyai karakter memimpin tersendiri. Bisa memimpin direktif kalau tugas dirumah tangga tidak terstruktur atau ambiguitas peran dan bisa memimpin suportif bila masing-masing anggota keluarga sudah ditetapkan tugasnya (Yukl, 1988, hlm. 289).

#### 4.1.2.3 Jenis Kelamin

Grafik 4.3  
Jumlah Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin



Tabel 4.3  
 Persentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

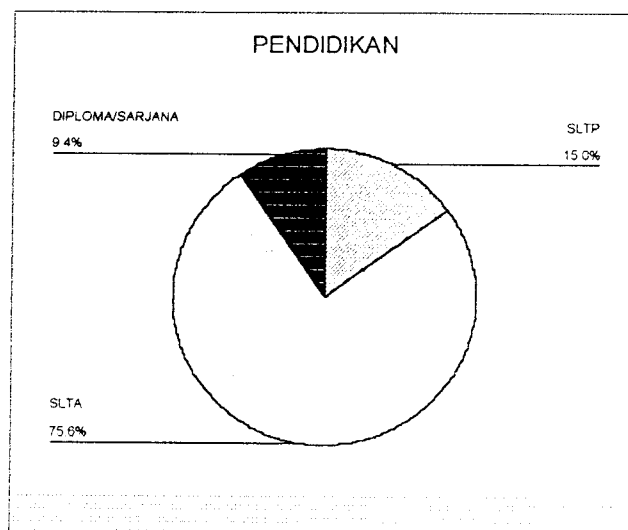
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	160	100%
Perempuan	0	0
Total	160	100%

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS (lampiran D)

Pekerja berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi pekerjaan dengan jumlah 160 (100%) karena pada bagian produksi Spinning di PT Primissima membutuhkan tenaga yang kuat secara fisik, terampil dan adanya penggunaan peralatan-peralatan berat yang berupa mesin pengangkut yang tidak bisa dikerjakan oleh tenaga kerja wanita.

#### 4.1.2.4 Pendidikan

Grafik 4.4  
 Jumlah Subyek Berdasarkan Pendidikan



Tabel 4.4  
Persentase Subjek Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTP	24	15%
SLTA	121	75,6%
D3/S1	15	9,4%
Total	160	100%

Sumber: Hasil Perhitungan dengan SPSS (lampiran D)

Tingkat pendidikan sebagian besar adalah SLTA (75,6%) kemudian SLTP (15%), sedang D3/S1 berjumlah 9,4%. Untuk bagian produksi Spinning ini yang dibutuhkan adalah ketrampilan yang didapat dari belajar secara langsung pada waktu mereka pertama kali bekerja sehingga secara umum jenis pekerjaanya tidak membutuhkan *skill* yang terlalu sulit. Sedang D3/S1 biasanya untuk tingkatan staff keatas.

#### 4.1.3 Analisis Kualitatif Variabel Kepemimpinan Direktif (X1), Kepemimpinan Suportif (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

Analisis kualitatif ini dilakukan dengan cara membagi kuisisioner kepada karyawan bagian produksi *Spinning* di PT Primissima di Yogyakarta, dalam kuisisioner yang dibagikan kepada responden terdiri dari 6 butir pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan direktif, 7 butir pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan suportif dan 27 butir pertanyaan mengenai kepuasan kerja.

Kepemimpinan direktif merupakan kepemimpinan yang memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka,

memberi pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka. Bila tugas tersebut tidak terstruktur dan kompleks, para bawahan tidak berpengalaman dan terdapat sedikit formalisasi peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur untuk mengatur pekerjaan tersebut, maka kepemimpinan direktif akan menghasilkan kepuasan yang lebih tinggi dari para bawahan tersebut.

Kepemimpinan suportif (kepemimpinan yang mendukung) yaitu kepemimpinan yang memberi perhatian kepada kebutuhan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka. Bila tugas terlalu menekan (*stressful*), membosankan, atau berbahaya, maka kepemimpinan suportif akan menyebabkan meningkatnya usaha dan kepuasan bawahan dengan cara meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi ketegangan dan meminimalisir aspek-aspek yang tidak menyenangkan dari pekerjaan tersebut.

Dalam analisis ini akan dijabarkan setiap jawaban yang diisi oleh responden sehubungan dengan butir-butir pertanyaan yang tertuang dalam kuisioner yang diberikan. Adapun variabel yang dianalisis adalah variabel kepemimpinan direktif ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan suportif ( $X_2$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).

Dalam analisis ini, peneliti melakukan perhitungan interval kelas didasarkan pada selisih kemungkinan nilai tertinggi dan kemungkinan nilai

terendah dibagi dengan jumlah kelompok atau kelas yang diinginkan, dapat ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} : \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

#### 4.1.3.1 Analisis Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Kepemimpinan Direktif (X1)

Parameter untuk kepemimpinan direktif berisi 6 pertanyaan dalam bentuk kuesioner, yaitu mengenai tugas karyawan, prosedur kerja, waktu pelaksanaan tugas, pemecahan masalah, praktek kerja dan standar kerja. Kriteria pembagian kelas pada kepemimpinan direktif (X1) seperti tertera pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5  
Pembagian Kelas Untuk Variabel Kepemimpinan Direktif (X1)

	Kategori Jawaban	Bobot
1	Tidak Pernah	1 – 1,8
2	Jarang	1,81 – 2,61
3	Kadang-kadang	2,62 - 3,42
4	Sering	3,43 – 4,23
5	Sangat Sering	4,24 – 5

Sumber : Lampiran F

Berdasarkan pada kuisisioner pertanyaan tentang kepemimpinan direktif (X1) yang dibagi pada 160 responden PT Primissima di Yogyakarta setelah di rata – rata, distribusi frekuensi jawaban dapat terlihat pada tabel 4.6 berikut ini :



Tabel 4.6  
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepemimpinan Direktif (X1)

Kode	Inti Pertanyaan	Mean
X1.1	Pimpinan menentukan tugas apa yang harus dikerjakan	3.74
X1.2	Pimpinan menentukan bagaimana mengerjakan tugas	3.72
X1.3	Pimpinan menentukan waktu pelaksanaan tugas	3.37
X1.4	Pimpinan menentukan solusi tanpa persetujuan bersama	3.4
X1.5	Pimpinan membimbing bawahan dalam bekerja jika diperlukan	3.76
X1.6	Pimpinan menuntut standar kerja yang tinggi	3.54

Sumber : Lampiran F

Tabel 4.6 diatas diketahui bahwa :

1. Hasil mean X1.1 dengan nilai 3,74 termasuk kategori sering jika dilihat dalam tabel 4.5. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan direktif (X1.1), pimpinan **sering** menentukan tugas apa yang harus dikerjakan oleh bawahan.
2. Hasil mean X1.2 dengan nilai 3,72 jika dilihat dari tabel 4.5 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan direktif (X1.2), pimpinan **sering** menentukan kepada bawahan bagaimana mengerjakan tugas.
3. Hasil mean X1.3 dengan nilai 3,37 termasuk kategori kadang-kadang jika dilihat dari tabel 4.5. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan direktif (X1.3), pimpinan **kadang-kadang** menentukan waktu pelaksanaan tugas kepada bawahan.
4. Hasil mean X1.4 dengan nilai 3,4 jika dilihat dari tabel 4.5 termasuk kategori kadang-kadang. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan

- direktif (X1.4), pimpinan **kadang-kadang** menentukan solusi dengan persetujuan bersama.
5. Hasil mean X1.5 dengan nilai 3,76 termasuk kategori sering jika dilihat dari tabel 4.5. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan direktif (X1.5), pimpinan **sering** membimbing bawahan dalam bekerja bila diperlukan saja.
  6. Hasil mean X1.6 dengan nilai 3,54 jika dilihat dari tabel 4.5 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan direktif (X1.6), pimpinan **sering** menuntut standar kerja yang tinggi.

#### 4.1.3.2 Analisis Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Kepemimpinan Suportif (X2)

Untuk parameter kepemimpinan suportif terdiri dari 7 pertanyaan terdiri dari rasa aman bagi karyawan, perhatian kepada karyawan, motivasi bagi karyawan, penghargaan, pertemuan dengan pimpinan. Kriteria pembagian kelas pada kepemimpinan suportif (X2) seperti tertera pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7  
Pembagian Kelas Untuk Variabel Kepemimpinan Suportif (X2)

	Kategori Jawaban	Bobot
1	Tidak Pernah	1 – 1,8
2	Jarang	1,81 – 2,61
3	Kadang-kadang	2,62 - 3,42
4	Sering	3,43 – 4,23
5	Sangat Sering	4,24 - 5

Sumber : Lampiran F

Berdasarkan pada kuisioner pertanyaan tentang kepemimpinan suportif (X2) yang dibagi pada 160 responden PT Primissima di Yogyakarta setelah di rata – rata, distribusi frekuensi jawaban dapat terlihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8  
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepemimpinan Suportif (X2)

Kode	Inti Pertanyaan	Mean
X2.1	Pimpinan memberikan ketenangan bagi bawahan	3,35
X2.2	Pimpinan memperhatikan bawahan	3,77
X2.3	Pimpinan selalu mendorong bawahan untuk maju	4,25
X2.4	Pimpinan menyediakan kebutuhan bawahan untuk bekerja	3,91
X2.5	Pimpinan memberikan pujian pada bawahan	3,53
X2.6	Pimpinan meningkatkan optimisme kedepan	4,00
X2.7	Pimpinan mengadakan pertemuan untuk membahas kesalahan	3,62

Sumber : Lampiran F

Tabel 4.8 diatas diketahui bahwa :

1. Hasil mean X2.1 dengan nilai 3,35 jika dilihat dari tabel 4.7 termasuk kategori kadang-kadang. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan suportif (X2.1), pimpinan **kadang-kadang** memberikan ketenangan bagi bawahan dalam bekerja.
2. Hasil mean X2.2 dengan nilai 3,77 jika dilihat dari tabel 4.7 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan suportif (X2.2), pimpinan **sering** memperhatikan bawahan dalam bekerja.
3. Hasil mean X2.3 dengan nilai 4,25 jika dilihat dari tabel 4.7 termasuk kategori sangat sering. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan suportif (X2.3), pimpinan **sangat sering** mendorong bawahan untuk mempunyai pandangan yang maju kedepan.

4. Hasil mean X2.4 dengan nilai 3,91 jika dilihat dari tabel 4.7 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan suportif (X2.4), pimpinan **sering** menyediakan apa saja yang dibutuhkan bawahan dalam bekerja.
5. Hasil mean X2.5 dengan nilai 3,53 jika dilihat dari tabel 4.7 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan suportif (X2.5), pimpinan **sering** memberikan pujian kepada bawahan sewaktu bekerja dengan baik.
6. Hasil mean X2.6 dengan nilai 4,00 jika dilihat dari tabel 4.7 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan suportif (X2.6), pimpinan **sering** meningkatkan rasa optimisme untuk menghadapi masa depan.
7. Hasil mean X2.7 dengan nilai 3,62 jika dilihat dari tabel 4.7 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepemimpinan suportif (X2.7), pimpinan **sering** mengadakan pertemuan untuk membahas kesalahan yang terjadi dalam bekerja.

#### **4.1.3.3 Analisis Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Kepuasan Kerja (Y)**

Untuk variabel kepuasan kerja ini, terdiri dari pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan teman kerja. Daftar pertanyaan pada variabel kepuasan kerja ini terdiri dari 27 item pertanyaan, yang rincian pertanyaannya adalah 4 butir pertanyaan tentang pekerjaan, 6 butir pertanyaan tentang gaji, 5 butir pertanyaan mengenai promosi, 6 butir

pertanyaan mengenai pengawasan dan 6 butir pertanyaan mengenai teman kerja. . Kriteria pembagian kelas pada variabel kepuasan kerja (Y) seperti tertera pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9  
Pembagian Kelas Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Kategori Jawaban	Bobot
1	Tidak Pernah/Sangat Tidak Puas	1 – 1,8
2	Jarang/Tidak Puas	1,81 – 2,61
3	Kadang-kadang/kurang Puas	2,62 – 3,42
4	Sering/Puas	3,43 – 4,23
5	Sangat Sering/Sangat Puas	4,24 - 5

Sumber : Lampiran F

Berdasarkan pada kuisisioner pertanyaan tentang kepuasan kerja (Y) untuk pertanyaan tentang pekerjaan (Y1) yang dibagi pada 160 responden PT Primissima di Yogyakarta setelah di rata – rata, distribusi frekuensi jawaban dapat terlihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10  
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja Mengenai Pekerjaan (Y1)

Kode	Inti Pertanyaan	Mean
Y1.1	Bawahan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya	3,85
Y1.2	Jenis pekerjaan yang dilakukan cukup sulit	3,97
Y1.3	Pekerjaan ini berguna bagi bawahan, keluarga dan perusahaan	3,94
Y1.4	Bawahan merasa nyaman dan senang bekerja pada unit ini	3,76

Sumber : Lampiran F

Tabel 4.10 diatas diketahui bahwa :

1. Hasil mean Y1.1 dengan nilai 3,85 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pekerjaan (Y1.1), bawahan **sering** bangga

- terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena pekerjaannya yang sekarang ini sudah dengan kebutuhannya saat ini.
2. Hasil mean Y1.2 dengan nilai 3,97 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pekerjaan (Y1.2), bahwa jenis pekerjaan yang diberikan **sering** mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi sehingga menantang bawahan untuk bekerja keras.
  3. Hasil mean Y1.3 dengan nilai 3,94 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pekerjaan (Y1.3), pekerjaan sekarang ini **sering** memberikan manfaat bagi bawahan, keluarga dan perusahaan.
  4. Hasil mean Y1.4 dengan nilai 3,76 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pekerjaan (Y1.4), pekerjaan sekarang ini **sering** memberikan rasa nyaman dan ketenangan bagi bawahan karena dilengkapi dengan peralatan keamanan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan pada kuisisioner pertanyaan tentang kepuasan kerja (Y) untuk pertanyaan tentang gaji (Y2) yang dibagi pada 160 responden PT Primissima di Yogyakarta setelah di rata – rata, distribusi frekuensi jawaban dapat terlihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11  
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja  
Mengenai Gaji (Y2)

Kode	Inti Pertanyaan	Mean
Y2.1	Bawahan puas menerima gaji sesuai dengan beban kerja	3,24
Y2.2	Bawahan puas menerima gaji sesuai dengan tingkat pendidikan	3,41
Y2.3	Bawahan puas menerima gaji sesuai dengan masa kerja	3,28
Y2.4	Dengan gaji saat ini akan memberikan prestasi yang baik lagi	3,73
Y2.5	Selama periode tertentu perusahaan memberikan persentase kenaikan gaji	3,88
Y2.6	Sistem gaji yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku	3,81

Sumber : Lampiran F

Tabel 4.11 diatas diketahui bahwa :

1. Hasil mean Y2.1 dengan nilai 3,24 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori kurang puas. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai gaji (Y2.1), bahwa bawahan **kurang puas** menerima gaji dengan beban kerja saat ini.
2. Hasil mean Y2.2 dengan nilai 3,41 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori kurang puas. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai gaji (Y2.2), bahwa bawahan **kurang puas** menerima gaji dengan tingkat pendidikan saat ini.
3. Hasil mean Y2.3 dengan nilai 3,28 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori kurang puas. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai gaji (Y2.3), bahwa bawahan **kurang puas** menerima gaji dengan masa kerja saat ini.
4. Hasil mean Y2.4 dengan nilai 3,73 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori puas. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai gaji

(Y2.4), bahwa bahwa bawahan **puas** dengan gaji saat ini akan memberikan prestasi yang lebih baik lagi.

5. Hasil mean Y2.5 dengan nilai 3,88 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori kurang puas. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai gaji (Y2.5), bahwa selama periode tertentu bawahan **puas** karena perusahaan tidak memberikan kenaikan gaji.
6. Hasil mean Y2.6 dengan nilai 3,81 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori puas. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai gaji (Y2.6), bahwa bawahan **puas** dengan sistem gaji yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pada kuisisioner pertanyaan tentang kepuasan kerja (Y) untuk pertanyaan tentang promosi (Y3) yang dibagi pada 160 responden PT Primissima di Yogyakarta setelah di rata – rata, distribusi frekuensi jawaban dapat terlihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12  
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja  
Mengenai Promosi (Y3)

Kode	Inti Pertanyaan	Mean
Y3.1	Promosi yang dilakukan perusahaan bersifat adil	3,98
Y3.2	Promosi dilakukan secara terbuka	3,76
Y3.3	Perusahaan memberikan promosi secara teratur	3,43
Y3.4	Perusahaan sering mengadakan promosi secara teratur	3,36
Y3.5	Promosi yang dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja	4,03

Sumber : Lampiran F



Tabel 4.12 diatas diketahui bahwa :

1. Hasil mean Y3.1 dengan nilai 3,98 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai promosi (Y3.1), bahwa promosi yang diberikan perusahaan **sering** bersifat adil bagi bawahan.
2. Hasil mean Y3.2 dengan nilai 3,76 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai promosi (Y3.2), bahwa perusahaan **sering** memberikan promosi secara terbuka kepada bawahan.
3. Hasil mean Y3.3 dengan nilai 3,43 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai promosi (Y3.3), bahwa promosi yang diberikan perusahaan **sering** dilakukan secara teratur.
4. Hasil mean Y3.4 dengan nilai 3,36 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori kadang-kadang. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai promosi (Y3.4), bahwa perusahaan **kadang-kadang** memberikan promosi secara teratur.
5. Hasil mean Y3.5 dengan nilai 4,03 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai promosi (Y3.1), bahwa promosi yang diberikan perusahaan **sering** dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi bawahan.

Berdasarkan pada kuisioner pertanyaan tentang kepuasan kerja (Y) untuk pertanyaan tentang pengawasan (Y4) yang dibagi pada 160 responden PT Primissima di Yogyakarta setelah di rata – rata, distribusi frekuensi jawaban dapat terlihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13  
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja  
Mengenai Pengawasan (Y4)

Kode	Inti Pertanyaan	Mean
Y4.1	Bawahan puas bekerja diperusahaan karena cocok dengan pimpinan	3,81
Y4.2	Kebijaksanaan yang ada diperusahaan sesuai dengan kondisi	3,54
Y4.3	Komunikasi berjalan dengan baik	4,04
Y4.4	Kebijaksanaan perusahaan mendukung kepentingan bawahan	3,78
Y4.5	Hak-hak bawahan sudah dipenuhi oleh pimpinan	3,81
Y4.6	Perusahaan menjamin kebebasan mengemukakan pendapat	3,74

Sumber : Lampiran F

Tabel 4.13 diatas diketahui bahwa :

1. Hasil mean Y4.1 dengan nilai 3,81 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori puas. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pengawasan (Y4.1), bahwa bawahan **puas** bekerja diperusahaan karena cocok dengan pimpinan.
2. Hasil mean Y4.2 dengan nilai 3,54 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pengawasan (Y4.2), bahwa kebijaksanaan perusahaan **sering** sesuai dengan kondisi bawahan.
3. Hasil mean Y4.3 dengan nilai 4,04 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai

pengawasan (Y4.3), bahwa antara pimpinan dengan bawahan **sering** terjalin komunikasi dengan baik.

4. Hasil mean Y4.4 dengan nilai 3,78 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pengawasan (Y4.4), bahwa kebijaksanaan yang dikeluarkan perusahaan **sering** membantu dan mendukung kepentingan seluruh bawahan.
5. Hasil mean Y4.5 dengan nilai 3,81 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pengawasan (Y4.5), bahwa hak-hak bawahan **sering** dipenuhi dan dihargai pimpinan dengan baik.
6. Hasil mean Y4.6 dengan nilai 3,74 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai pengawasan (Y4.6), bahwa perusahaan **sering** menjamin sepenuhnya kebebasan karyawan dalam mengemukakan pendapat.

Berdasarkan pada kuisisioner pertanyaan tentang kepuasan kerja (Y) untuk pertanyaan tentang teman kerja (Y5) yang dibagi pada 160 responden PT Primissima di Yogyakarta setelah di rata – rata, distribusi frekuensi jawaban dapat terlihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14  
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Tentang Kepuasan Kerja  
Mengenai Teman Kerja (Y5)

Kode	Inti Pertanyaan	Mean
Y5.1	Teman kerja bawahan membangkitkan semangat kerja	3,94
Y5.2	Teman kerja bawahan cepat dalam menyelesaikan tugasnya	3,84
Y5.3	Teman kerja bawahan suka bekerja sama	4,04
Y5.4	Teman kerja bawahan selalu menghargai pendapat yang lainnya	4,17
Y5.5	Teman kerja bawahan bersikap bersahabat dalam situasi kerja	4,11
Y5.6	Teman kerja bawahan menghargai hak-hak yang lainnya	4,14

Sumber : Lampiran F

Tabel 4.14 diatas diketahui bahwa :

1. Hasil mean Y5.1 dengan nilai 3,94 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai teman kerja (Y5.1), bahwa teman kerja bawahan **sering** membangkitkan semangat kerja.
2. Hasil mean Y5.2 dengan nilai 3,84 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai teman kerja (Y5.2), bahwa teman kerja bawahan **sering** menyelesaikan tugasnya dengan cepat.
3. Hasil mean Y5.3 dengan nilai 4,04 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai teman kerja (Y5.3), bahwa teman kerja bawahan **sering** bekerja sama dalam hal pekerjaan.
4. Hasil mean Y5.4 dengan nilai 4,17 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai

teman kerja (Y5.4), bahwa teman kerja bawahan **sering** menghargai pendapat teman kerja lainnya.

5. Hasil mean Y5.5 dengan nilai 4,11 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai teman kerja (Y5.5), bahwa teman kerja bawahan **sering** bersikap bersahabat dalam situasi kerja.
6. Hasil mean Y5.6 dengan nilai 4,14 jika dilihat dari tabel 4.9 termasuk kategori sering. Artinya dari pertanyaan kepuasan kerja mengenai teman kerja (Y5.6), bahwa teman kerja bawahan **sering** menghargai hak-hak teman kerja yang lainnya.

#### 4.2 Analisis Kuantitatif

Merupakan analisa menggunakan angka atau perhitungan. Untuk itu dalam penelitian ini akan digunakan metode statistik guna menjelaskan hubungan antar variabel yang telah dikuantifikasikan. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan bantuan program komputer melalui program SPSS ver.10.00.

##### 1. Analisis Regresi Ganda

Bentuk umum persamaan regresi ganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Variabel Kepemimpinan Direktif

X<sub>2</sub> = Variabel Kepemimpinan Suportif

e = Residu/sisa regresi (variabel diluar X<sub>1</sub> & X<sub>2</sub> yang mempengaruhi Y)

### 1) **Persamaan Regresi**

Susunan persamaan regresinya adalah

$$Y = 1.506 - 0.0875X_1 + 0.684X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

- a. Kepuasan kerja bernilai 1,506 jika tanpa kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif atau jika tanpa kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif maka nilai kepuasan kerja akan 1,506 satuan atau kategori rendah.
- b. Jika variabel kepemimpinan direktif naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan turun 0.0875 satuan dengan anggapan variabel lain tetap.
- c. Jika variabel kepemimpinan suportif naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik 0,684 satuan dengan anggapan variabel lain tetap.

## 2) Koefisien Determinasi

Analisis ini untuk mengukur tingkat ketepatan prediksi variabel bebas (kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif) terhadap variabel kepuasan kerja. Dari perhitungan komputer dengan SPSS diperoleh koefisien determinasi berganda (R Square) = 0,715

Dari koefisien determinasi = 0,715 ini dapat dikatakan besarnya kontribusi/pengaruh variable bebas kepemimpinan direktif dan variable kepemimpinan suportif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja adalah  $0,715 \times 100\% = 71.5\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $100 - 71.5 = 28.5\%$  perubahan kepuasan kerja disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 3) Pengujian Hipotesis I dengan Uji F

Analisis ini untuk menguji apakah variabel independen (kepemimpinan direktif & kepemimpinan suportif) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja secara signifikan atau tidak.

Dari uji F diperoleh F hitung = 196.778 dengan sig = 0,000. Sedangkan F tabel pada derajat kebebasan 2; 157 pada  $\alpha$  5% diperoleh F tabel sebesar 3,07. Apabila dibandingkan maka F hitung > F tabel, atau jika dilihat dari signifikansi (probabilitas) kesalahannya kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan **hipotesis I yang menyatakan “secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara**

**Kepemimpinan Direktif dan Kepemimpinan Suportif terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan” terbukti dan dapat diterima.**

4) **Uji Hipotesis 2 dengan Uji T**

Analisis ini untuk mengetahui apakah variabel independen (kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Pada hahekatnya uji ini untuk menguji apakah koefien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak.

a) **Pengujian Hipotesis 2**

Ha: Variabel Kepemimpinan Direktif berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel diatas dapat dilihat **T hitung** variabel Kepemimpinan Direktif = -2.523 dengan signifikansi 0,000. Sedang nilai T tabel pada derajat kebebasan 157 ( $n-k-1 \rightarrow 160-2-1$ ) adalah =1.98. Karena T hitung > Ttabel maka Ho ditolak (Ha diterima). Atau karena Signifikansi/probabilitas =0,000 < 0,05 maka Ho ditolak (Ha diterima) sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan **secara individu variabel Kepemimpinan Direktif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Primisima“ terbukti dan dapat diterima.**

b) **Pengujian Hipotesis 3**



Ha: Variabel Kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

T hitung variabel kepemimpinan suportif = 19.235 dengan signifikansi 0,002. Sedang nilai T tabel pada derajat kebebasan 157 ( $n-k-1 \rightarrow 160-2-1$ ) adalah =1.98. Karena T hitung > Ttabel maka Ho ditolak (Ha diterima). Atau karena Signifikansi/probabilitas =0,002 < 0,05 maka Ho ditolak (Ha diterima) sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan **“secara individu variabel Kepemimpinan Suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Primisima”** terbukti dan dapat diterima.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh mengenai hubungan kepemimpinan direktif dan kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja pada PT Primissima, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis I yang mengatakan bahwa “ada pengaruh antara kepemimpinan direktif dan suportif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima”, terbukti. Hal ini dapat dilihat dari uji F diperoleh F hitung = 196.778 dengan sig = 0,000. Sedangkan F tabel pada derajat kebebasan 2; 157 pada  $\alpha$  5% diperoleh F tabel sebesar 3,07. Apabila dibandingkan maka F hitung > F tabel, atau jika dilihat dari signifikansi (probabilitas) kesalahannya kurang dari 0,05.
2. Hipotesis II yang mengatakan bahwa “ada pengaruh kepemimpinan direktif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima Yogyakarta secara parsial”, terbukti. Dari tabel diatas dapat dilihat T hitung variabel Kepemimpinan Direktif = - 2.523 dengan signifikansi 0,000. Sedang nilai T tabel pada derajat kebebasan 157 ( $n-k-1 \rightarrow 160-2-1$ ) adalah = 1.98. Karena T hitung > T tabel maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) atau karena

Signifikansi/probabilitas  $=0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan secara individu variabel Kepemimpinan Direktif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Primisima“ terbukti dan dapat diterima.

3. Hasil hipotesis III yang mengatakan bahwa “ada pengaruh antara kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primissima”, terbukti. T hitung variabel kepemimpinan suportif = 19.235 dengan signifikansi 0,002. Sedang nilai T tabel pada derajat kebebasan 157 ( $n-k-1 \rightarrow 160-2-1$ ) adalah =1.98. Karena T hitung  $>$  Ttabel maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Atau karena Signifikansi/probabilitas  $=0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan “secara parsial variabel Kepemimpinan Suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Primissima” terbukti dan dapat diterima.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian ada beberapa hal yang dapat dijadikan masukan terhadap berbagai pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini :

1. Pihak manajemen harus selalu menyesuaikan gaji pegawai berdasarkan beban kerja, tingkat pendidikan dan masa kerja karena

karyawan kurang puas dengan dengan gaji yang diberikan saat ini berdasarkan ketiga hal tersebut.

2. Pimpinan tetap menjaga dan memelihara kesejahteraan karyawan karena dari hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja dan juga nantinya berpengaruh pada produktifitas perusahaan untuk masa depan.
3. Para karyawan tetap mempertahankan selayaknya orang yang dipimpin. Selalu bersama-sama memberi dukungan dan masukan bagi kemajuan perusahaan, dan juga mengingatkan apabila terjadi suatu pelanggaran tentunya dengan cara yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku karena segala permasalahan akan selalu teratasi apabila saling memahami antara pimpinan dan bawahan.
4. Para karyawan tetap menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan karena sama-sama saling membutuhkan dalam hal kerja sama antar berbagai departemen.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1986). *Psikologi Industri*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hidayatun, N. (2000). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ilmu Sosial UNY.
- Indarti, AV. (2001). *Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Santoso Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Schuller, R.S, dan S.E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad 21*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiono. (1999). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono dan Very Wibowo. (2001). *Statistik Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS Versi 10.00*. Bandung : Alfabeta.
- Yukl, G. (1988). *Leadership in Organizations*. 4<sup>th</sup> .Edition London : Prentice-Hall International.

# LAMPIRAN A

- SURAT KETERANGAN  
PENELITIAN
- KUISIONER KEPEMIMPINAN  
DIREKTIF, KEPEMIMPINAN  
SUORTIF DAN KEPUASAN  
KERJA



PT. PABRIK CAMBRICS

**PRIMISSIMA**

Jl. Raya Magelang Km. 15, Medari, Sleman, Yogyakarta 55515, Indonesia Tel. (0274) 868 408, Fax. (0274) 868 417, E-mail : Primiss@yogya.wasantara.net.i  
Sertifikat SNI : 19-9002/ISO-9002 dari TIQA-BB

SURAT KETERANGAN

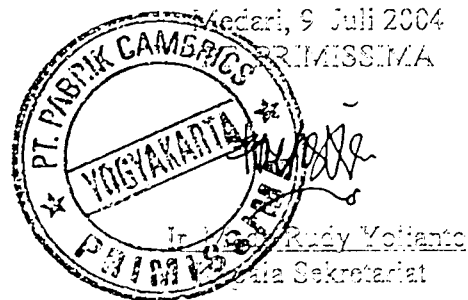
No :1718/600/Ket/2004

PT. Pabrik Cambrics PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putrie Muharrani  
No. Mahasiswa : 99311363  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Direktif Dan Kepemimpinan  
Supportif Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Primissima  
Yogyakarta

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Pabrik Cambrics PRIMISSIMA, Medari, Sleman, Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



**A. Petunjuk dan Cara Pengisian**

Nilailah perilaku kepemimpinan direktif dan suportif pimpinan Anda dan kepuasan kerja Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan jawaban. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**TB : Tidak Berpendapat**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

**B. Identitas Responden**

**Nama :**

**Jenis Kelamin :**

**Umur :**

**Pendidikan :**



## Kuisiener Kepemimpinan Direktif dan Kepemimpinan Suportif

### 1. Kuisiener Prilaku Kepemimpinan Direktif (Instruktif) (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	TB	TS	STS
1	Pimpinan saya menentukan dan mengatakan kepada bawahan <b>apa</b> yang harus dikerjakan					
2	Pimpinan saya menentukan dan mengatakan kepada bawahan <b>bagaimana</b> harus mengerjakan setiap tugas					
3	Pimpinan saya menentukan dan mengatakan kepada bawahan <b>kapan</b> harus mengerjakan setiap tugas					
4	Pimpinan saya hanya menentukan pemecahan masalah tanpa persetujuan bersama					
5	Pimpinan saya membimbing bawahan dalam pekerjaan jika diperlukan					
6	Pimpinan menuntut standar kerja yang tinggi					

### 2. Kuisiener Prilaku Kepemimpinan Suportif (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	TB	TS	STS
1	Pimpinan menjadikan saya tenang jika berada didekatnya					
2	Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahan yang tampaknya butuh perhatian					
3	Pimpinan mempunyai pandangan yang mendorong saya untuk lebih maju					
4	Pimpinan bersemangat menyediakan apa yang saya butuhkan untuk bekerja					
5	Pimpinan memberikan pujian kepada saya sewaktu saya bekerja dengan baik					
6	Pimpinan meningkatkan rasa optimisme saya untuk menghadapi masa depan					
7	Pimpinan mengadakan pertemuan untuk membahas kesalahan					

## Kuisisioner Kepuasan Kerja (Y)

### 1. Pekerjaan (Y1)

No	Pertanyaan	SS	S	TB	TS	STS
1	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
2	Jenis pekerjaan yang diberikan mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi sehingga menantang untuk bekerja keras					
3	Pekerjaan saya sangat berguna bagi saya, keluarga dan perusahaan ini					
4	Saya sudah merasa nyaman dan senang bekerja di unit ini karena dilengkapi dengan peralatan keamanan dan keselamatan kerja					

### 2. Gaji (Y2)

No	Pertanyaan	SS	S	TB	TS	STS
1	Saya puas karena menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya					
2	Saya puas karena menerima gaji sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
3	Saya puas karena menerima gaji sesuai dengan masa kerja saya					
4	Dengan gaji saat ini saya akan memberikan prestasi yang lebih baik lagi					
5	Selama periode tertentu perusahaan memberikan prosentase kenaikan gaji kepada karyawan					
6	Menurut saya sistem gaji yang diberikan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku					

### 3. Promosi (Y3)

No	Pertanyaan	SS	S	KDG	JRG	TP
1	Promosi yang dilakukan perusahaan bermanfaat bagi saya					
2	Promosi dilakukan secara terbuka					
3	Perusahaan melakukan promosi secara teratur					
4	Perusahaan sering mengadakan promosi secara teratur bagi karyawannya					
5	Promosi dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kemampuan dan prestasi karyawannya					

#### 4. Pengawasan (Y4)

No	Pertanyaan	SS	S	TB	TS	STS
1	Saya merasa puas bekerja diperusahaan ini karena cocok dengan pimpinan					
2	Menurut saya kebijaksanaan yang diterapkan diperusahaan ini selalu disesuaikan dengan kondisi pegawai					
3	Komunikasi saya dengan pimpinan selalu berjalan dengan Baik					
4	Kebijaksanaan yang dikeluarkan perusahaan sangat membantu dan mendukung kepentingan seluruh pegawai					
5	Hak-hak karyawan menurut saya sudah dipenuhi dan dihargai pimpinan dengan baik					
6	Perusahaan menjamin sepenuhnya kebebasan karyawan dalam mengemukakan pendapat					

#### 5. Teman Kerja (Y5)

No	Pertanyaan	SS	S	TB	TS	STS
1	Teman sekerja saya dapat membangkitkan semangat kerja saya					
2	Teman sekerja saya cepat dalam menyelesaikan tugasnya					
3	Teman sekerja saya suka bekerja sama dalam hal pekerjaan					
4	Teman sekerja saya selalu menghargai pendapat teman Lainnya					
5	Teman sekerja saya selalu bersikap bersahabat dalam situasi pekerjaan					
6	Teman sekerja saya selalu menghargai hak-hak orang lain					

## LAMPIRAN B

- HASIL UJI VALIDITAS DAN  
RELIABILITAS

## UJI VALIDITAS KUISIONER PERILAKU KEPEMIMPINAN DIREKTIF

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KD1	3.80	.94	40
KD2	3.75	.90	40
KD3	3.38	.87	40
KD4	3.43	.87	40
KD5	3.45	.81	40
KD6	3.80	.79	40
KD7	3.25	.98	40
KD8	3.53	.85	40
TOTAL SKOR KEPEMIMPINAN DIREKTIF	28.38	4.10	40

## Correlations

		TOTAL SKOR KEPEMIMPINAN DIREKTIF
KD1	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
KD2	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
KD3	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
KD4	Pearson Correlation	.126
	Sig. (2-tailed)	.438
	N	40
KD5	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
KD6	Pearson Correlation	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
KD7	Pearson Correlation	.282
	Sig. (2-tailed)	.078
	N	40
KD8	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TOTAL SKOR KEPEMIMPINAN DIREKTIF	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	40

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

## UJI VALIDITAS KUISIONER PERILAKU KEPEMIMPINAN SUPORTIF

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KS1	3.33	.89	40
KS2	3.80	.99	40
KS3	4.28	.75	40
KS4	3.95	.75	40
KS5	3.53	1.04	40
KS6	4.03	.86	40
KS7	3.63	.87	40
KS8	3.40	.93	40
TOTAL SKOR KEPEMIMPINAN SUPORTIF	29.93	4.85	40

## Correlations

		TOTAL SKOR KEPEMIMPINAN SUPORTIF
KS1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.690** .000 40
KS2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.636** .000 40
KS3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.808** .000 40
KS4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.711** .000 40
KS5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.828** .000 40
KS6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.760** .000 40
KS7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.778** .000 40
KS8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.303 .058 40
TOTAL SKOR KEPEMIMPINAN SUPORTIF	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.000 .000 40

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



## UJI VALIDITAS KUISIONER Kepuasan Kerja - PEKERJAAN

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PK1	3.48	.93	40
PK2	3.65	.98	40
PK3	3.85	.89	40
PK4	3.95	.75	40
PK5	3.95	.88	40
PK6	3.73	.91	40
Total Kep Kerja - PEKERJAAN	22.60	3.28	40

### Correlations

		Total Kep Kerja - PEKERJAAN
PK1	Pearson Correlation	.340*
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	40
PK2	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
PK3	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PK4	Pearson Correlation	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PK5	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PK6	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Total Kep Kerja - PEKERJAAN	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	40

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

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

## UJI VALIDITAS KUISIONER Kepuasan Kerja - GAJI

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
G1	3.20	1.09	40
G2	3.38	.88	39
G3	3.23	1.07	40
G4	3.70	.91	40
G5	3.90	.84	40
G6	3.78	.86	40
Total Kep Kerja - GAJI	21.10	4.44	40

### Correlations

		Total Kep Kerja - GAJI
G1	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
G2	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	39
G3	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
G4	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
G5	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
G6	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Total Kep Kerja - GAJI	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	40

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

## UJI VALIDITAS KUISIONER Kepuasan Kerja - PROMOSI

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PS1	4.00	.72	40
PS2	3.73	1.01	40
PS3	3.43	1.11	40
PS4	3.38	1.19	40
PS5	4.05	.88	40
Total Kep Kerja - PROMOSI	18.58	3.96	40

### Correlations

		Total Kep Kerja - PROMOSI
PS1	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PS2	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PS3	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PS4	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PS5	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Total Kep Kerja - PROMOSI	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	40

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

## UJI VALIDITAS KUISIONER Kepuasan Kerja - PENGAWASAN

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PG1	3.85	.83	40
PG2	3.53	.88	40
PG3	4.05	.75	40
PG4	3.78	.86	40
PG5	3.80	.65	40
PG6	3.73	.96	40
Total Kep Kerja - PENGAWASAN	22.73	3.63	40

### Correlations

		Total Kep Kerja - PENGAWASAN
PG1	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PG2	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PG3	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PG4	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PG5	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
PG6	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Total Kep Kerja - PENGAWASAN	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	40

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

## UJI VALIDITAS KUISIONER Kepuasan Kerja - TEMAN KERJA

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TK1	3.98	.58	40
TK2	3.85	.62	40
TK3	4.05	.32	40
TK4	4.15	.43	40
TK5	4.10	.67	40
TK6	4.13	.52	40
Total Kep Kerja - TEMAN KERJA	24.25	2.22	40

### Correlations

		Total Kep Kerja - TEMAN KERJA
TK1	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TK2	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TK3	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TK4	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TK5	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TK6	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Total Kep Kerja - TEMAN KERJA	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	40

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

## UJI VALIDITAS KUISIONER KEPUASAN KERJA

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PK1	3.48	.93	40
PK2	3.65	.98	40
PK3	3.85	.89	40
PK4	3.95	.75	40
PK5	3.95	.88	40
PK6	3.73	.91	40
G1	3.20	1.09	40
G2	3.38	.88	39
G3	3.23	1.07	40
G4	3.70	.91	40
G5	3.90	.84	40
G6	3.78	.86	40
PS1	4.00	.72	40
PS2	3.73	1.01	40
PS3	3.43	1.11	40
PS4	3.38	1.19	40
PS5	4.05	.88	40
PG1	3.85	.83	40
PG2	3.53	.88	40
PG3	4.05	.75	40
PG4	3.78	.86	40
PG5	3.80	.65	40
PG6	3.73	.96	40
TK1	3.98	.58	40
TK2	3.85	.62	40
TK3	4.05	.32	40
TK4	4.15	.43	40
TK5	4.10	.67	40
TK6	4.13	.52	40
TOTAL KEPUASAN KERJA	109.25	14.99	40

## Correlations

		TOTAL KEPUASAN KERJA
PK1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.039 .811 40
PK2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.173 .287 40
PK3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.618** .000 40
PK4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.716** .000 40
PK5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.710** .000 40
PK6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.702** .000 40
G1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.762** .000 40
G2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.626** .000 39
G3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.653** .000 40
G4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.788** .000 40
G5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.626** .000 40
G6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.733** .000 40
PS1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.719** .000 40

## Correlations

		TOTAL KEPUASAN KERJA
PS2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.773** .000 40
PS3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.701** .000 40
PS4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.684** .000 40
PS5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.773** .000 40
PG1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.446** .004 40
PG2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.749** .000 40
PG3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.793** .000 40
PG4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.709** .000 40
PG5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.586** .000 40
PG6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.607** .000 40
TK1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.564** .000 40
TK2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.796** .000 40
TK3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544** .000 40



## Correlations

		TOTAL KEPUASAN KERJA
TK4	Pearson Correlation	.399*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	40
TK5	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
TK6	Pearson Correlation	.324*
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	40
TOTAL KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1.000
	Sig. (2-tailed)	.
	N	40

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

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

## UJI RELIABILITAS - PERILAKU KEPEMIMPINAN DIREKTIF

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KD1	3.8000	.9392	40.0
2.	KD2	3.7500	.8987	40.0
3.	KD3	3.3750	.8679	40.0
4.	KD4	3.4250	.8738	40.0
5.	KD5	3.4500	.8149	40.0
6.	KD6	3.8000	.7910	40.0
7.	KD7	3.2500	.9806	40.0
8.	KD8	3.5250	.8469	40.0

N of Cases = 40.0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.2563	-.1706	.9018	1.0724	-5.2844	.1097

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
KD1	24.5750	12.7635	.4707	.6385	.6829
KD2	24.6250	11.4712	.7434	.9039	.6208
KD3	25.0000	11.8462	.7039	.8202	.6327
KD4	24.9500	16.6641	-.0873	.0861	.7878
KD5	24.9250	14.0199	.3475	.2576	.7081
KD6	24.5750	12.0455	.7528	.8573	.6292
KD7	25.1250	15.4968	.0448	.1998	.7742
KD8	24.8500	12.6949	.5621	.7971	.6651

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .7229 Standardized item alpha = .7338

## UJI RELIABILITAS - PERILAKU KEPEMIMPINAN SUPORTIF

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KS1	3.3250	.8883	40.0
2.	KS2	3.8000	.9923	40.0
3.	KS3	4.2750	.7506	40.0
4.	KS4	3.9500	.7494	40.0
5.	KS5	3.5250	1.0374	40.0
6.	KS6	4.0250	.8619	40.0
7.	KS7	3.6250	.8679	40.0
8.	KS8	3.4000	.9282	40.0

N of Cases = 40.0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.4010	-.1615	.6659	.8274	-4.1242	.0494

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
KS1	26.6000	18.4000	.5733	.4427	.8152
KS2	26.1250	18.4199	.4877	.4875	.8279
KS3	25.6500	18.2333	.7428	.7349	.7975
KS4	25.9750	18.9481	.6206	.6751	.8113
KS5	26.4000	16.2974	.7383	.7638	.7904
KS6	25.9000	17.9385	.6679	.5677	.8031
KS7	26.3000	17.7538	.6907	.6263	.8000
KS8	26.5250	21.6917	.1163	.3666	.8724

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .8356 Standardized item alpha = .8427

## UJI RELIABILITAS Kepuasan Kerja - PEKERJAAN

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PK1	3.4750	.9334	40.0
2.	PK2	3.6500	.9753	40.0
3.	PK3	3.8500	.8930	40.0
4.	PK4	3.9500	.7494	40.0
5.	PK5	3.9500	.8756	40.0
6.	PK6	3.7250	.9055	40.0

N of Cases = 40.0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.2614	-.1485	.6614	.8099	-4.4545	.0546

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PK1	19.1250	9.5481	.0589	.0860	.7398
PK2	18.9500	8.4077	.2475	.1224	.6826
PK3	18.7500	7.6282	.4730	.3388	.5994
PK4	18.6500	8.2846	.4434	.5057	.6153
PK5	18.6500	6.7462	.7137	.6390	.5086
PK6	18.8750	7.1891	.5664	.4517	.5635

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .6682                      Standardized item alpha = .6798

## UJI RELIABILITAS - Kepuasan Kerja -> GAJI

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	G1	3.1795	1.0972	39.0
2.	G2	3.3846	.8771	39.0
3.	G3	3.2051	1.0804	39.0
4.	G4	3.6923	.9221	39.0
5.	G5	3.8974	.8521	39.0
6.	G6	3.7692	.8724	39.0

N of Cases = 39.0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.5367	.2807	.7741	.4934	2.7577	.0210

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
G1	17.9487	12.8394	.7856	.7415	.8339
G2	17.7436	15.0378	.6488	.6184	.8586
G3	17.9231	13.4413	.7083	.6297	.8491
G4	17.4359	14.1997	.7440	.6314	.8426
G5	17.2308	16.3401	.4578	.3184	.8865
G6	17.3590	14.4993	.7465	.6091	.8434

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .8749 Standardized item alpha = .8742

## UJI RELIABILITAS - Kepuasan Kerja -> PROMOSI

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PS1	4.0000	.7161	40.0
2.	PS2	3.7250	1.0124	40.0
3.	PS3	3.4250	1.1068	40.0
4.	PS4	3.3750	1.1916	40.0
5.	PS5	4.0500	.8756	40.0

N of Cases = 40.0

Inter-item Correlations		Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
		.5524	.3005	.7121	.4116	2.3697	.0182

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PS1	14.5750	12.2506	.5831	.5530	.8505
PS2	14.8500	9.6179	.8032	.6463	.7893
PS3	15.1500	9.5154	.7244	.6238	.8115
PS4	15.2000	9.2923	.6847	.6308	.8269
PS5	14.5250	11.3327	.6085	.5364	.8412

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .8556                      Standardized item alpha = .8605

## UJI RELIABILITAS - Kepuasan Kerja -PENGAWASAN

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PG1	3.8500	.8336	40.0
2.	PG2	3.5250	.8767	40.0
3.	PG3	4.0500	.7494	40.0
4.	PG4	3.7750	.8619	40.0
5.	PG5	3.8000	.6485	40.0
6.	PG6	3.7250	.9604	40.0

N of Cases = 40.0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.4444	.1803	.6055	.4253	3.3594	.0189

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PG1	18.8750	10.4199	.3835	.2454	.8402
PG2	19.2000	9.1897	.6059	.4399	.7954
PG3	18.6750	9.8147	.5969	.4042	.7980
PG4	18.9500	8.5615	.7681	.6130	.7583
PG5	18.9250	10.3276	.5832	.4487	.8033
PG6	19.0000	8.5128	.6680	.4645	.7818

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .8257 Standardized item alpha = .8275

## UJI RELIABILITAS - Kepuasan Kerja - TEMAN KERJA

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	TK1	3.9750	.5768	40.0
2.	TK2	3.8500	.6222	40.0
3.	TK3	4.0500	.3162	40.0
4.	TK4	4.1500	.4267	40.0
5.	TK5	4.1000	.6718	40.0
6.	TK6	4.1250	.5158	40.0

N of Cases = 40.0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.3861	.0108	.7729	.7621	71.7403	.0362

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
TK1	20.2750	3.6917	.3997	.5169	.7805
TK2	20.4000	3.0667	.6683	.6680	.7070
TK3	20.2000	4.1128	.5438	.5393	.7579
TK4	20.1000	3.8872	.4999	.5247	.7557
TK5	20.1500	2.8487	.7101	.6714	.6936
TK6	20.1250	3.7532	.4459	.4678	.7660

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = .7798                      Standardized item alpha = .7905



## UJI RELIABILITAS KUISIONER KEPUASAN KERJA

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	PK1	3.4615	.9416	39.0
2.	PK2	3.6410	.9864	39.0
3.	PK3	3.8462	.9043	39.0
4.	PK4	3.9487	.7591	39.0
5.	PK5	3.9487	.8870	39.0
6.	PK6	3.7179	.9162	39.0
7.	G1	3.1795	1.0972	39.0
8.	G2	3.3846	.8771	39.0
9.	G3	3.2051	1.0804	39.0
10.	G4	3.6923	.9221	39.0
11.	G5	3.8974	.8521	39.0
12.	G6	3.7692	.8724	39.0
13.	PS1	4.0000	.7255	39.0
14.	PS2	3.7179	1.0247	39.0
15.	PS3	3.4103	1.1173	39.0
16.	PS4	3.3590	1.2028	39.0
17.	PS5	4.0513	.8870	39.0
18.	PG1	3.8462	.8441	39.0
19.	PG2	3.5128	.8847	39.0
20.	PG3	4.0513	.7591	39.0
21.	PG4	3.7692	.8724	39.0
22.	PG5	3.7949	.6561	39.0
23.	PG6	3.7436	.9657	39.0
24.	TK1	3.9744	.5843	39.0
25.	TK2	3.8462	.6299	39.0
26.	TK3	4.0513	.3203	39.0
27.	TK4	4.1538	.4315	39.0
28.	TK5	4.1026	.6804	39.0
29.	TK6	4.1282	.5221	39.0

\*\*\* Warning \*\*\* Determinant of matrix is close to zero: 8.594E-23

Statistics based on inverse matrix for scale ALPHA  
are meaningless and printed as .

N of Cases = 39.0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.3624	-.2513	.8314	1.0828	-3.3079	.0426

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
PK1	105.7436	230.4062	-.0246	.	.9448
PK2	105.5641	226.4103	.1080	.	.9436
PK3	105.3590	214.4467	.5786	.	.9376
PK4	105.2564	214.6694	.6897	.	.9366
PK5	105.2564	212.2483	.6792	.	.9364
PK6	105.4872	211.8880	.6696	.	.9365
G1	106.0256	206.2888	.7328	.	.9356
G2	105.8205	214.6775	.5891	.	.9375
G3	106.0000	210.2632	.6114	.	.9374
G4	105.5128	209.3617	.7636	.	.9354
G5	105.3077	215.1134	.5901	.	.9375
G6	105.4359	211.9366	.7043	.	.9362
PS1	105.2051	215.2726	.6947	.	.9366
PS2	105.4872	207.5722	.7440	.	.9355
PS3	105.7949	208.0094	.6619	.	.9367
PS4	105.8462	207.0283	.6389	.	.9372
PS5	105.1538	210.5547	.7477	.	.9356
PG1	105.3590	219.8677	.3998	.	.9396
PG2	105.6923	211.2186	.7228	.	.9359
PG3	105.1538	212.8704	.7739	.	.9357
PG4	105.4359	212.5682	.6784	.	.9365
PG5	105.4103	219.3536	.5559	.	.9380
PG6	105.4615	213.5182	.5718	.	.9378
TK1	105.2308	220.9190	.5370	.	.9383
TK2	105.3590	215.7625	.7798	.	.9362
TK3	105.1538	225.3968	.5292	.	.9392
TK4	105.0513	225.5236	.3764	.	.9396
TK5	105.1026	218.4103	.5826	.	.9377
TK6	105.0769	225.7045	.2939	.	.9401

Reliability Coefficients 29 items

Alpha = .9397 Standardized item alpha = .9428

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

	ks1	ks2	ks3	ks4	ks5	ks6	ks7	ks8	tot_ks
1	3	5	5	5	5	5	5	5	38
2	2	4	4	4	4	4	4	4	30
3	4	5	5	4	5	5	4	3	35
4	4	4	4	4	3	4	4	2	29
5	3	4	4	4	4	4	4	4	31
6	4	2	4	4	2	4	4	4	28
7	4	2	4	3	4	4	4	4	29
8	4	4	5	4	4	4	4	4	33
9	3	4	4	4	3	4	4	4	30
10	3	4	4	4	4	4	3	4	30
11	4	4	4	4	3	5	5	2	31
12	4	4	4	4	3	4	4	2	29
13	3	4	5	4	4	4	4	4	32
14	3	4	5	4	4	4	4	4	32
15	2	3	2	3	1	1	2	3	17
16	4	4	4	4	3	4	3	4	30
17	2	2	4	2	4	3	2	4	23
18	3	2	5	4	4	5	2	4	29
19	2	4	4	4	4	4	4	4	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	4	4	4	4	5	4	4	32
22	3	4	4	3	3	2	3	4	26
23	4	4	4	4	4	4	4	2	30
24	4	5	5	4	4	4	4	4	34
25	5	2	5	4	4	4	4	4	32
26	3	4	5	4	4	4	4	3	31
27	2	3	3	2	3	2	3	2	20
28	2	4	4	4	1	4	2	1	22
29	2	2	2	2	2	4	3	4	21
30	2	4	4	4	1	4	2	1	22
31	4	3	5	4	4	4	4	3	31
32	2	2	4	5	2	3	2	4	24
33	3	4	4	4	3	4	3	4	29
34	4	5	5	5	4	5	4	3	35
35	4	5	5	5	4	5	4	3	35
36	4	5	5	5	4	5	4	3	35
37	4	5	5	5	5	5	5	3	37
38	4	5	5	5	5	5	5	3	37
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	5	4	4	4	3	4	34

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

	kd1	kd2	kd3	kd4	kd5	kd6	kd7	kd8	tot_kd
1	5	5	4	3	4	4	3	5	33
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	3	3	2	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	3	3	4	4	4	3	29
8	3	4	4	4	4	4	2	4	29
9	2	2	2	2	2	2	2	4	18
10	4	3	4	4	2	3	2	4	26
11	4	5	5	2	3	5	3	5	32
12	3	4	4	4	4	4	4	4	31
13	4	4	3	4	3	4	3	3	28
14	4	4	3	4	3	4	3	3	28
15	3	3	3	3	2	3	3	3	23
16	4	3	3	4	3	3	2	3	25
17	4	4	2	2	3	4	4	2	25
18	1	2	3	4	4	4	4	3	25
19	2	4	2	4	4	4	4	4	28
20	2	2	2	4	3	2	5	2	22
21	4	4	3	2	3	4	3	3	26
22	4	4	4	2	4	4	2	4	28
23	4	4	4	4	3	4	2	4	29
24	2	2	2	4	4	2	4	2	22
25	4	4	4	2	4	4	2	4	28
26	4	2	2	4	3	3	5	2	25
27	3	3	3	3	4	3	2	3	24
28	4	4	2	5	4	4	2	2	27
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	2	2	4	3	2	3	2	22
31	4	4	3	3	3	4	2	3	26
32	4	4	4	4	5	4	4	4	33
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	5	4	3	3	5	4	4	33
35	5	5	4	2	3	5	3	4	31
36	5	5	4	5	3	5	4	4	35
37	5	4	4	2	5	4	5	4	33
38	4	4	4	4	2	4	2	4	28
39	4	4	4	4	4	4	2	4	30
40	5	4	3	3	3	4	3	3	28

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

	pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	g1	g2	g3	g4	g5	g6	ps1	ps2	ps3	ps4	ps5	pg1	pg2
1	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	1	5	4	4
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
6	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
10	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
11	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3
15	2	5	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3
16	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
17	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2
18	2	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	1	4	2	4
19	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
22	2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2
23	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2
24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
25	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
26	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4
27	3	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3	4	2
28	5	4	2	2	4	4	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	4	5	2
29	4	2	4	2	1	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2
30	5	4	2	2	4	4	1	2	1	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2
31	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4
32	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
34	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4
36	4	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4
37	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4
38	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

	pg3	pg4	pg5	pg6	tk1	tk2	tk3	tk4	tk5	tk6	tot_kk	tot_pk	tot_g	tot_ps
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	132	29	24	25
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	22	22	20
3	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	103	24	17	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	112	25	25	13
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	23	22	17
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	19	24	20
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	24	24	16
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	21	24	20
9	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	105	23	19	19
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	25	22	21
11	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	112	20	24	19
12	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	112	20	24	19
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	121	25	24	22
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	119	25	22	22
15	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	70	16	12	6
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	24	20	17
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101	24	16	17
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	23	20	15
19	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	96	24	20	15
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111	24	20	20
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	121	21	26	23
22	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	95	21	17	16
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	20	24	20
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	134	26	27	24
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	24	17	20
26	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	112	23	21	21
27	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	76	12	11	11
28	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	93	21	12	14
29	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	74	14	15	11
30	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	84	21	11	14
31	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	104	23	22	18
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	107	22	21	19
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	22	24	19
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	25	23	20
35	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	124	24	24	21
36	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	124	24	24	21
37	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	117	26	21	23
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	28	30	25
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	24	24	20
40	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	118	23	25	20

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

	tot_pg	tot_tk
1	30	24
2	24	24
3	18	24
4	24	25
5	24	24
6	24	24
7	24	24
8	23	24
9	20	24
10	23	24
11	24	25
12	24	25
13	23	27
14	23	27
15	14	22
16	23	24
17	20	24
18	23	24
19	16	21
20	23	24
21	27	24
22	21	20
23	24	24
24	28	29
25	23	24
26	23	24
27	21	21
28	20	26
29	14	20
30	18	20
31	19	22
32	21	24
33	24	24
34	24	24
35	28	27
36	28	27
37	23	24
38	30	30
39	24	24
40	22	28

## LAMPIRAN C

- KETERANGAN UMUM  
RESPONDEN
- REKAPITULASI JAWABAN  
RESPONDEN
- DISTRIBUSI FREKUENSI  
MASING-MASING PERTANYAAN



## DISTRIBUSI FREKUENSI USIA RESPONDEN

### Statistics

USIA RESPONDEN

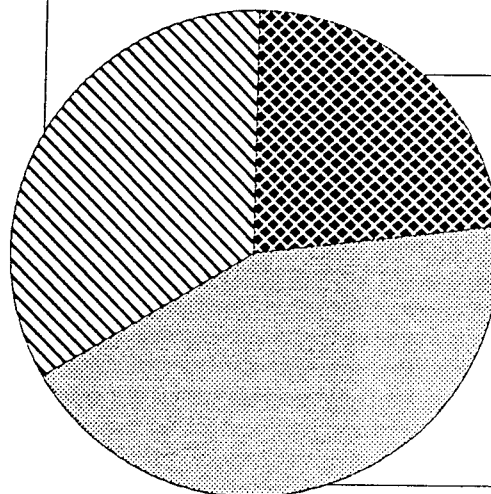
N	Valid	160
	Missing	0

USIA RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 s.d. 30 th	37	23.1	23.1	23.1
	31 s.d. 40 th	69	43.1	43.1	66.3
	41 s.d. 50 th	54	33.8	33.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

### USIA RESPONDEN

41 s.d. 50 th  
33.8%



21 s.d. 30 th  
23.1%

31 s.d. 40 th  
43.1%

## DISTRIBUSI FREKUENSI STATUS PERKAWINAN

### Statistics

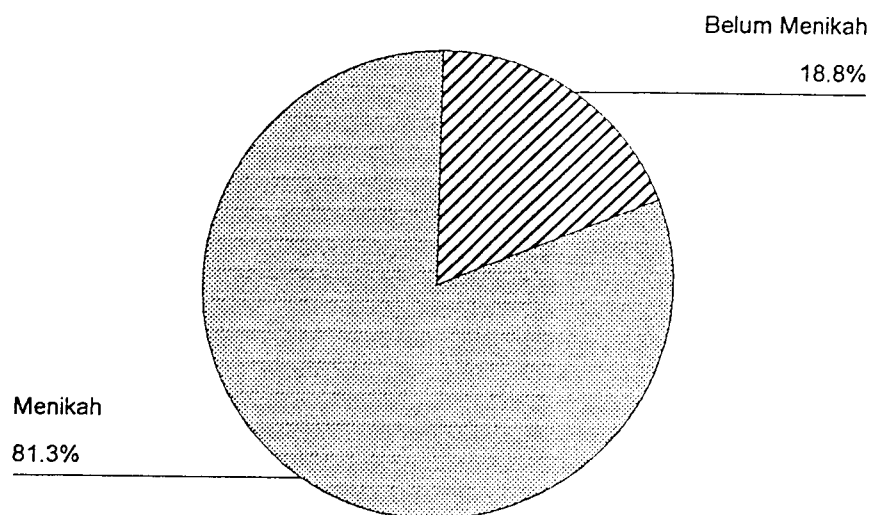
STATUS PERKAWINAN

N	Valid	160
	Missing	0

STATUS PERKAWINAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Belum Menikah	30	18.8	18.8	18.8
Menikah	130	81.3	81.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

### STATUS PERKAWINAN



## DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS KELAMIN

### Statistics

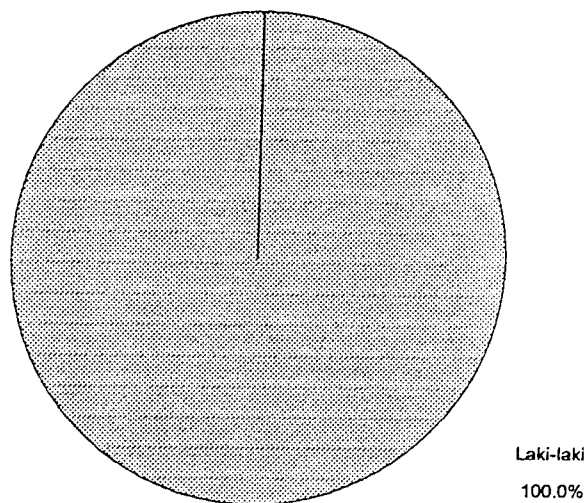
JENIS KELAMIN

N	Valid	160
	Missing	0

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	160	100.0	100.0	100.0

JENIS KELAMIN



## DISTRIBUSI FREKUENSI PENDIDIKAN RESPONDEN

### Statistics

PENDIDIKAN

N	Valid	160
	Missing	0

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTP	24	15.0	15.0	15.0
SLTA	121	75.6	75.6	90.6
DIPLOMA/SARJAN A	15	9.4	9.4	100.0
Total	160	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

DIPLOMA/SARJANA

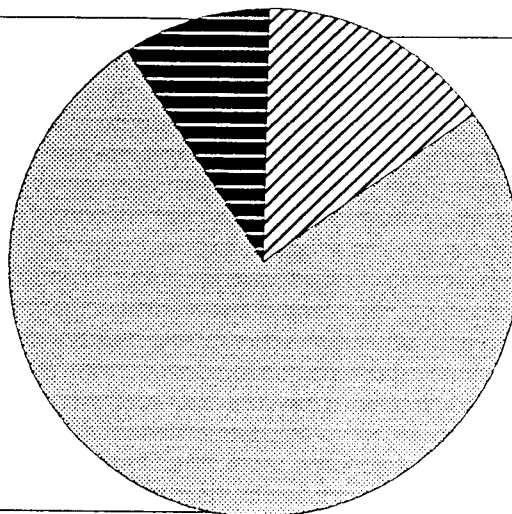
9.4%

SLTP

15.0%

SLTA

75.6%



	no	usia	status	didik	i_kel	kd1	kd2	kd3	kd5	kd6	kd8	rkd
1	1	25	0	3	1	5	5	4	4	4	5	4.5
2	2	40	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
3	3	49	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5.0
4	4	48	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
5	5	39	1	3	1	4	4	3	2	4	4	3.5
6	6	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
7	7	40	1	3	1	4	4	3	4	4	3	3.7
8	8	38	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3.8
9	9	45	1	3	1	2	2	2	2	2	4	2.3
10	10	35	1	3	1	4	3	4	2	3	4	3.3
11	11	38	1	3	1	4	5	5	3	5	5	4.5
12	12	45	1	4	1	3	4	4	4	4	4	3.8
13	13	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
14	14	23	0	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
15	15	26	0	3	1	3	3	3	2	3	3	2.8
16	16	41	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3.2
17	17	42	1	4	1	4	4	2	3	4	2	3.2
18	18	45	1	2	1	1	2	3	4	4	3	2.8
19	19	30	1	3	1	2	4	2	4	4	4	3.3
20	20	27	0	3	1	2	2	2	3	2	2	2.2
21	21	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
22	22	49	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
23	23	48	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3.8
24	24	39	1	3	1	2	2	2	4	2	2	2.3
25	25	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
26	26	40	1	3	1	4	2	2	3	3	2	2.7
27	27	38	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3.2
28	28	45	1	3	1	4	4	2	4	4	2	3.3
29	29	35	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
30	30	38	1	3	1	4	2	2	3	2	2	2.5
31	31	45	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3.5
32	32	40	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4.2
33	33	23	0	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
34	34	26	0	3	1	5	5	4	3	5	4	4.3
35	35	41	1	3	1	5	5	4	3	5	4	4.3
36	36	42	1	4	1	5	5	4	3	5	4	4.3
37	37	45	1	2	1	5	4	4	5	4	4	4.3
38	38	30	1	3	1	4	4	4	2	4	4	3.7
39	39	27	0	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
40	40	40	1	3	1	5	4	3	3	4	3	3.7
41	41	23	0	3	1	4	3	3	3	3	3	3.2
42	42	25	0	3	1	5	5	4	4	4	5	4.5
43	43	40	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
44	44	49	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5.0
45	45	48	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
46	46	39	1	3	1	4	4	3	2	4	4	3.5
47	47	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
48	48	40	1	3	1	4	4	3	4	4	3	3.7

	no	usia	status	didik	j_kel	kd1	kd2	kd3	kd5	kd6	kd8	rkd
49	49	38	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3.8
50	50	45	1	3	1	2	2	2	2	2	4	2.3
51	51	35	1	3	1	4	3	4	2	3	4	3.3
52	52	38	1	3	1	4	5	5	3	5	5	4.5
53	53	45	1	4	1	3	4	4	4	4	4	3.8
54	54	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
55	55	23	0	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
56	56	26	0	3	1	3	3	3	2	3	3	2.8
57	57	41	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3.2
58	58	42	1	4	1	4	4	2	3	4	2	3.2
59	59	45	1	2	1	1	2	3	4	4	3	2.8
60	60	30	1	3	1	2	4	2	4	4	4	3.3
61	61	27	0	3	1	2	2	2	3	2	2	2.2
62	62	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
63	63	49	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
64	64	48	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3.8
65	65	39	1	3	1	2	2	2	4	2	2	2.3
66	66	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
67	67	40	1	3	1	4	2	2	3	3	2	2.7
68	68	38	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3.2
69	69	45	1	3	1	4	4	2	4	4	2	3.3
70	70	35	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
71	71	38	1	3	1	4	2	2	3	2	2	2.5
72	72	45	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3.5
73	73	40	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4.2
74	74	23	0	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
75	75	26	0	3	1	5	5	4	3	5	4	4.3
76	76	41	1	3	1	5	5	4	3	5	4	4.3
77	77	42	1	4	1	5	5	4	3	5	4	4.3
78	78	45	1	2	1	5	4	4	5	4	4	4.3
79	79	30	1	3	1	4	4	4	2	4	4	3.7
80	80	27	0	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
81	81	40	1	3	1	5	4	3	3	4	3	3.7
82	82	23	0	3	1	4	3	3	3	3	3	3.2
83	83	25	0	3	1	5	5	4	4	4	5	4.5
84	84	40	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
85	85	49	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5.0
86	86	48	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
87	87	39	1	3	1	4	4	3	2	4	4	3.5
88	88	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
89	89	40	1	3	1	4	4	3	4	4	3	3.7
90	90	38	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3.8
91	91	45	1	3	1	2	2	2	2	2	4	2.3
92	92	35	1	3	1	4	3	4	2	3	4	3.3
93	93	38	1	3	1	4	5	5	3	5	5	4.5
94	94	45	1	4	1	3	4	4	4	4	4	3.8
95	95	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
96	96	23	0	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5

	no	usia	status	didik	j_kel	kd1	kd2	kd3	kd5	kd6	kd8	rkd
	97	26	0	3	1	3	3	3	2	3	3	2.8
	98	41	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3.2
	99	42	1	4	1	4	4	2	3	4	2	3.2
	100	45	1	2	1	1	2	3	4	4	3	2.8
	101	30	1	3	1	2	4	2	4	4	4	3.3
	102	27	0	3	1	2	2	2	3	2	2	2.2
	103	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
	104	49	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	105	48	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3.8
	106	39	1	3	1	2	2	2	4	2	2	2.3
	107	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	108	39	1	3	1	4	4	3	2	4	4	3.5
	109	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	110	40	1	3	1	4	4	3	4	4	3	3.7
	111	38	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3.8
	112	45	1	3	1	2	2	2	2	2	4	2.3
	113	35	1	3	1	4	3	4	2	3	4	3.3
	114	38	1	3	1	4	5	5	3	5	5	4.5
	115	45	1	4	1	3	4	4	4	4	4	3.8
	116	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
	117	23	0	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
	118	26	0	3	1	3	3	3	2	3	3	2.8
	119	41	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3.2
	120	42	1	4	1	4	4	2	3	4	2	3.2
	121	45	1	2	1	1	2	3	4	4	3	2.8
	122	30	1	3	1	2	4	2	4	4	4	3.3
	123	27	0	3	1	2	2	2	3	2	2	2.2
	124	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
	125	49	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	126	48	1	2	1	4	4	4	3	4	4	3.8
	127	39	1	3	1	2	2	2	4	2	2	2.3
	128	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	129	40	1	3	1	4	2	2	3	3	2	2.7
	130	38	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3.2
	131	45	1	3	1	4	4	2	4	4	2	3.3
	132	35	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	133	38	1	3	1	4	2	2	3	2	2	2.5
	134	45	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3.5
	135	40	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4.2
	136	23	0	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	137	26	0	3	1	5	5	4	3	5	4	4.3
	138	41	1	3	1	5	5	4	3	5	4	4.3
	139	42	1	4	1	5	5	4	3	5	4	4.3
	140	45	1	2	1	5	4	4	5	4	4	4.3
	141	30	1	3	1	4	4	4	2	4	4	3.7
	142	27	0	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	143	40	1	3	1	5	4	3	3	4	3	3.7
	144	23	0	3	1	4	3	3	3	3	3	3.2

	no	usia	status	didik	j_kel	kd1	kd2	kd3	kd5	kd6	kd8	rkd	
	145	145	25	0	3	1	5	5	4	4	4	5	4.5
	146	146	40	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	147	147	49	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5.0
	148	148	48	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	149	149	39	1	3	1	4	4	3	2	4	4	3.5
	150	150	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4.0
	151	151	40	1	3	1	4	4	3	4	4	3	3.7
	152	152	38	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3.8
	153	153	45	1	3	1	2	2	2	2	2	4	2.3
	154	154	35	1	3	1	4	3	4	2	3	4	3.3
	155	155	38	1	3	1	4	5	5	3	5	5	4.5
	156	156	45	1	4	1	3	4	4	4	4	4	3.8
	157	157	40	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
	158	158	23	0	3	1	4	4	3	3	4	3	3.5
	159	159	26	0	3	1	3	3	3	2	3	3	2.8
	160	160	41	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3.2



	ks1	ks2	ks3	ks4	ks5	ks6	ks7	rata_ks
1	3	5	5	5	5	5	5	4.7
2	2	4	4	4	4	4	4	3.7
3	4	5	5	4	5	5	4	4.6
4	4	4	4	4	3	4	4	3.9
5	3	4	4	4	4	4	4	3.9
6	4	2	4	4	2	4	4	3.4
7	4	2	4	3	4	4	4	3.6
8	4	4	5	4	4	4	4	4.1
9	3	4	4	4	3	4	4	3.7
10	3	4	4	4	4	4	3	3.7
11	4	4	4	4	3	5	5	4.1
12	4	4	4	4	3	4	4	3.9
13	3	4	5	4	4	4	4	4.0
14	3	4	5	4	4	4	4	4.0
15	2	3	2	3	1	1	2	2.0
16	4	4	4	4	3	4	3	3.7
17	2	2	4	2	4	3	2	2.7
18	3	2	5	4	4	5	2	3.6
19	2	4	4	4	4	4	4	3.7
20	4	4	4	4	4	4	4	4.0
21	3	4	4	4	4	5	4	4.0
22	3	4	4	3	3	2	3	3.1
23	4	4	4	4	4	4	4	4.0
24	4	5	5	4	4	4	4	4.3
25	5	2	5	4	4	4	4	4.0
26	3	4	5	4	4	4	4	4.0
27	2	3	3	2	3	2	3	2.6
28	2	4	4	4	1	4	2	3.0
29	2	2	2	2	2	4	3	2.4
30	2	4	4	4	1	4	2	3.0
31	4	3	5	4	4	4	4	4.0
32	2	2	4	5	2	3	2	2.9
33	3	4	4	4	3	4	3	3.6
34	4	5	5	5	4	5	4	4.6
35	4	5	5	5	4	5	4	4.6
36	4	5	5	5	4	5	4	4.6
37	4	5	5	5	5	5	5	4.9
38	4	5	5	5	5	5	5	4.9
39	4	4	4	4	4	4	4	4.0
40	5	5	5	4	4	4	4	4.0
41	4	4	4	3	4	4	3	4.3
42	3	5	5	5	5	5	5	3.6
43	2	4	4	4	4	4	4	4.7
44	4	5	5	4	5	5	4	3.7
45	4	4	4	4	3	4	4	4.6
46	3	4	4	4	4	4	4	3.9
47	4	2	4	4	2	4	4	3.9
48	4	2	4	3	4	4	4	3.4

	ks1	ks2	ks3	ks4	ks5	ks6	ks7	rata_ks
49	4	4	5	4	4	4	4	4.1
50	3	4	4	4	3	4	4	3.7
51	3	4	4	4	4	4	3	3.7
52	4	4	4	4	3	5	5	4.1
53	4	4	4	4	3	4	4	3.9
54	3	4	5	4	4	4	4	4.0
55	3	4	5	4	4	4	4	4.0
56	2	3	2	3	1	1	2	2.0
57	4	4	4	4	3	4	3	3.7
58	2	2	4	2	4	3	2	2.7
59	3	2	5	4	4	5	2	3.6
60	2	4	4	4	4	4	4	3.7
61	4	4	4	4	4	4	4	4.0
62	3	4	4	4	4	5	4	4.0
63	3	4	4	3	3	2	3	3.1
64	4	4	4	4	4	4	4	4.0
65	4	5	5	4	4	4	4	4.3
66	5	2	5	4	4	4	4	4.0
67	3	4	5	4	4	4	4	4.0
68	2	3	3	2	3	2	3	2.6
69	2	4	4	4	1	4	2	3.0
70	2	2	2	2	2	4	3	2.4
71	2	4	4	4	1	4	2	3.0
72	4	3	5	4	4	4	4	4.0
73	2	2	4	5	2	3	2	2.9
74	3	4	4	4	3	4	3	3.6
75	4	5	5	5	4	5	4	4.6
76	4	5	5	5	4	5	4	4.6
77	4	5	5	5	4	5	4	4.6
78	4	5	5	5	5	5	5	4.9
79	4	5	5	5	5	5	5	4.9
80	4	4	4	4	4	4	4	4.0
81	5	5	5	4	4	4	3	4.3
82	4	4	4	3	4	4	2	3.6
83	3	5	5	5	5	5	5	4.7
84	2	4	4	4	4	4	4	3.7
85	4	5	5	4	5	5	4	4.6
86	4	4	4	4	3	4	4	3.9
87	3	4	4	4	4	4	4	3.9
88	4	2	4	4	2	4	4	3.4
89	4	2	4	3	4	4	4	3.6
90	4	4	5	4	4	4	4	4.1
91	3	4	4	4	3	4	4	3.7
92	3	4	4	4	4	4	3	3.7
93	4	4	4	4	3	5	5	4.1
94	4	4	4	4	3	4	4	3.9
95	3	4	5	4	4	4	4	4.0
96	3	4	5	4	4	4	4	4.0

	ks1	ks2	ks3	ks4	ks5	ks6	ks7	rata_ks
97	2	3	2	3	1	1	2	2.0
98	4	4	4	4	3	4	3	3.7
99	2	2	4	2	4	3	2	2.7
100	3	2	5	4	4	5	2	3.6
101	2	4	4	4	4	4	4	3.7
102	4	4	4	4	4	4	4	4.0
103	3	4	4	4	4	5	4	4.0
104	3	4	4	3	3	2	3	3.1
105	4	4	4	4	4	4	4	4.0
106	4	5	5	4	4	4	4	4.3
107	5	2	5	4	4	4	4	4.0
108	3	4	4	4	4	4	4	3.9
109	4	2	4	4	2	4	4	3.4
110	4	2	4	3	4	4	4	3.6
111	4	4	5	4	4	4	4	4.1
112	3	4	4	4	3	4	4	3.7
113	3	4	4	4	4	4	3	3.7
114	4	4	4	4	3	5	5	4.1
115	4	4	4	4	3	4	4	3.9
116	3	4	5	4	4	4	4	4.0
117	3	4	5	4	4	4	4	4.0
118	2	3	2	3	1	1	2	2.0
119	4	4	4	4	3	4	3	3.7
120	2	2	4	2	4	3	2	2.7
121	3	2	5	4	4	5	2	3.6
122	2	4	4	4	4	4	4	3.7
123	4	4	4	4	4	4	4	4.0
124	3	4	4	4	4	5	4	4.0
125	3	4	4	3	3	2	3	3.1
126	4	4	4	4	4	4	4	4.0
127	4	5	5	4	4	4	4	4.3
128	5	2	5	4	4	4	4	4.0
129	3	4	5	4	4	4	4	4.0
130	2	3	3	2	3	2	3	2.6
131	2	4	4	4	1	4	2	3.0
132	2	2	2	2	2	4	3	2.4
133	2	4	4	4	1	4	2	3.0
134	4	3	5	4	4	4	4	4.0
135	2	2	4	5	2	3	2	2.9
136	3	4	4	4	3	4	3	3.6
137	4	5	5	5	4	5	4	4.6
138	4	5	5	5	4	5	4	4.6
139	4	5	5	5	4	5	4	4.6
140	4	5	5	5	5	5	5	4.9
141	4	5	5	5	5	5	5	4.9
142	4	4	4	4	4	4	4	4.0
143	5	5	5	4	4	4	3	4.3
144	4	4	4	3	4	4	2	3.6

	ks1	ks2	ks3	ks4	ks5	ks6	ks7	rata_ks
145	3	5	5	5	5	5	5	4.7
146	2	4	4	4	4	4	4	3.7
147	4	5	5	4	5	5	4	4.6
148	4	4	4	4	3	4	4	3.9
149	3	4	4	4	4	4	4	3.9
150	4	2	4	4	2	4	4	3.4
151	4	2	4	3	4	4	4	3.6
152	4	4	5	4	4	4	4	4.1
153	3	4	4	4	3	4	4	3.7
154	3	4	4	4	4	4	3	3.7
155	4	4	4	4	3	5	5	4.1
156	4	4	4	4	3	4	4	3.9
157	3	4	5	4	4	4	4	4.0
158	3	4	5	4	4	4	4	4.0
159	2	3	2	3	1	1	2	2.0
160	4	4	4	4	3	4	3	3.7

	pk4	pk5	pk6	g1	g2	g3	g4	g5	g6	ps1	ps2	ps3	ps4	ps5
1	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4
3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	1	5
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
8	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
10	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5
15	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1
16	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
17	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4
18	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	1	4
19	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4
20	4	4	4	4	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5
22	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
25	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4
26	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5
27	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3
28	2	4	4	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	4
29	2	1	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2
30	2	4	4	1	2	1	3	2	2	4	2	2	2	4
31	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	4
32	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5
36	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5
37	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
42	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4
44	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	1	5
46	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4

	pk4	pk5	pk6	g1	g2	g3	g4	g5	g6	ps1	ps2	ps3	ps4	ps5
49	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
50	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
51	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
52	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5
56	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1
57	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
58	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4
59	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	1	4
60	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4
61	4	4	4	4	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5
63	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
66	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4
67	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5
68	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3
69	2	4	4	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	4
70	2	1	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2
71	2	4	4	1	2	1	3	2	2	4	2	2	2	4
72	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	4
73	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
75	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5
77	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5
78	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
83	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
84	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4
85	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	1	5
87	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
90	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
91	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
92	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
93	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
94	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
96	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5

	pk4	pk5	pk6	g1	g2	g3	g4	g5	g6	ps1	ps2	ps3	ps4	ps5
97	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1
98	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
99	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4
100	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	1	4
101	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4
102	4	4	4	4	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5
104	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
107	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4
108	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
111	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
112	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
113	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
114	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
115	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
117	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5
118	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1
119	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
120	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4
121	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	1	4
122	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4
123	4	4	4	4	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5
125	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
128	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4
129	4	4	4	2	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5
130	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3
131	2	4	4	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	4
132	2	1	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2
133	2	4	4	1	2	1	3	2	2	4	2	2	2	4
134	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	4
135	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
137	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5
139	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5
140	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

	pk4	pk5	pk6	g1	g2	g3	g4	g5	g6	ps1	ps2	ps3	ps4	ps5
145	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
146	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	3	4	4	4
147	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4
148	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	1	5
149	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
152	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
153	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
154	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
155	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
156	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
158	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5
159	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1
160	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4



	pg1	pg2	pg3	pg4	pg5	pg6	tk1	tk2	tk3	tk4	tk5	tk6	rkk
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.6
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
3	4	2	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3.6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3.9
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
9	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3.6
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.2
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.1
15	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2.4
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7
17	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.5
18	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.6
19	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3.3
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4.0
21	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.2
22	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3.3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.6
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7
26	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3.9
27	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2.6
28	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3.2
29	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2.6
30	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2.9
31	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3.6
32	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.7
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
35	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4.3
36	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4.3
37	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4.0
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
40	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4.1
41	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3.8
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.6
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
44	4	2	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3.6
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3.9
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9

	pg1	pg2	pg3	pg4	pg5	pg6	tk1	tk2	tk3	tk4	tk5	tk6	rkk
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
50	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3.6
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.2
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.1
56	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2.4
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7
58	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.5
59	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.6
60	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3.3
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4.0
62	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.2
63	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3.3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
65	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.6
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7
67	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3.9
68	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2.6
69	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3.2
70	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2.6
71	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2.9
72	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3.6
73	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.7
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
76	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4.3
77	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4.3
78	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4.0
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
81	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4.1
82	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3.8
83	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.6
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
85	4	2	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3.6
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3.9
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
90	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
91	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3.6
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
93	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
94	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
95	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.2
96	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.1

	pg1	pg2	pg3	pg4	pg5	pg6	tk1	tk2	tk3	tk4	tk5	tk6	rkk
97	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2.4
98	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7
99	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.5
100	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.6
101	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3.3
102	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4.0
103	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.2
104	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3.3
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
106	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.6
107	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
111	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
112	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3.6
113	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
114	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
115	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
116	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.2
117	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.1
118	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2.4
119	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7
120	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.5
121	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.6
122	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3.3
123	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4.0
124	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.2
125	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3.3
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
127	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.6
128	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7
129	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3.9
130	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2.6
131	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3.2
132	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2.6
133	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2.9
134	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3.6
135	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.7
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
138	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4.3
139	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4.3
140	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4.0
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
143	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4.1
144	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3.8

	pg1	pg2	pg3	pg4	pg5	pg6	tk1	tk2	tk3	tk4	tk5	tk6	rkk
145	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.6
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
147	4	2	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3.6
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3.9
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
152	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
153	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3.6
154	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.0
155	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
156	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3.9
157	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.2
158	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.1
159	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2.4
160	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.7

## DISTRIBUSI FREKUENSI MASING-MASING ITEM KEPEMIMPINAN DIREKTIF

Statistics

		KD1	KD2	KD3	KD5
N	Valid	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.74	3.72	3.37	3.40
Minimum		1	2	2	2
Maximum		5	5	5	5

Statistics

		KD6	KD8
N	Valid	160	160
	Missing	0	0
Mean		3.76	3.54
Minimum		2	2
Maximum		5	5

## Frequency Table

### KD1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	2.5	2.5	2.5
2	17	10.6	10.6	13.1
3	18	11.3	11.3	24.4
4	98	61.3	61.3	85.6
5	23	14.4	14.4	100.0
Total	160	100.0	100.0	

### KD2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	23	14.4	14.4	14.4
3	21	13.1	13.1	27.5
4	94	58.8	58.8	86.3
5	22	13.8	13.8	100.0
Total	160	100.0	100.0	

### KD3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	30	18.8	18.8	18.8
3	50	31.3	31.3	50.0
4	71	44.4	44.4	94.4
5	9	5.6	5.6	100.0
Total	160	100.0	100.0	

### KD5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	23	14.4	14.4	14.4
3	60	37.5	37.5	51.9
4	67	41.9	41.9	93.8
5	10	6.3	6.3	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## KD6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	10.0	10.0	10.0
	3	24	15.0	15.0	25.0
	4	102	63.8	63.8	88.8
	5	18	11.3	11.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## KD8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	13.1	13.1	13.1
	3	45	28.1	28.1	41.3
	4	81	50.6	50.6	91.9
	5	13	8.1	8.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## DIDTRIBUSI FREKUENSI MASING-MASING ITEM KEPEMIMPINAN SUPORTIF

### Statistics

		KS1	KS2	KS3	KS4	KS5
N	Valid	160	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.35	3.77	4.25	3.91	3.53
Minimum		2	2	2	2	1
Maximum		5	5	5	5	5

### Statistics

		KS6	KS7
N	Valid	160	160
	Missing	0	0
Mean		4.00	3.62
Minimum		1	2
Maximum		5	5



## Frequency Table

KS1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	20.0	20.0	20.0
	3	47	29.4	29.4	49.4
	4	74	46.3	46.3	95.6
	5	7	4.4	4.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

KS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	28	17.5	17.5	17.5
	3	11	6.9	6.9	24.4
	4	91	56.9	56.9	81.3
	5	30	18.8	18.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

KS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	5.0	5.0	5.0
	3	3	1.9	1.9	6.9
	4	90	56.3	56.3	63.1
	5	59	36.9	36.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

KS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	6.3	6.3	6.3
	3	17	10.6	10.6	16.9
	4	111	69.4	69.4	86.3
	5	22	13.8	13.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## KS5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	6.9	6.9	6.9
2	11	6.9	6.9	13.8
3	34	21.3	21.3	35.0
4	90	56.3	56.3	91.3
5	14	8.8	8.8	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## KS6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3.1	3.1	3.1
2	7	4.4	4.4	7.5
3	7	4.4	4.4	11.9
4	105	65.6	65.6	77.5
5	36	22.5	22.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## KS7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	25	15.6	15.6	15.6
3	26	16.3	16.3	31.9
4	94	58.8	58.8	90.6
5	15	9.4	9.4	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## DISTRIBUSI FREKUENSI MASING-MASING ITEM KEPUASAN KERJA

Statistics

		PK4	PK5	PK6	G1	G2
N	Valid	160	160	160	160	156
	Missing	0	0	0	0	4
Mean		3.97	3.94	3.76	3.24	3.41
Minimum		2	1	1	1	2
Maximum		5	5	5	5	5

Statistics

		G3	G4	G5	G6	PS1
N	Valid	160	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.28	3.73	3.88	3.81	3.98
Minimum		1	2	1	2	2
Maximum		5	5	5	5	5

Statistics

		PS2	PS3	PS4	PS5	PG1
N	Valid	160	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.76	3.43	3.36	4.03	3.81
Minimum		1	1	1	1	2
Maximum		5	5	5	5	5

## Statistics

		PG2	PG3	PG4	PG5	PG6
N	Valid	160	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.54	4.04	3.78	3.81	3.74
Minimum		2	2	1	2	2
Maximum		5	5	5	5	5

## Statistics

		TK1	TK2	TK3	TK4
N	Valid	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.94	3.84	4.04	4.17
Minimum		2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5

## Statistics

		TK5	TK6
N	Valid	160	160
	Missing	0	0
Mean		4.11	4.14
Minimum		2	2
Maximum		5	5

## Frequency Table

### PK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	5.6	5.6	5.6
	3	11	6.9	6.9	12.5
	4	116	72.5	72.5	85.0
	5	24	15.0	15.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

### PK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	3.8	3.8	3.8
	3	20	12.5	12.5	16.3
	4	105	65.6	65.6	81.9
	5	29	18.1	18.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

### PK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	6.9	6.9	6.9
	3	17	10.6	10.6	17.5
	4	121	75.6	75.6	93.1
	5	11	6.9	6.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

### G1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	5.6	5.6	5.6
	2	35	21.9	21.9	27.5
	3	31	19.4	19.4	46.9
	4	79	49.4	49.4	96.3
	5	6	3.8	3.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## G2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	20.6	21.2	21.2
	3	29	18.1	18.6	39.7
	4	91	56.9	58.3	98.1
	5	3	1.9	1.9	100.0
	Total	156	97.5	100.0	
Missing	System	4	2.5		
Total		160	100.0		

## G3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	6.9	6.9	6.9
	2	30	18.8	18.8	25.6
	3	29	18.1	18.1	43.8
	4	83	51.9	51.9	95.6
	5	7	4.4	4.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## G4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	13.8	13.8	13.8
	3	22	13.8	13.8	27.5
	4	94	58.8	58.8	86.3
	5	22	13.8	13.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## G5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1.9	1.9	1.9
	2	13	8.1	8.1	10.0
	3	5	3.1	3.1	13.1
	4	118	73.8	73.8	86.9
	5	21	13.1	13.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## G6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	16	10.0	10.0	10.0
3	22	13.8	13.8	23.8
4	99	61.9	61.9	85.6
5	23	14.4	14.4	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## PS1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	6.9	6.9	6.9
3	6	3.8	3.8	10.6
4	118	73.8	73.8	84.4
5	25	15.6	15.6	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## PS2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3.1	3.1	3.1
2	20	12.5	12.5	15.6
3	12	7.5	7.5	23.1
4	95	59.4	59.4	82.5
5	28	17.5	17.5	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## PS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	10.0	10.0	10.0
2	11	6.9	6.9	16.9
3	35	21.9	21.9	38.8
4	84	52.5	52.5	91.3
5	14	8.8	8.8	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## PS4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	8.1	8.1	8.1
2	34	21.3	21.3	29.4
3	11	6.9	6.9	36.3
4	86	53.8	53.8	90.0
5	16	10.0	10.0	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## PS5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3.1	3.1	3.1
2	3	1.9	1.9	5.0
3	20	12.5	12.5	17.5
4	86	53.8	53.8	71.3
5	46	28.8	28.8	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## PG1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	16	10.0	10.0	10.0
3	22	13.8	13.8	23.8
4	98	61.3	61.3	85.0
5	24	15.0	15.0	100.0
Total	160	100.0	100.0	

## PG2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	28	17.5	17.5	17.5
3	24	15.0	15.0	32.5
4	101	63.1	63.1	95.6
5	7	4.4	4.4	100.0
Total	160	100.0	100.0	



## PG3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	6.9	6.9	6.9
	3	3	1.9	1.9	8.8
	4	114	71.3	71.3	80.0
	5	32	20.0	20.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## PG4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	3.1	3.1	3.1
	2	10	6.3	6.3	9.4
	3	18	11.3	11.3	20.6
	4	110	68.8	68.8	89.4
	5	17	10.6	10.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## PG5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	6.3	6.3	6.3
	3	18	11.3	11.3	17.5
	4	125	78.1	78.1	95.6
	5	7	4.4	4.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## PG6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	15.6	15.6	15.6
	3	16	10.0	10.0	25.6
	4	95	59.4	59.4	85.0
	5	24	15.0	15.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## TK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.5	2.5	2.5
	3	18	11.3	11.3	13.8
	4	122	76.3	76.3	90.0
	5	16	10.0	10.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## TK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.8	3.8	3.8
	3	22	13.8	13.8	17.5
	4	123	76.9	76.9	94.4
	5	9	5.6	5.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## TK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	1.9	1.9	1.9
	4	147	91.9	91.9	93.8
	5	10	6.3	6.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## TK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	1.9	1.9	1.9
	4	127	79.4	79.4	81.3
	5	30	18.8	18.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## TK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.8	3.8	3.8
	3	4	2.5	2.5	6.3
	4	117	73.1	73.1	79.4
	5	33	20.6	20.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## TK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.5	2.5	2.5
	4	126	78.8	78.8	81.3
	5	30	18.8	18.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

## DISTRIBUSI FREKUENSI KEPEMIMPINAN DIREKTIF

### Statistics

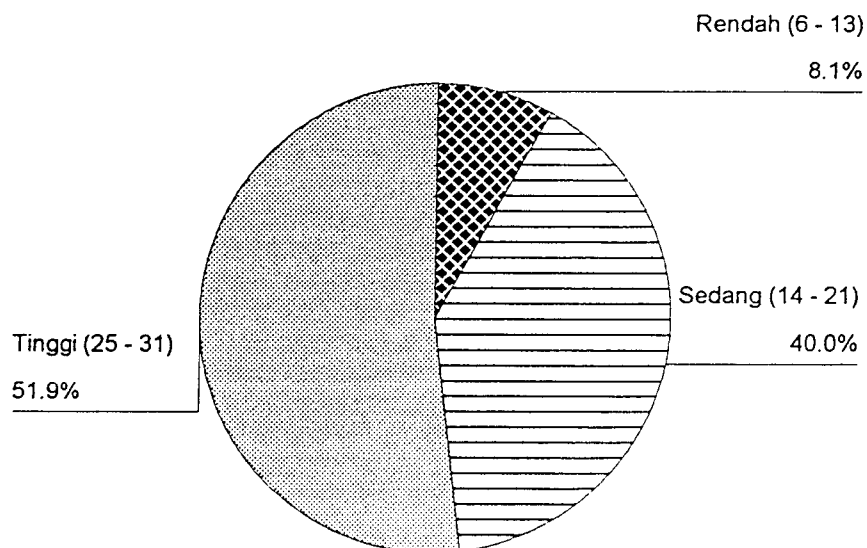
Var Kepemimpinan Direktif

N	Valid	160
	Missing	0
Mean		21.5313
Std. Deviation		3.8720
Range		17.00
Minimum		13.00
Maximum		30.00

### Variabel Kepemimpinan Direktif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah (6 - 13)	13	8.1	8.1	8.1
Sedang (14 - 21)	64	40.0	40.0	48.1
Tinggi (25 - 31)	83	51.9	51.9	100.0
Total	160	100.0	100.0	

### Variabel Kepemimpinan Direktif



## DIDTRIBUSI FREKUENSI KEPEMIMPINAN SUPORTIF

### Statistics

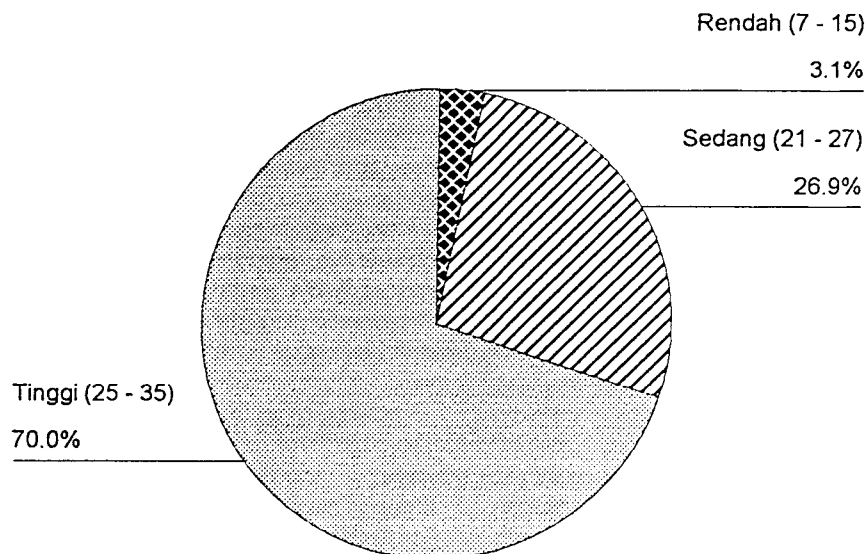
Var Kepemimpinan Suportif

N	Valid	160
	Missing	0
Mean		26.4250
Std. Deviation		4.4035
Range		20.00
Minimum		14.00
Maximum		34.00

### Variabel Kepemimpinan Suportif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah (7 - 15)	5	3.1	3.1	3.1
Sedang (21 - 27)	43	26.9	26.9	30.0
Tinggi (25 - 35)	112	70.0	70.0	100.0
Total	160	100.0	100.0	

### Variabel Kepemimpinan Suportif



## DISTRIBUSI FREKUENSI KEPUASAN KERJA

### Statistics

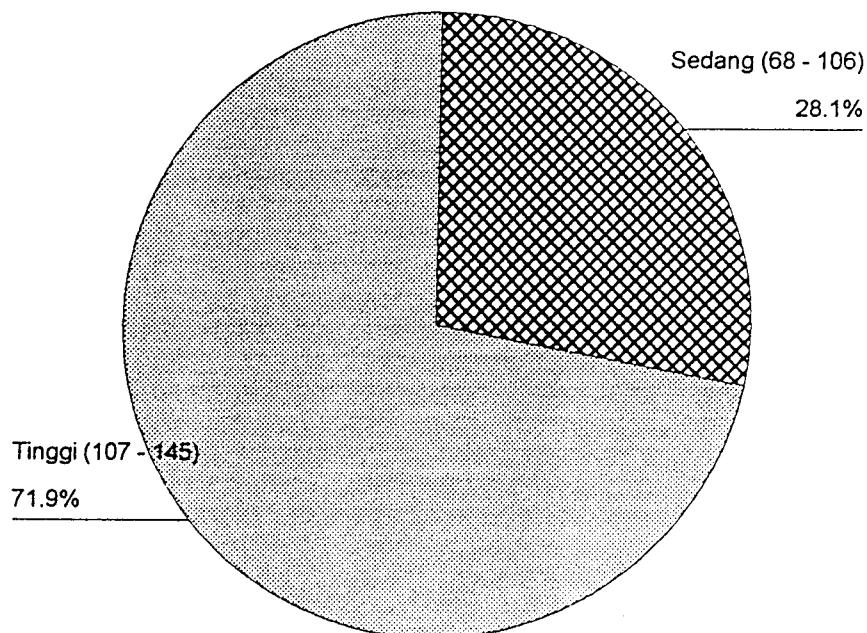
Var Kepuasan Kerja

N	Valid	160
	Missing	0
Mean		109.4688
Std. Deviation		14.1728
Range		73.00
Minimum		70.00
Maximum		143.00

### Variabel Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang (68 - 106)	45	28.1	28.1	28.1
Tinggi (107 - 145)	115	71.9	71.9	100.0
Total	160	100.0	100.0	

### Variabel Kepuasan Kerja



## LAMPIRAN D

- HASIL ANALISIS REGRESI

## HASIL ANALISIS REGRESI

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA	3.7739	.4887	160
KEP. DIREKTIF	3.5881	.6452	160
KEP SUPORTIF	3.7743	.6293	160

### Correlations

		KEPUASAN KERJA	KEP. DIREKTIF	KEP SUPORTIF
Pearson Correlation	KEPUASAN KERJA	1.000	.207	.839
	KEP. DIREKTIF	.207	1.000	.366
	KEP SUPORTIF	.839	.366	1.000
Sig. (1-tailed)	KEPUASAN KERJA	.	.004	.000
	KEP. DIREKTIF	.004	.	.000
	KEP SUPORTIF	.000	.000	.
N	KEPUASAN KERJA	160	160	160
	KEP. DIREKTIF	160	160	160
	KEP SUPORTIF	160	160	160

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEP SUPORTIF, KEP. DIREKTIF <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-W atson
1	.845 <sup>a</sup>	.715	.711	.2626	2.044

a. Predictors: (Constant), KEP SUPORTIF, KEP. DIREKTIF

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.144	2	13.572	196.778	.000 <sup>a</sup>
	Residual	10.829	157	6.897E-02		
	Total	37.973	159			

a. Predictors: (Constant), KEP SUPORTIF, KEP. DIREKTIF

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.506	.147		10.220	.000
	KEP. DIREKTIF	-8.751E-02	.035	-.116	-2.523	.013
	KEP SUPORTIF	.684	.036	.881	19.235	.000

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	KEP. DIREKTIF	.207	-.197	-.108	.866	1.155
	KEP SUPORTIF	.839	.838	.820	.866	1.155

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	2.968	1.000
	2	1.871E-02	12.596
	3	1.305E-02	15.080

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Variance Proportions		
		(Constant)	KEP. DIREKTIF	KEP SUPORTIF
1	1	.00	.00	.00
	2	.04	.88	.44
	3	.96	.12	.55

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

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

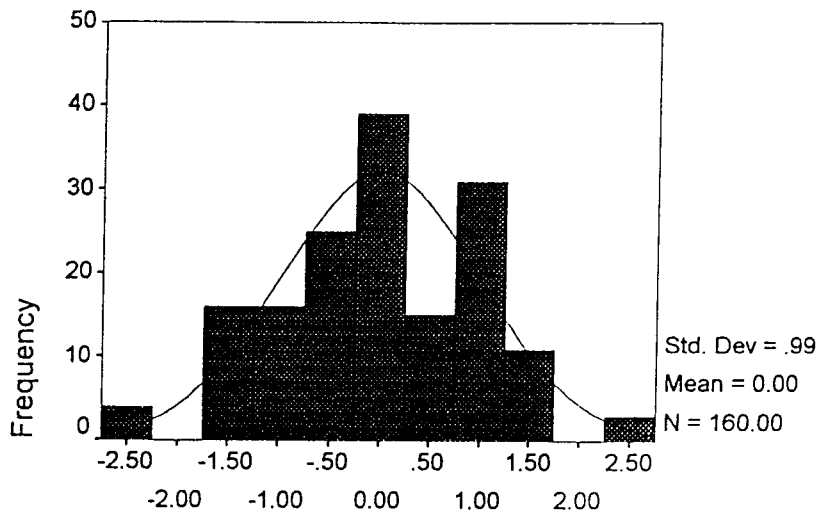
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.6264	4.5095	3.7739	.4132	160
Residual	-.6447	.5925	-1.32E-15	.2610	160
Std. Predicted Value	-2.777	1.780	.000	1.000	160
Std. Residual	-2.455	2.256	.000	.994	160

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

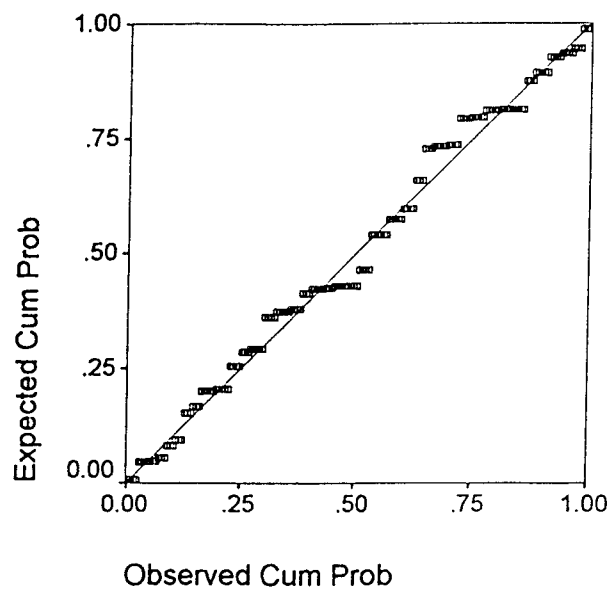
**Charts**

**Histogram**

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

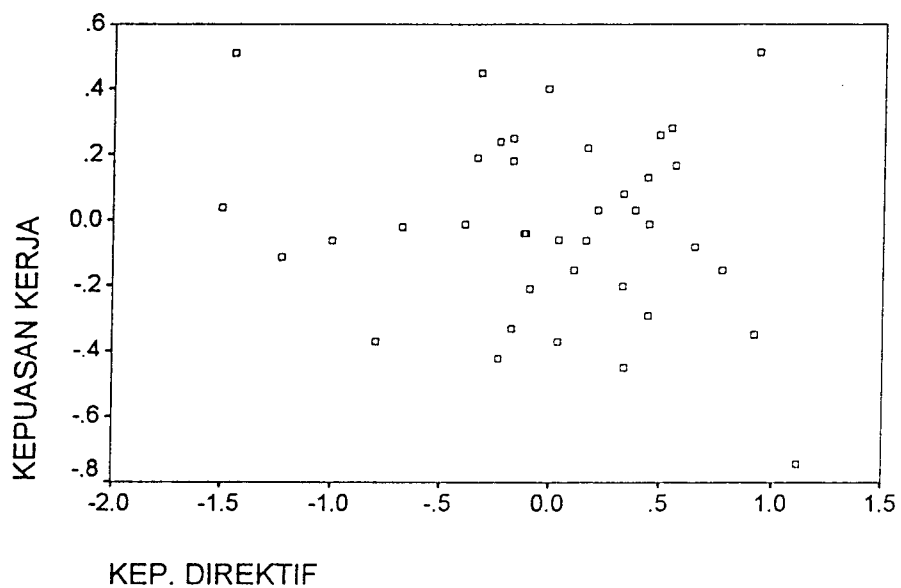


Normal P-P Plot of Regression Sta  
Dependent Variable: KEPUASAN K



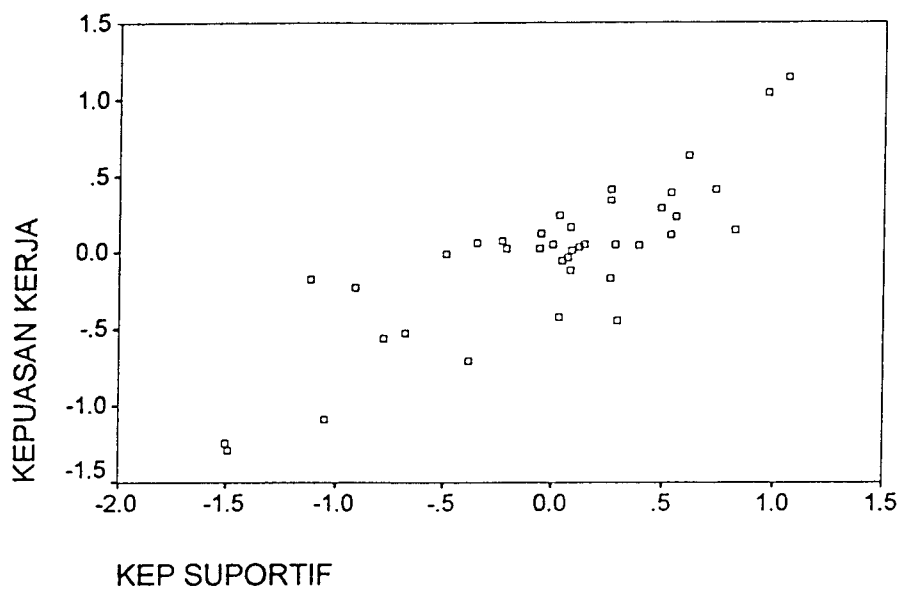
Partial Regression Plot

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



## Partial Regression Plot

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



DATA VARIABEL PENELITIAN (ANALISIS REGRESI)

	r_kd	r_ks	r_kk
1	4.5	4.71	4.55
2	4.0	3.71	3.86
3	5.0	4.57	3.55
4	4.0	3.86	3.86
5	3.5	3.86	3.79
6	4.0	3.43	3.83
7	3.7	3.57	3.86
8	3.8	4.14	3.86
9	2.3	3.71	3.62
10	3.3	3.71	3.97
11	4.5	4.14	3.86
12	3.8	3.86	3.86
13	3.5	4.00	4.17
14	3.5	4.00	4.10
15	2.8	2.00	2.41
16	3.2	3.71	3.72
17	3.2	2.71	3.48
18	2.8	3.57	3.62
19	3.3	3.71	3.31
20	2.2	4.00	3.96
21	3.5	4.00	4.17
22	4.0	3.14	3.28
23	3.8	4.00	3.86
24	2.3	4.29	4.62
25	4.0	4.00	3.72
26	2.7	4.00	3.86
27	3.2	2.57	2.62
28	3.3	3.00	3.21
29	4.0	2.43	2.55
30	2.5	3.00	2.90
31	3.5	4.00	3.59
32	4.2	2.86	3.69
33	4.0	3.57	3.90
34	4.3	4.57	4.00
35	4.3	4.57	4.28
36	4.3	4.57	4.28
37	4.3	4.86	4.03
38	3.7	4.86	4.93
39	4.0	4.00	4.00
40	3.7	4.29	4.07
41	3.2	3.57	3.83
42	4.5	4.71	4.55
43	4.0	3.71	3.86
44	5.0	4.57	3.55
45	4.0	3.86	3.86
46	3.5	3.86	3.79
47	4.0	3.43	3.83
48	3.7	3.57	3.86

DATA VARIABEL PENELITIAN (ANALISIS REGRESI)

	r_kd	r_ks	r_kk
49	3.8	4.14	3.86
50	2.3	3.71	3.62
51	3.3	3.71	3.97
52	4.5	4.14	3.86
53	3.8	3.86	3.86
54	3.5	4.00	4.17
55	3.5	4.00	4.10
56	2.8	2.00	2.41
57	3.2	3.71	3.72
58	3.2	2.71	3.48
59	2.8	3.57	3.62
60	3.3	3.71	3.31
61	2.2	4.00	3.96
62	3.5	4.00	4.17
63	4.0	3.14	3.28
64	3.8	4.00	3.86
65	2.3	4.29	4.62
66	4.0	4.00	3.72
67	2.7	4.00	3.86
68	3.2	2.57	2.62
69	3.3	3.00	3.21
70	4.0	2.43	2.55
71	2.5	3.00	2.90
72	3.5	4.00	3.59
73	4.2	2.86	3.69
74	4.0	3.57	3.90
75	4.3	4.57	4.00
76	4.3	4.57	4.28
77	4.3	4.57	4.28
78	4.3	4.86	4.03
79	3.7	4.86	4.93
80	4.0	4.00	4.00
81	3.7	4.29	4.07
82	3.2	3.57	3.83
83	4.5	4.71	4.55
84	4.0	3.71	3.86
85	5.0	4.57	3.55
86	4.0	3.86	3.86
87	3.5	3.86	3.79
88	4.0	3.43	3.83
89	3.7	3.57	3.86
90	3.8	4.14	3.86
91	2.3	3.71	3.62
92	3.3	3.71	3.97
93	4.5	4.14	3.86
94	3.8	3.86	3.86
95	3.5	4.00	4.17
96	3.5	4.00	4.10

## DATA VARIABEL PENELITIAN (ANALISIS REGRESI)

151

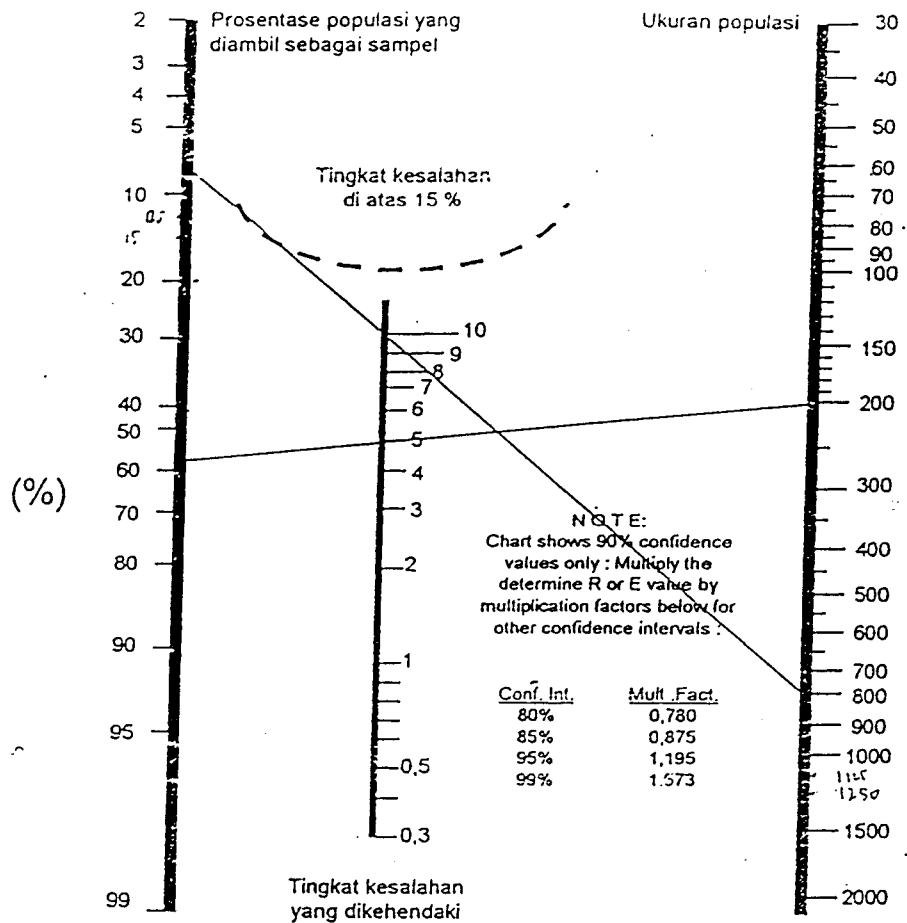
	r_kd	r_ks	r_kk
97	2.8	2.00	2.41
98	3.2	3.71	3.72
99	3.2	2.71	3.48
100	2.8	3.57	3.62
101	3.3	3.71	3.31
102	2.2	4.00	3.96
103	3.5	4.00	4.17
104	4.0	3.14	3.28
105	3.8	4.00	3.86
106	2.3	4.29	4.62
107	4.0	4.00	3.72
108	3.5	3.86	3.79
109	4.0	3.43	3.83
110	3.7	3.57	3.86
111	3.8	4.14	3.86
112	2.3	3.71	3.62
113	3.3	3.71	3.97
114	4.5	4.14	3.86
115	3.8	3.86	3.86
116	3.5	4.00	4.17
117	3.5	4.00	4.10
118	2.8	2.00	2.41
119	3.2	3.71	3.72
120	3.2	2.71	3.48
121	2.8	3.57	3.62
122	3.3	3.71	3.31
123	2.2	4.00	3.96
124	3.5	4.00	4.17
125	4.0	3.14	3.28
126	3.8	4.00	3.86
127	2.3	4.29	4.62
128	4.0	4.00	3.72
129	2.7	4.00	3.86
130	3.2	2.57	2.62
131	3.3	3.00	3.21
132	4.0	2.43	2.55
133	2.5	3.00	2.90
134	3.5	4.00	3.59
135	4.2	2.86	3.69
136	4.0	3.57	3.90
137	4.3	4.57	4.00
138	4.3	4.57	4.28
139	4.3	4.57	4.28
140	4.3	4.86	4.03
141	3.7	4.86	4.93
142	4.0	4.00	4.00
143	3.7	4.29	4.07
144	3.2	3.57	3.83



DATA VARIABEL PENELITIAN (ANALISIS REGRESI)

152

	r_kd	r_ks	r_kk
145	4.5	4.71	4.55
146	4.0	3.71	3.86
147	5.0	4.57	3.55
148	4.0	3.86	3.86
149	3.5	3.86	3.79
150	4.0	3.43	3.83
151	3.7	3.57	3.86
152	3.8	4.14	3.86
153	2.3	3.71	3.62
154	3.3	3.71	3.97
155	4.5	4.14	3.86
156	3.8	3.86	3.86
157	3.5	4.00	4.17
158	3.5	4.00	4.10
159	2.8	2.00	2.41
160	3.2	3.71	3.72



Gambar 3.6 Nomogram Harry King Untuk Menentukan Ukuran Sampel Dari Populasi Sampai 2.000

Contoh :

Misal populasi berjumlah 200. Bila dikehendaki kepercayaan sampel terhadap populasi 95% atau tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel yang diambil  $0,58 \times 200 = 116$  orang . ( Tarik dari angka 200 melewati taraf kesalahan 5%, maka akan ditemukan titik di atas angka 60. Titik itu kurang lebih 58).

Tabel f

df1	df2	
	1	2
1	161.4476	199.5
2	18.5128	19
3	10.128	9.5521
4	7.7086	6.9443
5	6.6079	5.7861
6	5.9874	5.1433
7	5.5914	4.7374
8	5.3177	4.459
9	5.1174	4.2565
10	4.9646	4.1028
20	4.3512	3.4928
30	4.1709	3.3158
40	4.0847	3.2317
50	4.0343	3.1826
60	4.0012	3.1504
70	3.9778	3.1277
80	3.9604	3.1108
90	3.9469	3.0977
100	3.9361	3.0873
110	3.9274	3.0788
120	3.9201	3.0718
130	3.914	3.0658
140	3.9087	3.0608
141	3.9083	3.0603
142	3.9078	3.0598
143	3.9073	3.0594
144	3.9068	3.0589
145	3.9064	3.0585
146	3.9059	3.0581
147	3.9055	3.0576
148	3.9051	3.0572
149	3.9046	3.0568
150	3.9042	3.0564
151	3.9038	3.056
152	3.9034	3.0556
153	3.903	3.0552
154	3.9026	3.0548
155	3.9022	3.0544
156	3.9018	3.054
157	3.9014	3.0536
158	3.901	3.0533
159	3.9006	3.0529
160	3.9002	3.0525
170	3.8967	3.0491
171	3.8964	3.0488
172	3.8961	3.0485
173	3.8958	3.0482
174	3.8955	3.0479
175	3.8951	3.0476
180	3.8936	3.0461

Tabel t

df	alpha 5%	alpha 2.5%
1	6.3138	12.7062
2	2.92	4.3027
3	2.3534	3.1824
4	2.1318	2.7764
5	2.015	2.5706
6	1.9432	2.4469
7	1.8946	2.3646
8	1.8595	2.306
9	1.8331	2.2622
10	1.8125	2.2281
11	1.7959	2.201
12	1.7823	2.1788
13	1.7709	2.1604
14	1.7613	2.1448
15	1.7531	2.1314
16	1.7459	2.1199
17	1.7396	2.1098
18	1.7341	2.1009
19	1.7291	2.093
20	1.7247	2.086
21	1.7207	2.0796
22	1.7171	2.0739
23	1.7139	2.0687
24	1.7109	2.0639
25	1.7081	2.0595
26	1.7056	2.0555
27	1.7033	2.0518
28	1.7011	2.0484
29	1.6991	2.0452
30	1.6973	2.0423
31	1.6955	2.0395
32	1.6939	2.0369
33	1.6924	2.0345
34	1.6909	2.0322
35	1.6896	2.0301
36	1.6883	2.0281
37	1.6871	2.0262
38	1.686	2.0244
39	1.6849	2.0227
40	1.6839	2.0211
41	1.6829	2.0195
42	1.682	2.0181
43	1.6811	2.0167
44	1.6802	2.0154
45	1.6794	2.0141
46	1.6787	2.0129
47	1.6779	2.0117
48	1.6772	2.0106
49	1.6766	2.0096
50	1.6759	2.0086
51	1.6753	2.0076

df	alpha 5%	alpha 2.5%
52	1.6747	2.0066
53	1.6741	2.0057
54	1.6736	2.0049
55	1.673	2.004
56	1.6725	2.0032
57	1.672	2.0025
58	1.6716	2.0017
59	1.6711	2.001
60	1.6706	2.0003
61	1.6702	1.9996
62	1.6698	1.999
63	1.6694	1.9983
64	1.669	1.9977
65	1.6686	1.9971
66	1.6683	1.9966
67	1.6679	1.996
68	1.6676	1.9955
69	1.6672	1.9949
70	1.6669	1.9944
71	1.6666	1.9939
72	1.6663	1.9935
73	1.666	1.993
74	1.6657	1.9925
75	1.6654	1.9921
76	1.6652	1.9917
77	1.6649	1.9913
78	1.6646	1.9908
79	1.6644	1.9905
80	1.6641	1.9901
81	1.6639	1.9897
82	1.6636	1.9893
83	1.6634	1.989
84	1.6632	1.9886
85	1.663	1.9883
86	1.6628	1.9879
87	1.6626	1.9876
88	1.6624	1.9873
89	1.6622	1.987
90	1.662	1.9867
91	1.6618	1.9864
92	1.6616	1.9861
93	1.6614	1.9858
94	1.6612	1.9855
95	1.6611	1.9853
96	1.6609	1.985
97	1.6607	1.9847
98	1.6606	1.9845
99	1.6604	1.9842
100	1.6602	1.984
101	1.6601	1.9837
102	1.6599	1.9835

df	alpha 5%	alpha 2.5%
103	1.6598	1.9833
104	1.6596	1.983
105	1.6595	1.9828
106	1.6594	1.9826
107	1.6592	1.9824
108	1.6591	1.9822
109	1.659	1.982
110	1.6588	1.9818
111	1.6587	1.9816
112	1.6586	1.9814
113	1.6585	1.9812
114	1.6583	1.981
115	1.6582	1.9808
116	1.6581	1.9806
117	1.658	1.9804
118	1.6579	1.9803
119	1.6578	1.9801
120	1.6577	1.9799
121	1.6575	1.9798
122	1.6574	1.9796
123	1.6573	1.9794
124	1.6572	1.9793
125	1.6571	1.9791
126	1.657	1.979
127	1.6569	1.9788
128	1.6568	1.9787
129	1.6568	1.9785
130	1.6567	1.9784
140	1.6558	1.9771
150	1.6551	1.9759
151	1.655	1.9758
152	1.6549	1.9757
153	1.6549	1.9756
154	1.6548	1.9755
155	1.6547	1.9754
156	1.6547	1.9753
157	1.6546	1.9752
158	1.6546	1.9751
159	1.6545	1.975
160	1.6544	1.9749
161	1.6544	1.9748
162	1.6543	1.9747
163	1.6543	1.9746
164	1.6542	1.9745
165	1.6541	1.9744
166	1.6541	1.9744
167	1.654	1.9743
168	1.654	1.9742
169	1.6539	1.9741
170	1.6539	1.974
180	1.6534	1.9732