

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional. Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan dalam bab IV, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis karakteristik responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mayoritas berjenis kelamin laki – laki sebanyak 44 orang (59,5%), berusia lebih dari 46 tahun sebanyak 41 orang (55,4%), dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (strata 1) sebanyak 36 orang (48,6%), berstatus kawin sebanyak 71 orang (95,9%) dan lama bekerja responden lebih dari 11 tahun sebanyak 73 orang (98,6%).
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
 - a. Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung untuk masing – masing indikator sebagai berikut :
 - 1) Indikator kharismatik mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,188, nilai t hitung sebesar 2,079 dengan nilai probabilitas sebesar $0,041 < \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Indikator inspirasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,291, nilai t hitung sebesar 2,642 dengan nilai probabilitas sebesar $0,010 < \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti inspirasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Indikator perangsang kecerdasan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,260, nilai t hitung sebesar 2,439 dengan nilai probabilitas sebesar 0,017. $< \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti perangsang kecerdasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Indikator perhatian individu mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,226, nilai t hitung sebesar 2,037 dengan nilai probabilitas sebesar 0,045. $< \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti pertimbangan individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 45,789 dengan nilai probabilitas F hitung sebesar $0,000 < \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional yang terdiri dari indikator kharismatik, inspirasi, perangsang kecerdasan dan perhatian individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja

a. Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung untuk masing – masing indikator sebagai berikut :

1) Indikator imbalan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,459, nilai t hitung sebesar 5,006 dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{nilai}$

signifikan 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti imbalan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Indikator manajemen dengan pengecualian mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,265, nilai t hitung sebesar 2,789 dengan nilai probabilitas sebesar $0,007 < \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ,manajemen dengan pengecualian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Indikator *laissez - faire* mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,212, nilai t hitung sebesar 2,337 dengan nilai probabilitas sebesar $0,022 < \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti *laissez - faire* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 34,201 dengan nilai probabilitas F hitung sebesar $0,000 < \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti kepemimpinan transaksional yang terdiri dari indikator imbalan, manajemen dengan pengecualian, dan *Laissez - Faire* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

a. Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung untuk masing – masing indikator sebagai berikut :

1) Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,653, nilai t hitung sebesar 6,785 dengan nilai probabilitas

sebesar $0,000 < \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hasil uji t tersebut mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional.

2) Variabel kepemimpinan transaksional mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,251, nilai t hitung sebesar 2,608 dengan nilai probabilitas sebesar $0,011 < \text{nilai signifikan } 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hasil uji tersebut mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional.

b. Berdasarkan hasil uji F hitung diperoleh nilai $F_h = 105,256$ dengan nilai probabilitas F hitung sebesar $0,000 < \text{nilai signifikan } 0,005$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis tersebut mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dapat dipraktekkan secara bersamaan di Balai Pelestarian sejarah dan Nilai Tradisional namun harus sesuai dengan kondisi yang ada dan dengan proporsi yang berbeda – beda. Transformasional dan transaksional merupakan dua ujung dari satu kontinum, saling melengkapi dan tidak saling meniadakan. Maka dari itu, pimpinan dapat meramu kedua gaya kepemimpinan tersebut sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungannya. Organisasi membutuhkan visi, dorongan, dan komitmen yang dibentuk pemimpin transformasional. Sementara itu, organisasi juga membutuhkan pemimpin transaksional yang dapat memberikan arahan, berfokus pada hal – hal yang sifatnya terinci, dan menjelaskan perilaku yang diharapkan.
2. Meskipun hasil analisis kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sudah menunjukkan hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan, namun faktor – faktor kepemimpinan transformasional yang terdiri dari indikator kharismatik, inspirasi, perangsang kecerdasan dan pertimbangan individu sebaiknya tetap mendapatkan perhatian dari perusahaan dan apabila perlu lebih ditingkatkan lagi.
 - a. Seorang pemimpin kharismatik harus mempunyai kemampuan untuk mengkomunikasikan visi organisasinya. Sedapat mungkin pimpinan harus

mampu menumbuhkan kepercayaan dan rasa kagum karyawan terhadap kepemimpinannya, karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai, tujuan yang dianggap benar. Pemimpin juga harus mampu memotivasi karyawan dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu pemimpin yang mempunyai kharismatik yang lebih besar akan dengan mudah mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya bagi kepentingan organisasi yang mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi.

- b. Tinggi rendahnya faktor inspirasional dapat dilihat dari tinggi rendahnya kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan – harapan yang tinggi. Seorang pemimpin inspirasional harus mampu menciptakan suasana keterbukaan dan kepercayaan dengan cara membangun kepercayaan diri karyawannya. Selain itu, pemimpin juga harus mampu merangsang antusiasme karyawan terhadap tugas – tugas kelompok dan mengatakan hal – hal yang mampu menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Dengan keyakinan diri yang besar terhadap apa yang dilakukan maka hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja seorang karyawan dan akan membuatnya melakukan usaha yang melebihi usaha biasanya.
- c. Untuk melihat tinggi rendahnya stimulasi intelektual pemimpin, maka pemimpin harus mampu mengembangkan rasionalitas dan kreativitas karyawannya, mampu menghargai ide – ide karyawan serta melibatkan

karyawan dalam memecahkan setiap masalah. Oleh sebab itu pemimpin dituntut untuk selalu mendorong karyawannya agar mampu menciptakan ide – ide baru dan solusi kreatif atas masalah – masalah yang dihadapi.

d. Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individu dapat dilakukan pemimpin dengan cara memberikan perhatian secara individual pada kebutuhan untuk berprestasi dan berkembang, menghargai perbedaan individu dan selalu memelihara kontak langsung *face to face* serta komunikasi terbuka dengan para karyawannya. Perhatian secara individu ini merupakan sebuah identifikasi awal terhadap para karyawan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin.

3. Sama halnya dengan kepemimpinan transformasional, faktor – faktor kepemimpinan transaksional yang terdiri dari indikator imbalan, manajemen pengecualian dan *laissez – faire* juga harus tetap diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

a. Pada faktor imbalan (*contingent reward*), pimpinan dapat memberikan penghargaan pada bawahan yang telah mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penghargaan ini dapat berupa bonus atau tambahan penghasilan atau fasilitas. Hal ini dilakukan untuk memotivasi para karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

b. Pada praktek manajemen dengan pengecualian, pimpinan dituntut untuk mendelegasikan tanggungjawab kepada bawahan. Tugas pimpinan hanya melihat dan mengevaluasi apabila terjadi kesalahan untuk nantinya dikoreksi.

Pimpinan baru ikut campur tangan apabila standar kerja tidak terpenuhi oleh bawahan. Pimpinan juga dapat memberikan *reward* yang berupa pujian untuk membesarkan hati bawahan maupun hadiah apabila hasil kerja karyawan memenuhi standar.

- c. Faktor terakhir yaitu *Laissez – Faire*, disini pimpinan memberikan keleluasaan dan membiarkan bawahannya melakukan tugas tanpa ada pengawasan serta memberikan tanggungjawab sepenuhnya kepada bawahan sepanjang masih dalam batas – batas toleransi dan mencapai apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu, pimpinan perlu secara terus – menerus menyamakan persepsi untuk mendapatkan pemahaman yang sama melalui diskusi atau tanya jawab baik secara terprogram maupun insidental.

C. Implikasi Manajerial

Program otonomi yang mulai diberlakukan pada kantor – kantor pemerintah, dimaksudkan agar dapat dibangun sebuah budaya di dalam instansi tersebut yaitu budaya yang memastikan bahwa misi dan visi dapat dicapai atau dapat disebut sebagai budaya produktif yaitu budaya dimana sumber daya manusia harus berupaya secara produktif. Artinya, sumber daya manusia harus berupaya secara produktif dalam melaksanakan segala sesuatu. Hal ini tentunya sangat tergantung pada pemimpinnya, yaitu bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahan untuk secara bersama – sama melaksanakan misi dan visi.

Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik di dalam maupun di luar lingkungan instansi pemerintah. Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Meskipun kedua gaya kepemimpinan ini saling bertentangan namun keduanya sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, serta perilaku karyawan dimana nantinya akan terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Sedangkan kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Keluarnya karyawan lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja karena pimpinan gagal memahami bawahan dan tidak memperhatikan kebutuhan bawahannya. Bawahan merasa pimpinan tidak memberikan kepercayaan kepada bawahan, tidak ada keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan serta pimpinan berlaku tidak objektif pada bawahan

Penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional telah mempraktekkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan baik meskipun dengan porsi yang berbeda – beda. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pimpinan Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional dan organisasi – organisasi sejenisnya untuk selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan cara menerapkan nilai – nilai kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam praktek sehari – hari di perusahaan, serta mengadakan pelatihan kepemimpinan secara rutin dan berkala untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki oleh penulis saat menyusunnya. Salah satu keterbatasan tersebut antara lain adalah penelitian ini hanya dilakukan di Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M., (1987), *Psikologi Industri*, Seri Ilmu Sumber Daya manusia, Edisi 2, Liberty, Yogyakarta.
- Ashar Sunyoto Munandar, (2008), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Bass, B.M., 1992, *Adapted with permission. MLQ forms can be obtained from Mind Garden, Inc.*, 1690 Woodside Rd., Suite 202, Redwood City, CA 94061, USA; (650) 261-3500.
- Handoko, T.H., (1987), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Handoko, T.H., (1984), *Manajemen*. Edisi 2 BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Handoko, T.H dan Tjiptono, F., (1996), “Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan”, *dalam Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, September 1996, hal. 23–33.
- Heru, Tri., 2003, “Pengaruh kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Keefektifan Pemimpin, Kepuasan Bawahan, dan Upaya Ekstra Bawahan : Pengujian Augmentation Hypothesis”, *dalam Jurnal Akuntansi & Manajemen*, April 2003, hal.13-23.
- Muchiri, M.K. “The Effect of Leadership Style on Organization Citizenship Behavior and Commitmen : The Case of Railway Corporation, Yogyakarta, Indonesia”, *dalam Gadjah Mada International Journal of Bussiness*, Volume 4, No 2, May 2002.
- Mujiasih, E dan Hadi, S., 2003, “Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Pengaruhnya Terhadap Upaya Ekstra (*Ekstra Effort*) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK)

Semarang, Salatiga Dan Kabupaten Semarang Di Unggaran”, *dalam Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol. 10 No. 2 September 2003, hal. 198–208.

Prabowo, T., 2005, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Para Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Dan Swasta Di Jakarta”, *dalam Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 5, No. 2 Agustus 2005, hal. 253–279.

Simamora, B., (2004), *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sugiyono., (2005), *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan kedelapan, CV. Alfabeta, Bandung.

Tondok. S,M dan Andarika, R., 2004, “Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan”, *dalam Jurnal PSYCHE*, Vol. 1, No. 1, Desember 2004, hal. 35-49.

Unaradjan, D,D., 2001, “Menjadi Pemimpin yang Berhasil dalam Organisasi”, *dalam Jurnal Administrasi & Bisnis*, Vol. 1, No. 2, hal 29-42.

Widarjono, A., (2005), *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi*. Edisi 1, Ekonisia, Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta.



LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER



Yogyakarta, 1 Juni 2009

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Karyawan BALAI PELESTARIAN SEJARAH DAN NILAI
TRADISIONAL YOGYAKARTA

Dengan hormat,

Berikut saya sampaikan satu set kuesioner dalam rangka memperoleh data-data untuk
penyusunan skripsi dengan judul :

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA BALAI
PELESTARIAN SEJARAH DAN NILAI TRADISIONAL”.**

Dengan kerendahan hati kiranya Bapak / Ibu berkenan untuk menjadi responden
dengan mengisi kuesioner terlampir.

Silahkan Bapak / Ibu merespon setiap item pertanyaan dengan leluasa dan sesuai
dengan kondisi (pendapat, perasaan, pengalaman) Bapak / Ibu yang sebenarnya.

Terimakasih atas segenap kerjasamanya.

Hormat saya,

Riski Afridhawati

Daftar Kuesioner Karyawan

BALAI PELESTARIAN SEJARAH DAN NILAI TRADISIONAL

No. Responden : (tdk usah diisi)

A. Berilah tanda (✓) pada salah satu kotak yang tersedia di bawah ini sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu

Kuesioner Bagian I : Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ < 30 th ☐ 31 – 45 th ☐ > 46 th
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTP ☐ SLTA ☐ D1-D3
☐ S1
4. Status : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin
5. Lama Bekerja : ☐ 1 – 5 th ☐ 6 – 10 th ☐ > 11 th

B. Pilihlah salah satu alternatif respon jawaban dengan membubuhkan tanda (√) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu.

Masing-masing alternatif respon bermakna:

HS : Hampir Selalu
 S : Selalu
 KK : Kadang-Kadang
 SJ : Sangat Jarang
 TP : Tidak Pernah

**Kuesioner Bagian II
 Kepemimpinan Transformasional**

Pernyataan	HS	S	KK	SJ	TP
1. Pimpinan menjadikan saya merasa tenang jika berada di dekatnya.					
2. Pimpinan mampu menimbulkan rasa hormat saya kepadanya.					
3. Pimpinan membuat saya merasa bangga menjadi rekan sekerjanya.					
4. Pimpinan mengembangkan cara-cara sederhana untuk mendorong atau memotivasi saya.					
5. Pimpinan menggunakan simbol dan imajinasi untuk memusatkan usaha yang saya lakukan.					
6. Pimpinan memberitahu tentang harapan-harapan prestasi kerja yang tinggi kepada saya.					
7. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya.					
8. Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya.					
9. Pimpinan memberikan perhatian pada siapa saja yang lalai dalam pekerjaan.					
10. Pimpinan membuat saya mampu berpikir tentang masalah lama dengan cara baru					
11. Pimpinan menunjukkan cara-cara baru untuk					

menghadapi masalah yang selama ini menjadi sumber kebingungan saya.					
12. Pimpinan memberikan semangat pada saya untuk mengekspresikan ide dan pendapat saya.					

C. Pilihlah salah satu alternatif respon jawaban dengan membubuhkan tanda (✓) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu. Masing-masing alternatif respon bermakna:

HS : Hampir Selalu
S : Selalu
KK : Kadang-Kadang
SJ : Sangat Jarang
TP : Tidak Pernah

Kuesioner Bagian II
Kepemimpinan Transaksional

Pernyataan	HS	S	KK	SJ	TP
1. Pimpinan mengatakan kepada saya tentang apa yang harus saya lakukan apabila saya menginginkan penghargaan dari prestasi saya.					
2. Saya mendapatkan nilai yang baik dari pimpinan apabila saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
3. Pimpinan meyakinkan saya bahwa saya dapat memenuhi kebutuhan saya sebagai imbalan dari keterlibatan saya					
4. Pimpinan memusatkan perhatian pada kegagalan yang tidak sesuai dengan ketentuan standar.					
5. Selama segala sesuatunya berjalan dengan baik, pimpinan saya tidak berusaha merubah apapun.					
6. Pimpinan memberitahukan kepada saya tentang apa yang harus saya ketahui dalam mengerjakan pekerjaan saya.					
7. Selama segala sesuatunya berjalan dengan baik, pimpinan membiarkan saya mengerjakan pekerjaan					

saya dengan cara yang sama seperti biasanya.					
8.Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya untuk memilih mewujudkan inisiatif yang saya memiliki atau tidak					
9. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada saya dengan cara tidak bertanya kepada saya melebihi inti permasalahan dalam mengerjakan pekerjaan.					

D. Pilihlah salah satu alternatif respon jawaban dengan membubuhkan tanda (√) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu.

Masing masing alternatif respon bermakna:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu – ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Bagian III
Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Faktor Finansial					
1. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
2.Tunjangan yang diberikan instansi selama ini sudah sesuai dengan harapan saya					
3. Uang bonus yang diberikan instansi cukup adil					
4. Saya merasa promosi di lingkungan kerja saya adil					
5. Jaminan sosial yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan harapan saya.					
Faktor Fisik					
6. Pengaturan waktu kerja di instansi sudah sesuai dengan harapan saya					
7. Pengaturan waktu istirahat di instansi sudah sesuai dengan harapan saya					
8. Keadaan ruangan di tempat saya bekerja cukup mendukung dalam melakukan pekerjaan					

9. Suhu di dalam ruang kerja saya sesuai dengan harapan saya					
10. Penerangan di ruang kerja saya cukup memadai					
11. Pertukaran udara di ruang kerja saya sudah baik					
12. Perhatian instansi terhadap kesehatan karyawan selama ini sudah sesuai dengan harapan saya					
13. Perlengkapan kerja yang tersedia untuk mendukung pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya					
Faktor Sosial					
14. Pimpinan bersikap adil dalam mengambil keputusan					
15. Pimpinan saya selalu percaya pada karyawannya					
16. Pimpinan saya selalu memberikan masukan dan umpan balik kepada saya					
17. Hubungan antar sesama karyawan selama ini sangat baik					
18. Teman kerja saya dapat membangkitkan semangat bekerja					
19. Teman kerja saya bertanggungjawab terhadap tugasnya					
Faktor Psikologis					
20. Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan minat saya					
21. Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan ketrampilan saya					
22. Saya melakukan pekerjaan dengan aman					
23. Saya menyenangi pekerjaan saya					
24. Saya merasa bahwa pekerjaan saya berguna dan bermanfaat bagi instansi					
25. Saya merasa bangga bekerja dalam unit kerja saya					



LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability: Kharismatik

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transf_1	4.54	4.718	.706	.854
Transf_2	4.45	4.716	.780	.794
Transf_3	4.77	4.070	.774	.797

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.88	9.506	3.083	3

Reliability: Inspirasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transf_4	2.26	3.810	.477	.644
Transf_5	3.14	4.118	.605	.504
Transf_6	3.15	3.800	.465	.661

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
4.27	7.625	2.761	3

Reliability: Perangsang kecerdasan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transf_7	3.07	3.708	.589	.660
Transf_8	3.59	4.244	.538	.714
Transf_9	2.80	4.219	.619	.628

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
4.73	8.118	2.849	3

Reliability: Pertimbangan individu

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transf_10	2.96	5.464	.635	.856
Transf_11	3.05	5.148	.787	.718
Transf_12	2.91	4.744	.725	.774

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
4.46	10.690	3.270	3

Reliability: Imbalan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transak_1	3.59	4.053	.742	.776
Transak_2	3.18	4.037	.739	.779
Transak_3	3.61	4.762	.697	.822

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5.19	8.977	2.996	3

Reliability: Manajemen pengecualian

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transak_4	4.04	3.546	.555	.574
Transak_5	3.74	3.892	.449	.699
Transak_6	3.65	3.108	.568	.553

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5.72	6.891	2.625	3

Reliability: Laissez faire

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Transak_7	3.73	3.131	.531	.803
Transak_8	3.97	3.013	.672	.660
Transak_9	4.08	2.623	.675	.647

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5.89	5.933	2.436	3

Reliability: Faktor financial

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_1	7.11	12.837	.639	.853
Kepuasan_2	7.66	12.501	.686	.842
Kepuasan_3	7.96	11.683	.717	.835
Kepuasan_4	8.03	11.616	.744	.827
Kepuasan_5	7.68	12.743	.678	.844

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.61	18.570	4.309	5

Reliability: Faktor fisik

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_6	17.68	16.140	.602	.761
Kepuasan_7	17.65	16.313	.514	.772
Kepuasan_8	17.99	14.507	.687	.742
Kepuasan_9	18.20	14.986	.556	.765
Kepuasan_10	17.49	17.705	.397	.788
Kepuasan_11	17.70	16.157	.569	.765
Kepuasan_12	18.38	15.964	.358	.804
Kepuasan_13	18.42	16.247	.435	.784

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.50	20.308	4.506	8

Reliability: Faktor sosial

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_14	10.70	14.239	.603	.780
Kepuasan_15	10.82	15.462	.462	.810
Kepuasan_16	10.89	13.522	.678	.762
Kepuasan_17	10.95	12.846	.704	.755
Kepuasan_18	10.55	15.401	.563	.789
Kepuasan_19	10.68	16.578	.465	.808

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.92	20.377	4.514	6

Reliability: Faktor psikologi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_20	14.15	6.594	.851	.772
Kepuasan_21	14.09	6.936	.745	.799
Kepuasan_22	13.73	8.940	.774	.814
Kepuasan_23	13.89	8.125	.669	.815
Kepuasan_24	13.78	9.049	.550	.837
Kepuasan_25	13.80	9.287	.338	.875

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.69	11.395	3.376	6



Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	59.5	59.5	59.5
	Perempuan	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 45 tahun	33	44.6	44.6	44.6
	> 46 tahun	41	55.4	55.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	5	6.8	6.8	6.8
	SLTA	20	27.0	27.0	33.8
	D1 - D3	12	16.2	16.2	50.0
	S1	36	48.6	48.6	98.6
	S2	1	1.4	1.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	71	95.9	95.9	95.9
	Belum kawin	3	4.1	4.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 - 10 tahun	1	1.4	1.4	1.4
	> 11 tahun	73	98.6	98.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER
BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pertimbangan Individu, Kharismatik, Perangsang Kecerdasan, Inspirasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.710	.29025

a. Predictors: (Constant), Pertimbangan Individu, Kharismatik, Perangsang Kecerdasan, Inspirasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.430	4	3.858	45.789	.000 ^a
	Residual	5.813	69	.084		
	Total	21.243	73			

a. Predictors: (Constant), Pertimbangan Individu, Kharismatik, Perangsang Kecerdasan, Inspirasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.520	.083		18.219	.000
	Kharismatik	.099	.048	.188	2.079	.041
	Inspirasi	.170	.064	.291	2.642	.010
	Perangsang Kecerdasan	.148	.061	.260	2.439	.017
	Pertimbangan Individu	.112	.055	.226	2.037	.045

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Laissez Faire, Imbalan, Manajemen Pengecualian ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.577	.35082

a. Predictors: (Constant), Laissez Faire, Imbalan, Manajemen Pengecualian

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.628	3	4.209	34.201	.000 ^a
	Residual	8.615	70	.123		
	Total	21.243	73			

a. Predictors: (Constant), Laissez Faire, Imbalan, Manajemen Pengecualian

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.371	.118		11.667	.000
	Imbalan	.248	.050	.459	5.006	.000
	Manajemen Pengecualian	.164	.059	.265	2.789	.007
	Laissez Faire	.141	.060	.212	2.337	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Transaksional, Transformasional ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.741	.27470

a. Predictors: (Constant), Transaksional, Transformasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.885	2	7.943	105.256	.000 ^a
	Residual	5.358	71	.075		
	Total	21.243	73			

a. Predictors: (Constant), Transaksional, Transformasional

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.358	.089		15.330	.000
	Transformasional	.403	.059	.653	6.785	.000
	Transaksional	.186	.071	.251	2.608	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja



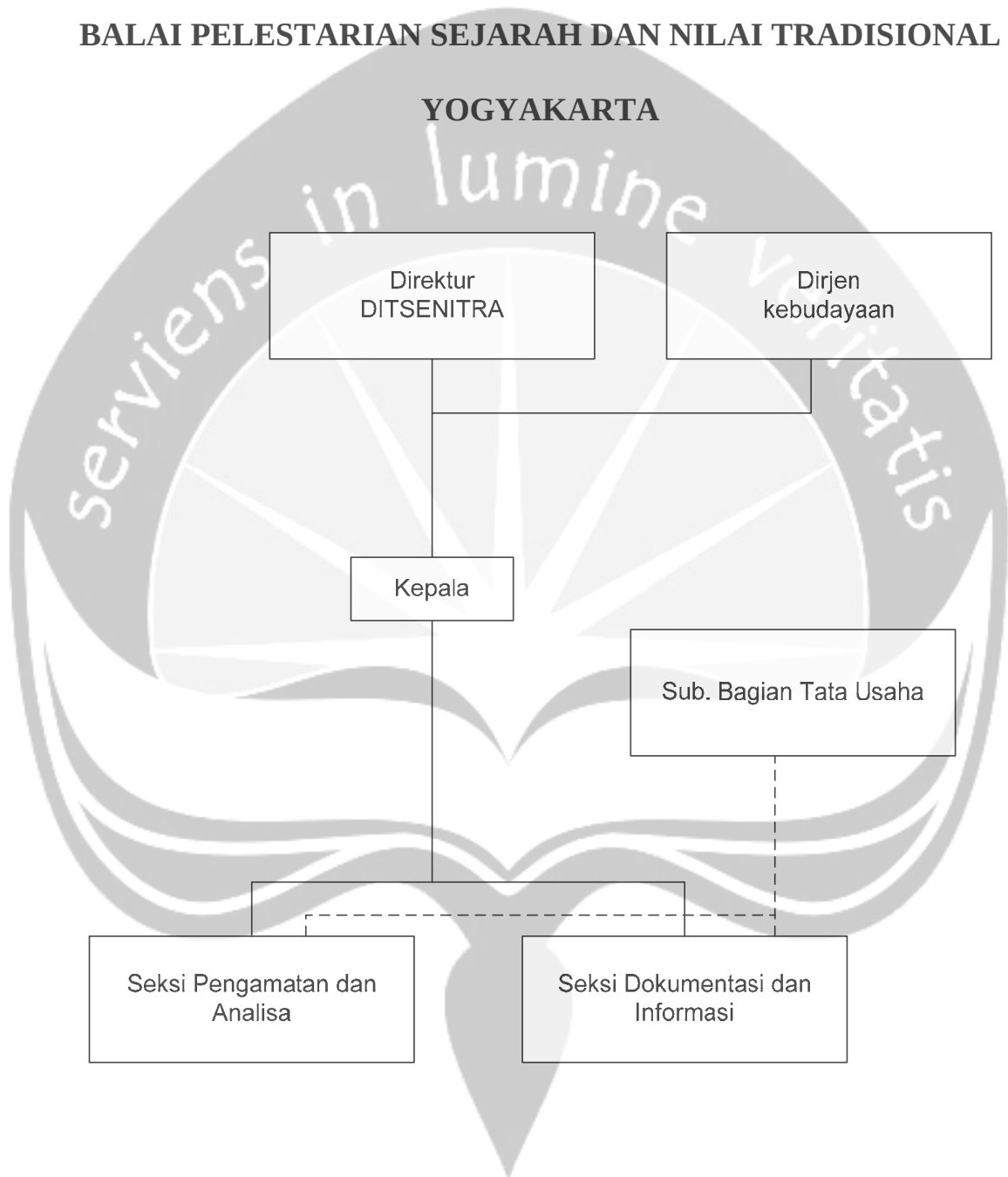
LAMPIRAN 7

STRUKTUR ORGANISASI

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI

BALAI PELESTARIAN SEJARAH DAN NILAI TRADISIONAL

YOGYAKARTA



BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
BALAI PELESTARIAN SEJARAH DAN NILAI TRADISIONAL
YOGYAKARTA

