

mempertimbangkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, kondisi kerja, atau faktor eksternal.

3. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini hanya mengandalkan informasi yang diperoleh dari kuesioner. Penilaian data melalui kuesioner memiliki beberapa kekurangan, salah satunya adalah responden sering kali tidak bisa memberikan penjelasan tambahan karena jawaban mereka terbatas pada pertanyaan yang diajukan. Di samping itu, responden mungkin menjawab pernyataan yang tidak mencerminkan kondisi sebenarnya.
4. Penelitian ini tidak secara spesifik menanyakan kepada responden mengenai siapa yang mereka persepsikan sebagai pemimpin mereka, yang dapat memengaruhi bagaimana mereka menjawab pertanyaan terkait gaya kepemimpinan.
5. Penelitian ini tidak menyertakan filter yang secara khusus menanyakan mengenai persepsi responden terhadap pemimpin mereka, sehingga potensi bias dalam interpretasi gaya kepemimpinan dapat terjadi.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan seluruh karyawan yang ada di perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain selain gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya

organisasi, kondisi kerja, dan faktor eksternal. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang dinamika kepuasan kerja.

3. Penggunaan metode kombinasi kuantitatif dan kualitatif diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diperusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan pertanyaan pada kuesioner mengenai siapa yang responden persepsikan sebagai pemimpin mereka, agar dapat menganalisis lebih dalam pengaruh persepsi tersebut terhadap kepuasan kerja.
5. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan filter pada kuesioner yang secara spesifik menanyakan persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan langsung mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abodunde, S. M., Ayo-Oyebiyi, G. T., & Unachukwu, J. C. (2017). Leadership style of managers in insurance firms and its impact of employee's job satisfaction. *World Journal of Entrepreneurial Development Studies*, 1(1), 13–22.
- Al Yahyae, O. R. H., & Mohamad, M. A. (2021). Perceptions of public sector employees on transformational leadership characteristics which influencing job satisfaction. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 12(5), 147–155.
- Ali, H., Chuanmin, S., Ahmed, M., Mahmood, A., Khayyam, M., & Tikhomirova, A. (2021). Transformational leadership and project success: serial mediation of team-building and teamwork. *Frontiers in Psychology*, 12, 689311.
- Anjasmina, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sanata Dharma.
- Aqmarina, N. S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel gajahmada graha malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 164–173.
- Aras, R. A., & Jufri, M. (2022). The effects of leadership style on employees' job satisfaction and organizational citizenship behavior across hierarchical levels. *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 227–231.
- Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kopi Bali Factory Tour Denpasar*. Udayana University.
- Azizah, N., Tampubolon, A. P., & Sibarani, H. S. (2021). Komunikasi Organisasi: Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan: Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Jenis Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan. *Komunika*, 17(1).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1991). *The Full Range Leadership Development Programs: Basic and Advanced Manuals*. Binghamton.
- Bekele, M. (2021). *The Effect Of Leadership Style On Employees' job Satisfaction: The Case Of Berhan Bank SC*. St. Mary's University.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
- Fiqri, M. Al. (2023). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan*

- Kepuasan Kerja Karyawan PT. Socfindo Aek Pamingke Divisi V. Universitas Medan Area.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hadziahmetovic, N., Tandir, N., & Dzambić, A. (2023). A research review of leadership styles. *International Journal of Academic Reserach in Economics and Management Sciences*, 12(1), 188–206.
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Work*, 24, 8.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kebede, A. M., & Demeke, G. W. (2017). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in Ethiopian public universities. *Contemporary Management Research*, 13(3).
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16.
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. Pena Persada.
- Munandar, A. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 12–24.
- Mutalib, L. A. S. H. A., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2023). The Effect of Leadership Support, Organizational Culture, and Infrastructure on Student Achievement at the Tobelo Special School. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 163–176.
- Muttalib, A., Danish, M., & Zehri, A. W. (2023). The impact of leadership styles on employee's job satisfaction. *Research Journal for Societal Issues*, 5(2), 133–156.
- Nazim, F., & Mahmood, A. (2018). A study of relationship between leadership style and job satisfaction. *Journal of Research in Social Sciences*, 6(1), 165–181.
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan gaya kepemimpinandankualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96–104.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273–286.
- Puspitasari, R., & Mudzakkir, M. F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 9796–9809.

- Rizaldy, A. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi : Organization Behavior*. Salemba Empat.
- Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 171–178.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407–1422.
- Schneider, B. (2022). Dinamika kepuasan kerja: Kerangka kognitif dan emosional. *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja*, 27(4), 511–526.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2018). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388.
- Simanjuntak, N. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1–14.
- Sinicho, T. (2019). *The Impact Of Leadership Styles On Employees 'job Satisfaction In Salale University*. Addis Ababa University.
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.
- Skopak, A., & Hadzaihmetovic, N. (2022). The impact of transformational and transactional leadership style on employee job satisfaction. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 8(3), 113.
- Sodikin, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Paradigma Baru*. Salemba Empat.
- Sugianto, S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja di Universitas Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 1–9.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, S., & Lusianah, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang. *Primanomics: Jurnal Ekonomi &*

Bisnis, 17(1), 132–145.

- Sunarsi, D., Paramarta, V., Munawaroh, A. R., Bagaskoro, J. N., & Evalina, J. (2021). Effect of transformational, transactional leadership and job satisfaction: Evidence from information technology industries. *Information Technology In Industry*, 9(1), 987–996.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinanya*. Yayasan Warkat Utama.
- Suryani, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong. *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 2(1), 54–69.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Suwandi, S., Kurniawan, M. A., Prawira, A. K. R. A., Utami, R. R., & Gunawan, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mekar Jaya Makmur. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 6(1), 13–20.
- Suyuthi, N. F. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada P.T. Telkom Divre Vii Makassar. *Economix*, 5(2), 126–136.
- Widodo, S. (2022). *Kepemimpinan: Konsep, Teori, & Fenomena*. PT Nasya Expanding Management.
- Zakaria, S., & Yusoff, W. F. W. (2016). Human Capital as a Strategic Imperative for Organizational Performance: How Relevant is Human Resource Contribution in Today's Digital Economy. *SCIREA Journal of Management*, 1(1), 31–42.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Credit Union Pancur Solidaritas (CUPS)

Perkenalkan, nama saya Nova Tasya Mutiara mahasiswa tingkat akhir dari program studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk pemenuhan tugas akhir yang berjudul "Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Credit Union Pancur Solidaritas" Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban yang paling mewakili Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Setiap informasi yang diberikan pada kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sebagai partisipan dalam penelitian ini, saya banyak mengucapkan terima kasih. 🙏🙏

Hormat Saya

Nova Tasya Mutiara

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala *likert* dan tertera di bawah setiap item kuesioner, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

KUESIONER SIAP ISI

Bagian I : Informasi Pribadi

- Jenis Kelamin
- Usia
- Lama Bekerja

Bagian II: Kepemimpinan Transformasional

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya menanamkan kebanggaan dalam diriku.	1	2	3	4	5
2.	Atasan saya meluangkan waktu untuk mengajar dan melatih	1	2	3	4	5
3.	Atasan saya mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika	1	2	3	4	5
4.	Atasan saya melihat saya memiliki kebutuhan dan kemampuan yang berbeda	1	2	3	4	5
5.	Atasan saya mendengarkan keluhan kesah saya	1	2	3	4	5
6.	Atasan saya mendorong saya untuk berprestasi	1	2	3	4	5
7.	Atasan saya meningkatkan motivasi saya	1	2	3	4	5
8.	Atasan saya mendorong saya untuk berpikir lebih kreatif	1	2	3	4	5
9.	Atasan saya menetapkan standar yang menantang	1	2	3	4	5
10.	Atasan saya membuat saya memikirkan kembali ide-ide yang tidak pernah dipertanyakan	1	2	3	4	5

Bagian III: Kepemimpinan Transaksional

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya membuat ekspektasi yang jelas	1	2	3	4	5
2.	Atasan saya akan mengambil tindakan sebelum masalah menjadi serius	1	2	3	4	5
3.	Atasan saya memberitahu kita standar untuk melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
4.	Atasan saya membuat kesepakatan bersama	1	2	3	4	5
5.	Atasan saya memantau kinerja saya dan mencatat kesalahan	1	2	3	4	5

Bagian IV: Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menerima pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa dekat dengan orang-orang di tempat kerja.	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini.	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
5.	Saya yakin manajer peduli terhadap saya.	1	2	3	4	5
6.	Secara keseluruhan, saya percaya bahwa bekerja itu baik untuk kesehatan fisik saya.	1	2	3	4	5
7.	Gaji saya bagus.	1	2	3	4	5
8.	Semua berkat dan keterampilan saya digunakan di tempat kerja.	1	2	3	4	5
9.	Saya merasa cocok dengan atasan saya.	1	2	3	4	5
10.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5

Lampiran 2 Hasil Ouput Olah Data

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	34	41.0	41.0	41.0
	26-30	27	32.5	32.5	73.5
	31-35	17	20.5	20.5	94.0
	36-40	1	1.2	1.2	95.2
	> 50 tahun	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	42.2	42.2	42.2
	perempuan	48	57.8	57.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 bulan- 3 tahun	34	41.0	41.0	41.0
	3 - 5 tahun	25	30.1	30.1	71.1
	Diatas 5 tahun	24	28.9	28.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas Variabel X1

		Correlations		
		X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	.275*	.305**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.012	.005	.000
	N	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	.214	.281**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.052	.010	.000
	N	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	.227*	.197	.516**
	Sig. (2-tailed)	.039	.074	.000
	N	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	.247*	.292**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.024	.007	.000
	N	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	.179	.344**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.106	.001	.000
	N	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	.432**	.207	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.000
	N	83	83	83
X1.7	Pearson Correlation	.317**	.381**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000
	N	83	83	83
X1.8	Pearson Correlation	.339**	.295**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000
	N	83	83	83
X1.9	Pearson Correlation	1	.276*	.597**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000
	N	83	83	83
X1.10	Pearson Correlation	.276*	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000
	N	83	83	83
X1	Pearson Correlation	.597**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Hasil Uji Validitas Variabel X2:

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.218*	.433**	.250*	.218*	.653**
	Sig. (2-tailed)		.048	.000	.022	.048	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2.2	Pearson Correlation	.218*	1	.207	.256*	.372**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.048		.061	.019	.001	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2.3	Pearson Correlation	.433**	.207	1	.278*	.208	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061		.011	.059	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2.4	Pearson Correlation	.250*	.256*	.278*	1	.278*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.022	.019	.011		.011	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2.5	Pearson Correlation	.218*	.372**	.208	.278*	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001	.059	.011		.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2	Pearson Correlation	.653**	.651**	.649**	.639**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83

Hasil Uji Reliabilitas variabel X2:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	5

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	.180	.321**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.103	.003	.000
	N	83	83	83
Y2	Pearson Correlation	.272*	.238*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.013	.030	.000
	N	83	83	83
Y3	Pearson Correlation	.273*	.259*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.012	.018	.000
	N	83	83	83
Y4	Pearson Correlation	.180	.297**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.104	.006	.000
	N	83	83	83
Y5	Pearson Correlation	.299**	.099	.581**
	Sig. (2-tailed)	.006	.374	.000
	N	83	83	83
Y6	Pearson Correlation	.229*	.127	.547**
	Sig. (2-tailed)	.037	.254	.000
	N	83	83	83
Y7	Pearson Correlation	.192	.257*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.082	.019	.000
	N	83	83	83
Y8	Pearson Correlation	.332**	.177	.682**
	Sig. (2-tailed)	.002	.109	.000
	N	83	83	83
Y9	Pearson Correlation	1	.290**	.566**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000
	N	83	83	83

Y10	Pearson Correlation	.290**	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000
	N	83	83	83
Y	Pearson Correlation	.566**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	83	83	83

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y:

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.778	10

Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	83	3	5	4.34	.649
X1.2	83	3	5	4.47	.591
X1.3	83	3	5	4.34	.610
X1.4	83	3	5	4.41	.645
X1.5	83	3	5	4.31	.623
X1.6	83	3	5	4.42	.587
X1.7	83	3	5	4.46	.611
X1.8	83	3	5	4.51	.612
X1.9	83	3	5	4.33	.607
X1.10	83	3	5	4.42	.627
X1	83	31	50	44.00	3.599
Valid N (listwise)	83				

2. Variabel Kepemimpinan Transaksional

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	83	3	5	4.58	.587
X2.2	83	3	5	4.45	.630
X2.3	83	3	5	4.57	.567
X2.4	83	3	5	4.52	.592
X2.5	83	3	5	4.54	.570
X2	83	15	25	22.65	1.903
Valid N (listwise)	83				

3. Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	83	3	5	4.29	.615
Y2	83	3	5	4.42	.566
Y3	83	2	5	4.24	.636
Y4	83	3	5	4.28	.548
Y5	83	3	5	4.37	.599
Y6	83	3	5	4.19	.706
Y7	83	3	5	4.36	.673
Y8	83	3	5	4.36	.616
Y9	83	3	5	4.34	.649
Y10	83	3	5	4.36	.575
Y	83	30	50	43.22	3.582
Valid N (listwise)	83				

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

1. ANALISIS REGRESI BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.462	3.198		1.708	.092
	Kepemimpinan Transformasional	.456	.090	.458	5.050	.000
	Kepemimpinan Transaksional	.781	.171	.415	4.570	.000

2. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.628	2.186

3. UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669.754	2	334.877	70.068	.000 ^b
	Residual	382.343	80	4.779		
	Total	1052.096	82			

4. UJI T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.462	3.198		1.708	.092
	Kepemimpinan Transformasional	.456	.090	.458	5.050	.000
	Kepemimpinan Transaksional	.781	.171	.415	4.570	.000

Lampiran 6 Data Hasil Kuesioner Penelitian

1	JK	LB	Jsi	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X2	X2	X2	X2	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
2	P	6 bln - 3 thn	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	P	6 bln - 3 thn	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4
4	P	6 bln - 3 thn	24	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	P	6 bln - 3 thn	23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
6	P	6 bln - 3 thn	22	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
7	P	6 bln - 3 thn	21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
8	L	6 bln - 3 thn	21	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
9	P	6 bln - 3 thn	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	P	6 bln - 3 thn	21	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
11	P	6 bln - 3 thn	26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
12	L	> 5 thn	29	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
13	L	3 - 5 thn	32	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	L	6 bln - 3 thn	22	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
15	P	> 5 thn	31	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
16	P	> 5 thn	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
17	L	> 5 thn	44	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
18	P	3 - 5 thn	28	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	P	6 bln - 3 thn	22	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
20	P	6 bln - 3 thn	22	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
21	P	6 bln - 3 thn	24	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
22	P	3 - 5 thn	22	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
23	P	> 5 thn	23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5
24	P	3 - 5 thn	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	L	> 5 thn	32	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
26	L	> 5 thn	45	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	P	> 5 thn	27	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
28	P	6 bln - 3 thn	24	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
29	L	6 bln - 3 thn	23	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
30	L	6 bln - 3 thn	25	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
31	P	6 bln - 3 thn	25	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4
32	L	6 bln - 3 thn	25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
33	P	6 bln - 3 thn	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	P	6 bln - 3 thn	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
35	P	6 bln - 3 thn	21	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
36	P	3 - 5 thn	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	L	> 5 thn	47	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
38	L	> 5 thn	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	P	3 - 5 thn	24	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
40	P	6 bln - 3 thn	25	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
41	L	> 5 thn	35	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
42	L	3 - 5 thn	30	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4

43	L	3 - 5 thn	30	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	
44	P	6 bln - 3 thn	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4
45	L	> 5 thn	35	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
46	L	6 bln - 3 thn	25	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
47	P	6 bln - 3 thn	30	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	
48	L	3 - 5 thn	27	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	
49	P	6 bln - 3 thn	26	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	
50	L	3 - 5 thn	30	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	
51	P	3 - 5 thn	30	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	
52	L	3 - 5 thn	33	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	
53	L	3 - 5 thn	30	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
54	P	> 5 thn	32	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	
55	L	3 - 5 thn	38	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	
56	L	3 - 5 thn	28	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	
57	P	6 bln - 3 thn	25	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	
58	P	> 5 thn	35	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	
59	L	3 - 5 thn	30	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	
60	L	> 5 thn	35	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	
61	P	3 - 5 thn	30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	
62	P	6 bln - 1 thn	25	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
63	P	> 5 thn	35	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
64	L	6 bln - 3 thn	25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
65	L	3 - 5 thn	30	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	
66	P	> 5 thn	35	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
67	L	6 bln - 3 thn	25	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
68	P	3 - 5 thn	30	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
69	P	> 5 thn	35	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	
70	P	> 5 thn	30	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	
71	L	3 - 5 thn	30	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	
72	P	3 - 5 thn	30	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
73	L	> 5 tahun	35	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
74	P	6 bln - 3 thn	25	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	
75	P	3 - 5 thn	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	
76	L	> 5 thn	30	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	
77	P	3 - 5 thn	30	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	
78	P	3 - 5 thn	30	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
79	L	3 - 5 thn	30	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	
80	L	> 5 thn	35	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
81	P	> 5 tahun	35	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	
82	L	6 bln - 3 thn	25	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	
83	P	6 bln - 3 thn	25	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
84	L	> 5 thn	35	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5

Lampiran 7 Surat Permohonan Izin Penelitian



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

Nomor: 473/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

24 Maret 2025

Kepada Yth.
Pimpinan Credit Union Pancur Solidaritas Ketapang
Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam CUPS" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Nova Tasya Mutiara
No Mahasiswa/Prodi: 210326425/Manajemen
No Handphone : 081353682567

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

1. 35 Karyawan

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



Lampiran 8 Surat Keterangan Riset Penelitian

KOPERASI SIMPAN PINJAM CREDIT UNION PANCUR SOLIDARITAS
Badan Hukum No. 236/BH/XVII.3/2008
Jl. MT. Haryono No. 12 Ketapang, Kalimantan Barat Kode Pos : 78812
HP: 0853 8786 1551
Website: www.pancursolidaritas.org Email: pancursolidaritas@gmail.com



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 09/303/M/VI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini General Manager KSP CU Pancur Solidaritas (CUPS) dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nova Tasya Mutiara

No Mahasiswa/Prodi : 210326425/Manajemen

Dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah melakukan penelitian penulisan Skripsi yang berjudul "Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam CUPS" terhitung sejak 24 Maret 2025 sampai dengan 15 Mei 2025

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketapang, 02 Juni 2025



Ridwan M.E.
General Manager

