

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan kesimpulan pada penelitian ini secara umum, implikasi manajerial, keterbatasan yang ada pada penelitian ini dan saran dari peneliti.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Burjo Borneo Yogyakarta. Gaya kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada inspirasi dan pengembangan individu. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan pemimpin transformasional cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dan merasa dihargai dalam jangka panjang.
2. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Burjo Borneo Yogyakarta. Gaya kepemimpinan transaksional memberikan motivasi melalui sistem penghargaan dan pengawasan yang ketat, tetapi dapat memiliki keterbatasan jika tidak diimbangi dengan faktor lain yang mendukung motivasi kerja.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat diterapkan oleh manajemen Burjo Borneo Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perlu mengombinasikan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah meningkatkan program penghargaan, seperti pemberian bonus berbasis performa atau penghargaan karyawan terbaik setiap bulan agar tetap efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan juga menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan keterampilan serta kompetensi mereka, sehingga dapat lebih berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam hal komunikasi, kepemimpinan yang efektif harus membangun keterbukaan antara CEO (*Chief Executive Officer*) dan karyawan guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meminimalisir kesalahpahaman. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pernyataan item X1.2 (Atasan saya menginspirasi karyawannya dengan rencana yang dimilikinya) yang berkaitan dengan pemimpin / CEO (*Chief Executive Officer*) yang menginspirasi karyawan dengan rencana yang dimilikinya memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap visi dan strategi perusahaan melalui komunikasi yang lebih efektif, seperti mengadakan pertemuan rutin atau sesi diskusi terbuka yang melibatkan seluruh karyawan.

Selain itu, pernyataan item X1.8 (Atasan saya memikirkan perasaan saya) yang berkaitan dengan perhatian pemimpin / CEO (*Chief Executive Officer*) terhadap perasaan karyawan juga memiliki nilai rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin CEO (*Chief Executive Officer*) perlu lebih aktif dalam memberikan perhatian individual kepada karyawan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat mengimplementasikan program *mentoring* atau *feedback* berkala guna memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai dan didengar dalam lingkungan kerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan, berikut merupakan beberapa batasan dalam penelitian ini:

1. Proses pengambilan data yang cukup lama karena adanya kendala akses masuk ke perusahaan.
2. Adanya kemungkinan kuesioner diisi pada jam sibuk, sehingga data yang didapat mungkin kurang optimal dan peneliti juga tidak dapat selalu hadir dalam proses pengumpulan data.
3. Data yang dikumpulkan tidak dapat mewakili jumlah proporsional pada setiap outlet Burjo Borneo di Yogyakarta sebanyak 10 outlet.
4. Pada kuesioner terdapat skala umur responden yang tumpang tindih sehingga menjadi tidak rata.

5.4. Saran Bagi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan oleh peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Peneliti mendatang dapat menambahkan variabel lain, seperti faktor budaya organisasi atau lingkungan kerja, yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara lebih mendalam. Sangat disarankan bagi peneliti untuk memastikan bahwa responden mengisi kuesioner di luar jam kerja (jam sibuk) atau dalam kondisi yang senggang bahkan melakukan pendampingan secara langsung selama proses pengisian untuk memastikan data yang diperoleh benar-benar valid dan tidak asal diisi. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memastikan terlebih dahulu bahwa peneliti tidak memiliki masalah terhadap perusahaan yang bersangkutan dan juga perusahaan tersebut terbuka terhadap penelitian. Agar hasil penelitian lebih representatif, peneliti mendatang disarankan untuk mengambil sampel secara proporsional dari seluruh cabang outlet sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi keseluruhan. Selain itu, pada bagian instrumen penelitian, khususnya pada skala umur responden dalam kuesioner, perlu dilakukan pengecekan ulang agar skala rentang usia menjadi lebih merata dan jelas. Dengan penelitian lebih lanjut, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam berbagai jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1), 1–14.
- Ahmad, R. (2018). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP CHARACTERISTICS ON SUCCESSION PLANNING PROGRAMS IN THE MALAYSIAN PUBLIC SECTOR. *UUMJLS*, 39–56.
- Asghar, S., & Oino, I. (2017a). Leadership Styles and Job Satisfaction Leadership Styles and Job Satisfaction. *MPRA*.
- Asghar, S., & Oino, I. (2017b). *M P R A Leadership Styles and Job Satisfaction Leadership Styles and Job Satisfaction*.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Batubara, S. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Budiwibowo, S. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (KARYAWAN) DI KOTA MADIUN. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y, & Tambunan, H. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif* (T. S. Tambunan, Ed.). Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/354059356>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reabilitas Kuesioner Pengetahuan, dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *SEMNASKEP*.
- Dicky Ramadhan, M., Mufidah, E., & Ghifary, M. T. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE KOTA PASURUAN. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 8. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Erliyanti. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEWIRAUSAHAAN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ENTREPRENEURSHIP*.

- Fazri, A. S. (2024). *Pengaruh Work Overload Dan Work Stress Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Malioboro Di Kota Yogyakarta*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Ida Iriani, N., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Agustin Widhi Yanti, D. (2022). Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance through Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 38–49. <https://doi.org/10.32996/jbms>
- Imara, F. R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada EF English First Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., Jurusan, A. Y. P., Administrasi, I., Administrasi, S., Fakultas, B., Sosial, I., Politik, D., & Ratulangi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5).
- Mu'ah, Indriyani, T. I., Masram, & Sulton, M. (2019). *Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Mukhtar, A., Stie, D., & Nusantara, T. (2019). ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH FITRAH HIDAYAH MAKASSAR. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Nurani, D. W., Samdin, S., Nasrul, N., & Endro, S. (2021). The Effect of Leadership Style on Organizational Commitment and Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8, 141–0151. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no12.0141>
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Petualang, P. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Laras Asri* (Tugas akhir, Universitas Kristen Satya Wacana). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Pradana, M. A., Swasto, B., Djamhur, S., Fakultas, H., & Administrasi, I. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang)*.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). MODEL KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN: A SCHEMATIC LITERATURE REVIEW. *JOURNAL OF INDUSTRIAL*

ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR), 1(2), 2722–8878.
<https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>

Riggio, R. E. . (2015). *Introduction to industrial/organizational psychology*.
Routledge.

Robbins, S. (n.d.). *What Is Organizational Behaviour?* www.mts.net/~icri/

Sabudi, N. S., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2019). PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE ANVAYA
BEACH RESORT BALI DEWA AYU YUDIARI. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*,
8(1).

Schimtt, N. W. (2013). *HANDBOOK OF PSYCHOLOGY* (Vol. 12).

Septi, N., Hamidah, A., Utami, N., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada
Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis*
(JAB)|Vol (Vol. 35, Issue 2).

Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*.
Alfabeta.

Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja,
Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–
197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Yogyakarta, September 2024

Dengan Hormat,

Saya Fernando Bagas Yoviliano, mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya sedang melakukan penelitian untuk dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Burjo Borneo Yogyakarta”**. Sejalan dengan hal ini, saya berharap saudara/I dapat meluangkan waktu sejenak dalam mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini

Atas perhatian dan kerjsamanya, terimakasih

Hormat saya,

Fernando Bagas Yoviliano

a. Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang anda anggap benar
2. Pilihlah jawaban dari yang telah disediakan yang sesuai dengan pendapat anda
3. Apapun jawaban anda adalah benar (tidak ada jawaban salah)
4. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dengan mempertimbangkan aspek hukum dan kode etik professional.

b. Identitas responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - ☐ Laki-Laki
 - ☐ Perempuan
3. Usia :
 - ☐ 20 – 29 Tahun
 - ☐ 30 – 39 Tahun
 - ☐ 40 – 50 Tahun
4. Lama Bekerja :
 - ☐ 6 bulan
 - ☐ 7 – 12 bulan
 - ☐ > 1 Tahun

c. Pernyataan

Pilihlah jawaban dari masing-masing pernyataan yang menurut saudara/I paling sesuai, dengan cara melingkari (O) salah satu angka pada pilihan yang telah disediakan.

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
STS	TS	N	S	SS

Gaya Kepemimpinan						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Gaya Kepemimpinan Transformasional						
1.	Atasan saya dapat mengajarkan karyawan untuk dapat bekerja dalam tim	1	2	3	4	5
2.	Atasan saya menginspirasi karyawannya dengan rencana yang dimilikinya.	1	2	3	4	5
3.	Atasan saya menginspirasi karyawannya dengan rencana yang dimilikinya	1	2	3	4	5
4.	Atasan saya berbicara tentang kelebihan dan kepercayaannya	1	2	3	4	5
5.	Atasan saya adalah fasilitato	1	2	3	4	5
6.	Atasan saya mengajarkan saya untuk melihat hal dari sudut pandang yang baru	1	2	3	4	5
7.	Atasan saya memikirkan masalah lama dengan cara yang baru	1	2	3	4	5
8.	Atasan saya memikirkan perasaan saya	1	2	3	4	5

9.	Atasan saya dapat diajak berkomunikasi secara santai	1	2	3	4	5
10.	Atasan saya peduli dan memperhatikan kebutuhan dan masalah saya	1	2	3	4	5

Gaya Kepemimpinan						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Gaya Kepemimpinan Transaksional						
1.	Atasan saya mengarahkan saya dalam bekerja agar mendapat penghargaan (<i>reward</i>)	1	2	3	4	5
2.	Atasan saya memberikan pengakuan khusus jika pekerjaan yang saya lakukan baik	1	2	3	4	5
3.	Atasan saya adalah guru saya	1	2	3	4	5
4.	Atasan saya mengharapkan kinerja yang terbaik dari semua karyawannya	1	2	3	4	5
5.	Atasan saya memberitahu standar kerja yang harus dimiliki Ketika kerja	1	2	3	4	5
6.	Atasan saya tidak peduli dengan apapun kecuali kinerja karyawan yang bagus	1	2	3	4	5
7.	Atasan saya tidak menentang status quo	1	2	3	4	5

Kepuasan Kerja						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2.	Saya senang mendapat kesempatan bekerja di Perusahaan ini	1	2	3	4	5

3.	Saya dapat merekomendasikan pekerjaan ini kepada teman atau keluarga saya	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

Sumber: Asghar, S., & Oino, I. (2017a). Leadership Styles and Job Satisfaction. *MPRA*.

Lampiran 2. Data Responden

20 – 29 Tahun	Laki-laki	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Perempuan	6-12 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Perempuan	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Perempuan	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Perempuan	6 Bulan
30 – 39 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Perempuan	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6-12 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
40 – 50 Tahun	Laki-laki	6-12 Bulan
20 – 29 Tahun	Perempuan	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6-12 Bulan
30 – 39 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
30 – 39 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Perempuan	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Perempuan	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6-12 Bulan
30 – 39 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6-12 Bulan

20 – 29 Tahun	Laki-laki	6 Bulan
30 – 39 Tahun	Laki-laki	6-12 Bulan
30 – 39 Tahun	Perempuan	6-12 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
30 – 39 Tahun	Laki-laki	6-12 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	>1 Tahun
30 – 39 Tahun	Perempuan	6-12 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6 Bulan
20 – 29 Tahun	Laki-laki	6-12 Bulan

Lampiran 3. Jawaban Responden

Gaya Kepemimpinan Transformatif

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TotalX1
4	3	4	5	3	4	3	1	4	3	34
5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	41
5	3	2	2	2	3	1	1	3	1	23
4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	32
4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	32
5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	41
5	4	4	3	3	3	2	1	2	1	28
5	3	4	4	3	5	4	1	2	2	33
5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	38
4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	30
2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	23
3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	26
4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	32
5	5	1	5	4	5	5	5	4	3	42
3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	28
5	5	3	4	4	4	4	3	2	2	36
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	42
3	2	2	4	3	3	2	1	3	2	25
3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	24
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	37
5	5	3	4	3	3	4	2	3	2	34
5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	37
5	4	4	5	4	3	3	2	3	2	35

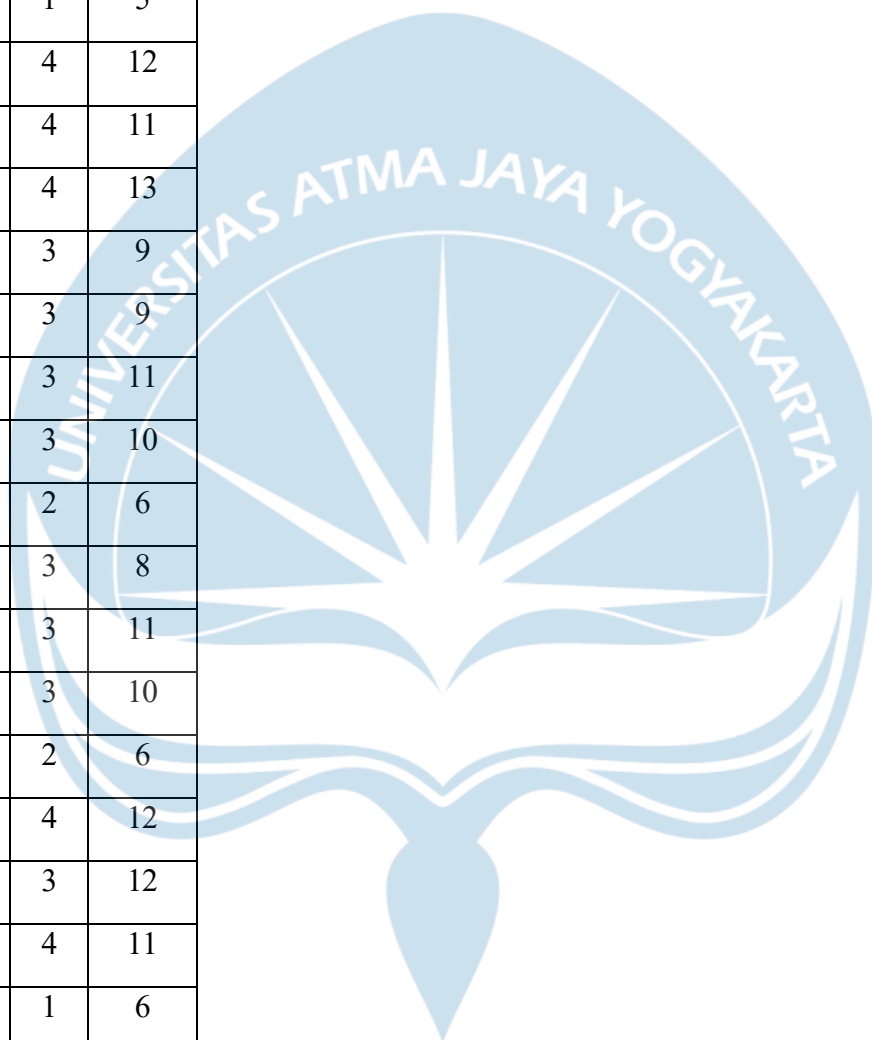
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	3	5	3	4	2	5	4	4	38
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42

Gaya Kepemimpinan Transaksional

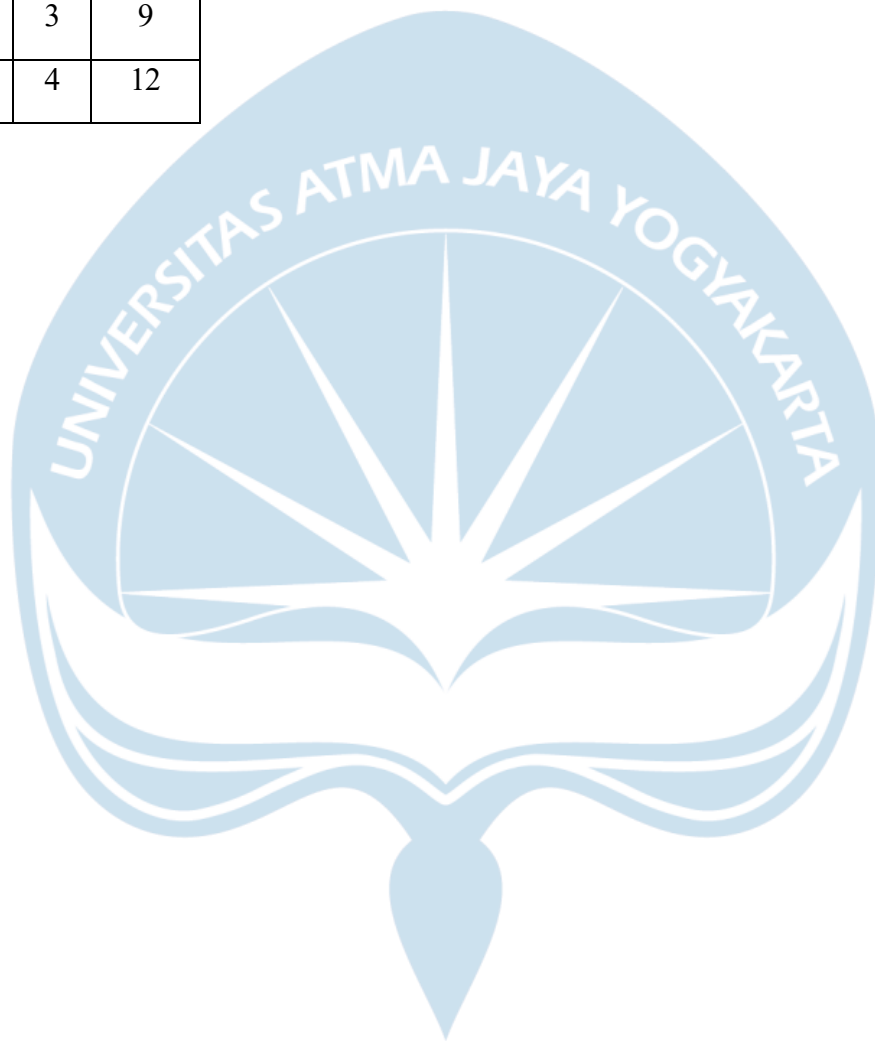
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
3	2	3	2	3	4	2	19
4	4	4	5	5	3	4	29
3	2	2	3	4	2	2	18
4	4	3	4	3	3	4	25
4	3	3	3	4	2	3	22
5	5	4	5	4	3	5	31
3	4	2	4	5	3	4	25
4	4	3	4	5	2	3	25
4	4	4	5	5	5	4	31
3	4	3	3	2	3	3	21
4	3	3	2	2	3	2	19
4	4	2	3	2	3	3	21
4	4	3	5	5	5	4	30
5	4	4	5	3	4	3	28
3	3	3	5	2	1	2	19
4	3	3	4	5	2	4	25
5	5	4	5	5	5	4	33
3	3	3	3	3	2	5	22
4	4	2	3	3	4	1	21
3	4	3	3	3	1	3	20
4	4	4	4	4	5	4	29
3	4	3	2	3	1	3	19
3	4	3	4	3	3	4	24
4	3	4	4	4	4	3	26
4	4	3	5	5	4	3	28
4	2	3	3	2	1	4	19
4	4	4	4	4	5	3	28
5	4	5	5	5	5	5	34
4	5	3	5	5	5	3	30
4	4	4	5	5	5	4	31

Kepuasan Kerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	TotalY
4	4	2	10
4	4	4	12
1	3	1	5
4	4	4	12
3	4	4	11
4	5	4	13
2	4	3	9
3	3	3	9
4	4	3	11
3	4	3	10
2	2	2	6
2	3	3	8
4	4	3	11
2	5	3	10
2	2	2	6
4	4	4	12
5	4	3	12
3	4	4	11
2	3	1	6
4	3	2	9
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	3	11
3	3	3	9



5	4	3	12
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	3	13
2	4	3	9
4	4	4	12



Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 386/Pen/I

7 Februari 2025

Lamp. : -

Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data, dan Penyebaran Kuesioner

Kepada

Yth. Pimpinan Burjo Borneo

Jl. Seturan Raya No.403, Ngropoh, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman,
Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (*Transformasional Leadership & Transactional Leadership*) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Burjo Borneo Yogyakarta**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Fernando Bagas Yoviliano

No Mahasiswa/Prodi: 180323923/Manajemen

No Handphone : 089502820166

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 60 karyawan untuk mengisi kuesioner.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id

