

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

**DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
PADA KARYAWAN OPERASI TAMBANG BAWAH TANAH
DOZ (*DEEP ORE ZONE*) PT. FREEPORT INDONESIA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Manajemen**

Disusun oleh:

EKO FREESTIANTONI

NIM 500031963

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

ABSTRACT**THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLE, PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND JOB SATISFACTION ON THE JOB PERFORMANCE OF DOZ (DEEP ORE ZONE) UNDERGROUND MINE OPERATION OF PT. FREEPORT INDONESIA**

Eko Freestiantoni
Universitas Terbuka
ekofreestiantoni212@gmail.com

This study was conducted to determine whether there is influence of the style of leadership, psychological empowerment and job satisfaction on the job performance of an underground mine employees at PT. Freeport Indonesia. Researchers looked at the results of their acquisition of tonnage each crew is always different although the specifications of the equipment used is the same. Researchers also saw a shift or change of the position of supervisor and crew were there in the field. This study was conducted using a survey approach to employees who work in underground mines. The survey was done by spreading questionnaires to 171 employees. This is done to address six main hypotheses H₁: whether leadership style positive effect on performance, H₂: leadership style positive effect on job satisfaction, H₃: psychological empowerment positive effect on job satisfaction, H₄: psychological empowerment positive effect on the job performance, H₅: job satisfaction has positive influence on the job performance, H₆: the influence of all variable against performance. Sample research conducted by purposive sampling to underground mine employees who are doing work in the area tambang DOZ underground. Hypothesis analysis performed by linear regression analysis and path analysis using SPSS software.

Variable leadership style positive effect on performance. Leadership style variable effect on job satisfaction. Psychological empowerment variable effect on job satisfaction. The results showed that the variables psychological empowerment influence on employee performance. In conclusion, this study proves that the three hypotheses affect the performance of the employee. Findings from this study indicate that the style of leadership, psychological empowerment and job satisfaction have an influence on employee performance. This is a positive outcome for the company to improve the three variables such research to further improve the performance of employees.

Keywords: Leadership Style, Psychological Empowerment, Employee

Performance

ABSTRAK**DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA KARYAWAN
OPERASI TAMBANG BAWAH TANAH DOZ (*DEEP ORE ZONE*)
PT. FREEPORT INDONESIA**

Eko Freestiantoni
Universitas Terbuka
ekofreestiantoni212@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tambang bawah tanah DOZ di PT. Freeport Indonesia. Peneliti melihat adanya perolehan hasil tonase setiap *crew* yang selalu berbeda walaupun spesifikasi peralatan yang digunakan adalah sama. Peneliti juga melihat adanya pergeseran atau pergantian posisi pengawas dan *crew* yang ada di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei yang dilakukan kepada karyawan yang bekerja di tambang bawah tanah. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 171 orang karyawan. Hal ini dilakukan untuk menjawab lima hipotesis utama. H₁ apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja, H₂: gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kepuasan kerja, H₃: pemberdayaan psikologis berpengaruh positif pada kepuasan kerja, H₄: pemberdayaan psikologis berpengaruh positif pada kinerja, H₅: kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja, H₆: pengaruh semua variabel terhadap variabel kinerja. Sampel penelitian dilakukan dengan *purposive sampling* kepada karyawan tambang bawah tanah yang sedang melakukan bekerja di area tambang bawah tanah DOZ. Analisis hipotesis dilakukan dengan analisis Regresi Linier dan analisa jalur dengan menggunakan *software* SPSS.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa ketiga hipotesis mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan masukan positif bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan ketiga variabel penelitian tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Psikologis, Kinerja Karyawan

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Komunikasi Internal Dan Eksternal Serta Suasana Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tambang Bawah Tanah di PT Freeport Indonesia adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia Menerima sanksi akademik.

Jakarta, 14 Januari 2016

Yang Menyatakan



(Eko Freestiantoni)

NIM: 500031963

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Dampak Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Karyawan Operasi Tambang Bawah Tanah Doz (*Deep Ore Zone*) PT. Freeport Indonesia

Penyusun TAPM : Eko Freestiantoni

NIM : 500031963

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :


Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Maman Rumanta, M.Si

NIP. 19630509 198903 1 002


Dr. Ignatius Heruwasto

NIP.

Mengetahui,

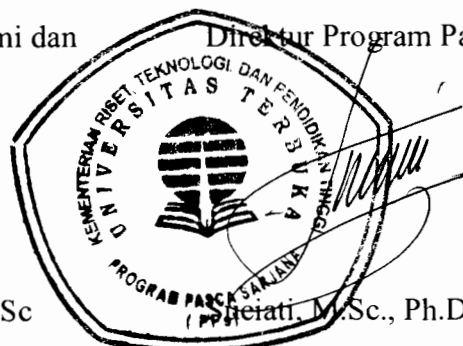
Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan
Manajemen

Direktur Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc

NIP. 19781111 20051 1 001



Ignatius Heruwasto, M.Sc., Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR PENGESAHAN TAPM

Nama : Eko Freestiantoni
NIM : 500031963
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Dampak Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Karyawan Operasi Tambang Bawah Tanah Doz (*Deep Ore Zone*) PT. Freeport Indonesia

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Selasa / 26 Januari 2016
Waktu : 12.30 – 14.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sofjan Arifin, M.Si

Penguji Ahli : Dr. F.X. Bambang Wiharto, MM

Pembimbing I : Dr. Ignatius Heruwasto

Pembimbing II : Dr. Maman Rumanta, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini di sela-sela pekerjaan saya sehari-hari. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Jayapura selaku Penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Pembimbing I, Bapak Ignatius Heruwasto, Dr;
4. Pembimbing II, Bapak Maman Rumanta, M. Si., Dr;
5. Kabid Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka selaku Penanggung jawab Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka;
6. Istri saya tercinta Ratih Rahayu dan anak-anak saya, Ahmad Dzunnurain dan Muhammad Fadlan beserta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan moril selama saya mengikuti kuliah di Program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Terbuka;
7. Saudaraku Tertian Secondani yang telah memberikan banyak inspirasi dalam pembuatan tesis ini;
8. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Segala TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jayapura, 3 Desember 2015

Eko Freestiantoni

NIM. 500031963

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
1. Gaya Kepemimpinan	7
2. Pemberdayaan Psikologis	8
3. Kepuasan Kerja	10
4. Kinerja	11
B. Penelitian Terdahulu	11
C. Kerangka Berfikir	13
D. Operasionalisasi Variabel	16
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	20
1. Tujuan Studi	20
2. Tipe Hubungan Variabel	20
3. Lingkungan (setting) Penelitian	21
4. Unit Analisis	21
5. Horison Waktu	21
6. Pengukuran Construct	22

B. Populasi dan Sampel	22
1. Populasi	22
2. Sampel	22
3. Teknik Sampling	23
C. Instrumen Penelitian	23
1. Skala Pengukuran dalam Setiap Variabel	24
2. Desain Kuesioner	27
3. Uji Instrumen	28
4. Sumber Data	30
D. Prosedur Pengumpulan Data	30
E. Metode Analisis Data	31
1. Analisis Deskriptif	31
2. Analisis Kuantitatif (Uji Asumsi Klasik)	32
3. Analisa Regresi	33
4. Analisa Jalur (path analysis)	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Obyek Penelitian	37
1. Uji Coba Instrumen (pre-test)	42
2. Deskripsi Responden	45
B. Hasil Penelitian	56
1. Uji Asumsi	56
2. Analisa Regresi dan Analisa Jalur	63
C. Pembahasan	66
1. Analisa Regresi	66
2. Analisa Jalur	67
3. Uji Hipotesis	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
C. Implikasi Manajerial	78

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Operasional Gaya Kepemimpinan	17
Tabel 2.2	Operasional Pemberdayaan Psikologis	18
Tabel 2.2	Operasional Kepuasan Kerja	19
Tabel 2.3	Operasional Kinerja	19
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.2	Hasil Uji Konsistensi (Reliability Test)	44
Tabel 4.3	Deskripsi Karakteristik Responden	45
Tabel 4.4	Gambaran Persepsi Responden Terhadap Transformasional	48
Tabel 4.5	Gambaran Persepsi Responden Terhadap Transaksional	49
Tabel 4.6	Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Meaning	50
Tabel 4.7	Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Competence	51
Tabel 4.8	Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Self-Determination	52
Tabel 4.9	Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Impact	53
Tabel 4.10	Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.11	Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Kinerja	55
Tabel 4.12	Nilai Tolerance dan VIF antara Variabel Dependen Kinerja dengan Variabel Independen Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.13	Nilai Tolerance dan VIF antara Variabel Dependen Kepuasan Kerja dengan Variabel Independen Gaya Kepemimpinan dan Pemberdayaan Psikologis	61
Tabel 4.14	Hasil Multiple Regression Tahap 1	64
Tabel 4.15	Hasil Multiple Regression Tahap 2	64

Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Regresi	65
Tabel 4.17	Matrik Korelasi	65
Tabel 4.18	Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model	66
Tabel 4.19	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	74



DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir dan Dimensi yang Terdapat dalam Variabel	14
Gambar 4.1	Proses Penambangan Sistem Block Caving Sumber Underground DOZ Engineering	39
Gambar 4.2	Lokasi Penambangan	40
Gambar 4.3	Grafik Transisi dari Proses Penambangan Surface Menuju Underground	41
Gambar 4.4	Diagram Usia Responden	46
Gambar 4.5	Masa Kerja	47
Gambar 4.6	Pendidikan Terakhir	47
Gambar 4.7	Distribution Standardized Residual Variabel Dependen Kepuasan Kerja	57
Gambar 4.8	P-P Plot Residual Standar Regresi dengan Variabel Dependen Kepuasan Kerja	58
Gambar 4.9	Histogram Variabel Dependen Kinerja	58
Gambar 4.10	P-P Plot Residual Standar Regresi dengan Variabel Dependen Kinerja	59
Gambar 4.11	Scatterplot Kepuasan Kerja	62
Gambar 4.12	Scatterplot Kinerja	62
Gambar 4.13	Model Diagram Jalur Empiris	63
Gambar 4.14	Hasil dari Output Analisa Jalur dari Lisrel	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Keberhasilan dari sebuah organisasi industri tambang dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari usaha dalam memperhatikan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal. Untuk tujuan itu diperlukan usaha secara terus menerus dalam meningkatkan dan memperbaiki fungsi manajemen dalam hal perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Dengan demikian, maka yang diharapkan dari SDM yang adalah *work outcome* (hasil kerja) yang baik. Penelitian ini difokuskan pada *job performance* (kinerja). *Job Performance* bila merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia pada disebut juga prestasi kerja atau hasil, kinerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Bernadine H. J. (sebagaimana dikutip dalam Hira & Waqas, 2012) mengidentifikasi "*Job Performance is the most important studied in the organizational behavior and human resource management. But most of the measurement of performance ignore the dimensions of working conditions and behavior and they considered the traditionally job descriptions.*" Menurut Campbell (1998) "kinerja terdiri dari perilaku yang berasal dari pengendalian diri individu masing masing, dan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja sangatlah penting karena hal tersebut faktor utama efektivitas dari individu, tim dan organisasi".

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena berkaitan dengan produktivitas organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam studi ini berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya mencoba menggabungkan dan meneliti kembali pengaruh kinerja dari gaya kepemimpinan (*leadership style*), pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) merupakan salah satu faktor esensial dalam industri tambang. Conger dan Kanungo (sebagaimana dikutip dalam Chiang & Hsieh, 2012), pemberdayaan psikologis dapat mengubah sumber motivasi internal karyawan; perasaan ini dapat meningkatkan motivasi pribadi seseorang dan mendorong secara kuat OCB. Speitzer's (sebagaimana dikutip dalam Chiang & Hsieh, 2012), mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai "meningkatkan motivasi tugas secara intrinsik yang diwujudkan dalam satu set dari empat kognisi yang mencerminkan sebuah orientasi individu terhadap aturan pekerjaannya: kompetensi, dampak, makna dan penentuan diri". Motivasi intrinsik sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dari motivasi tersebut menimbulkan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antar PE dan kepuasan kerja (Chiang & Hsieh, 2012). Martinko dan Gardner (sebagaimana dikutip Dewettnick dan Ameijde, 2011) menyatakan bahwa teori lebih lanjut bahwa pekerja merasa percaya diri bila berhasil menyelesaikan pekerjaan dan merasa cemas ketika mengalami kegagalan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Chiang dan Hsieng (2011) dengan judul "*The Impact of perceived*

organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior". Menemukan hubungan positif antara POS dengan OCB, pemberdayaan psikologis dengan OCB, OCB pada kinerja, pemberdayaan psikologis kinerja. Penelitian tersebut mengambil sampel pada karyawan hotel di Taiwan dengan jumlah responden 413. Kemudian penelitian tersebut dikembangkan dengan menambahkan dua variabel, yaitu kepuasan kerja berdasarkan model dari penelitian yang dilakukan oleh Rehman (2011), Dewettnick dan Ameijde (2011), Paré dan Tremblay (2011).

Berdasarkan beberapa uraian teori di atas, maka peneliti hendak menguji kesesuaian antar teori dengan praktek kerja yang ada di tambang bawah tanah DOZ, PT. Freeport Indonesia. Dari gambaran singkat tersebut peneliti hendak menghubungkan beberapa variabel antara lain gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologi terhadap kinerja karyawan dengan melalui mediasi kepuasan kerja karyawan.

Di tambang *underground* DOZ saat ini terjadi beberapa hal sebagai berikut: adapun *symptom* yang terjadi pada saat ini adalah perolehan hasil tonase setiap *crew* yang selalu berbeda walaupun spesifikasi peralatan yang digunakan adalah sama, adanya pergeseran/pergantian posisi pengawas, adanya pergantian individu disetiap *crew*. Dari uraian di atas, maka peneliti memasukan salah satu variabel penelitian yaitu dengan menambahkan variabel pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*).

Dalam tambang bawah tanah DOZ kinerja karyawan dinilai atas dua faktor, yaitu jumlah *tonnase* yang didapatkan dalam satuan *shift* dan nilai

compliance factor. Adapun ketentuan *tonnase ore* didapatkan dari hasil perhitungan oleh *departement engineering* setiap jangka waktu tertentu. Sedangkan *compliance factor* adalah penilaian kepatuhan seorang operator *loader* terhadap pengambilan *bijih ore* dari *drawbell*.

Penilaian kepatuhan ini sangat ditekankan karena ada beberapa alasan, yaitu untuk faktor keselamatan dan kesesuaian pengambilan kandungan. Dengan kondisi peralihan orientasi tambang dari area *surface mine* menuju *underground mine* tentu akan merubah formasi *crew* kerja saat ini. Dan apakah dengan pergantian formasi tersebut, gaya kepemimpinan para pengawas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja? Kinerja dalam produksi terbagi dua, yaitu jumlah perolehan *ore* dalam satu *shift/tonase per day* dan kesesuaian antara pengambilan *muck* di antara lubang *drawbell* (biasa disebut *compliance factor*). *Compliance faktor* sangat diperhatikan sebab berkaitan dengan keseimbangan tekanan batuan dari atas dan prosentase kandungan mineral di setiap *draw bell*.

Keseimbangan tekanan batuan ini berpengaruh kepada usia tambang tersebut. Dengan kata lain bahwa dengan ditaatinya *draw order* yang telah dikeluarkan dari pihak *engineering* maka proses penurunan batuan bisa dikontrol sesuai dengan usia tambang. Disamping itu bisa menekan biaya perawatan. Selain itu, mempertimbangkan faktor keselamatan. *Crew* dan jumlah alat yang digunakan juga sama. Untuk itu kami mencoba untuk meneliti antara gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis yang dimediasi oleh kepuasan kerja untuk mencapai kinerja (*job performance*). Dari beberapa faktor

di atas diharapkan diketahui variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan tambang bawah tanah khususnya *Underground Mine* DOZ.

B. Perumusan masalah

Berdasar pada latar belakang di atas, hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja?
3. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh pada kinerja?
4. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh pada kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja?
6. Apakah semua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama?

C. Tujuan penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh pemberdayaan psikologis pada kinerja
4. Untuk menguji apakah ada pengaruh pemberdayaan psikologis pada kepuasan kerja
5. Untuk menguji apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

6. Untuk menguji apakah ada pengaruh semua variabel terhadap kinerja secara bersama-sama

D. Kegunaan penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, kinerja pada badan usaha yang bergerak dalam bidang industri tambang. Disamping itu, penelitian ini dapat juga digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama.

2. Manfaat Praktis dan Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen, badan usaha yang bergerak dalam bidang pertambangan untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis, dan kepuasan kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tetap menyukai pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan (*leadership style*)

Salah satu indikator umum keefektifan pemimpin adalah hingga sejauh mana kinerja tim atau unit organisasi itu meningkat dan sejauh mana pencapaian tujuan di fasilitasi. Burns (sebagaimana dikutip dalam Ismail *et al*, 2010) menyatakan ada dua tipe bentuk kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*).

- a. *Transactional leadership*. Bass (dalam sebagaimana dikutip dalam Ismail *et al*, 2010) menyatakan bahwa konsep *transactional leadership* berdasarkan kontrak ekonomi, pertukaran ekonomi, atau konsep biaya – keuntungan (*cost-benefit*) dan akan berakhir dalam tempo yang singkat.
- b. *Transformational Leadership*. Kanungo (sebagaimana dikutip dalam Ismail *et al*, 2010):

Transformational leadership concept is based on relational contract rather than on economic contract, where it takes the form of social exchange (subordinates obliged to their leaders and willing to contribute beyond the requirements of formal employment contract), covenant (agreed commitment to the welfare of both parties to the exchange) and psychological contract, that is a set of beliefs held by a person regarding the terms of the exchange agreement to which that person is a party (p 90).

Bass (sebagaimana dikutip dalam Ismail *et al*, 2010), didalam era persaingan global ini jenis pendekatan kepemimpinan transformasional

ini sering digunakan untuk mengembangkan kemampuan personal di bidang kepemimpinan dalam menciptakan proses transformasi yang positif, seperti menciptakan kesadaran diantara karyawan untuk berkembang, pentingnya ekspresi diri (*self-expression*), memotivasi mencapai level yang lebih tinggi, memberi dukungan untuk mengajarkan dan melatih para bawahan untuk mencapai target yang akan datang, merubah nilai dan kepercayaan, dan meningkatkan jenjang kebutuhan. Pendapat dari Raja dan Palanichamy (sebagaimana dikutip dalam Paracha, *et al.*, 2012) secara umum peneliti memiliki asumsi bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi prediktor kinerja karyawan. Didalam era kompetisi global pendekatan kepemimpinan sering digunakan untuk membangun kemampuan diri para *leader* untuk menghasilkan proses transformasi yang positif, semisal menghasilkan kesadaran diantara para pekerja untuk berkembang, pentingnya ekspresi diri (*self-expression*), dan motivasi untuk mendapatkan sesuatu yang baru dan posisi yang lebih tinggi, meneguhkan proses pengajaran dan pelatihan terhadap bawahan untuk kesiapan terhadap ekspektasi atau harapan di masa depan, merubah nilai diri dan pemahaman, dan meningkatkan hirarki kebutuhan (Bass dan Avolio (sebagaimana dikutip dalam Paracha, *et al.*, 2012)).

2. Pemberdayaan Psikologis (*psychological empowerment*)

Conger dan Kanungo (sebagaimana dikutip dalam Chiang & Hsieh 2012) mendefinisikan pemberdayaan sebagai konsep motivasi diri. Spreitzer, G.M. (1995) (sebagaimana dikutip dalam Chiang & Hsieh, 2012)

mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai kenaikan motivasi tugas secara intrinsik yang diwujudkan kedalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi individu pekerja pada kewajiban kerja mereka, yaitu kesanggupan (*competence*), dampak (*impact*), menentukan nasib sendiri (*self determination*), dan makna (*meaning*). Spreitzer (sebagaimana dikutip dalam Ismael *et al.*, 2010) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi pemberdayaan psikologis antara lain:

- a. Kebermaknaan (*Meaningfulness*), adalah nilai dari sebuah tujuan pekerjaan, dinilai dalam hubungannya dengan ukuran dasar dan cita-cita masing masing pekerja.
- b. Kesanggupan (*Competence*), adalah keyakinan pekerja terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan terampil.
- c. Menentukan nasib sendiri (*Self-determination*), adalah persepsi otonomi dalam inisiasi dan kelangsungan perilaku dan proses kerja.
- d. Dampak (*Impact*), adalah sejauh mana seorang karyawan merasakan kemampuan untuk mempengaruhi strategis, administratif atau hasil operasi di tempat kerja.

Spreitzer (sebagaimana dikutip dalam Ismael *et al.*, 2010) juga mengatakan bahwa prespektif didalam konsentrasi pemberdayaan psikologis adalah dimana individu merasa dilibatkan dalam keefektifan organisasi. Spreitzer (1995) menyimpulkan bahwa:

Psychological empowerment is defined as a motivational construct manifested in four cognitions: meaning, competence, self-determination, and impact. Together, these four cognitions reflect an active, rather than passive, orientation work role. By active orientation, I mean an orientation in which an individual whises and feels able to shape his or her work role and context. The four dimensions are argued combine

additively to create an overall construct of psychological empowerment. In other words, the lack of any single dimension deflate, though not completely eliminate, the overall degree empowerment (p. 1444).

3. Kepuasan kerja

Rad dan Yarmohammadian (sebagaimana dikutip dalam Ahmad dan Adi, 2013), mengungkapkan bahwa:

Some factors that might contribute to the job satisfaction that consist of: wages, benefits, accomplishment, independence, acknowledgement, communication, working job conditions, job importance, co-workers, profesionalism, organizational climate, relationships, working for reputable agency, supervisor support, positive, job security, workplace flexibility, team enviroment and genetic factors (page. 172)

Banyak faktor yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja, antara lain: pendapatan, nilai tambah, kebebasan, pengetahuan, komunikasi, kondisi pekerjaan, pentingnya pekerjaan, rekan kerja, profesionalisme, iklim organisasi, hubungan relasi, bekerja pada perusahaan yang terkenal, dukungan atasan, punya nilai positif, keamanan pekerjaan, tempat kerja yang fleksibel, lingkungan team dan faktor genetik. Bono & Dzieweczynski (sebagaimana dikutip dalam Loveren, 2007) menyatakan bahwa:

In a study evaluated the effect of leadership style on job satisfaction, it was found that employees who reported to transformational leader rated their jobs as more challenging, meaningful and significant, and researchers beilived this was in large part due to the fact that their jobs were linked to the broader purpose, goals, and mission of the organization. These employees were more willing to do things that help others mission of organization. These employees were more willing to do things that help others when it is not part of their job, work for the overall good of the company, do things that help others when it is not part of their job, work for the overall good of the company, do things to promote the company, and help the commpany maintain a positive work environment (p. 9).

4. Kinerja (*job performance*)

Kinerja (*job performance*) merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Campbell, (1998) menyatakan bahwa *performance* sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Teori lain yaitu Ostroff (sebagaimana dikutip dalam Paracha *et al*, 2012) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan organisasi, dan kinerja dari karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang kurang cukup puas. Sedangkan Janssen (sebagaimana dikutip dalam Paracha *et al*, 2012, 11) menyatakan bahwa "*leadership entertains employee performance by increasing the follower's job satisfaction*". Selain itu Kahai, Sosik & Avolio (sebagaimana dikutip dalam Paracha, M Umer *et al*, 2012) "*Participative leadership style or directive both can become the element of increasing employee's participation, and in turn enlarged performance*". Dengan uraian di atas maka ada beberapa indikasi bahwa ada keterkaitan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga peneliti hendak melakukan kajian terhadap beberapa variabel tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Chun-Fang Chiang dan Tsung-sheng Hsieng (2011) dengan judul "*The Impact of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior*". Menemukan hubungan positif antara POS dengan OCB, *psychological empowerment* dengan OCB, OCB pada *job*

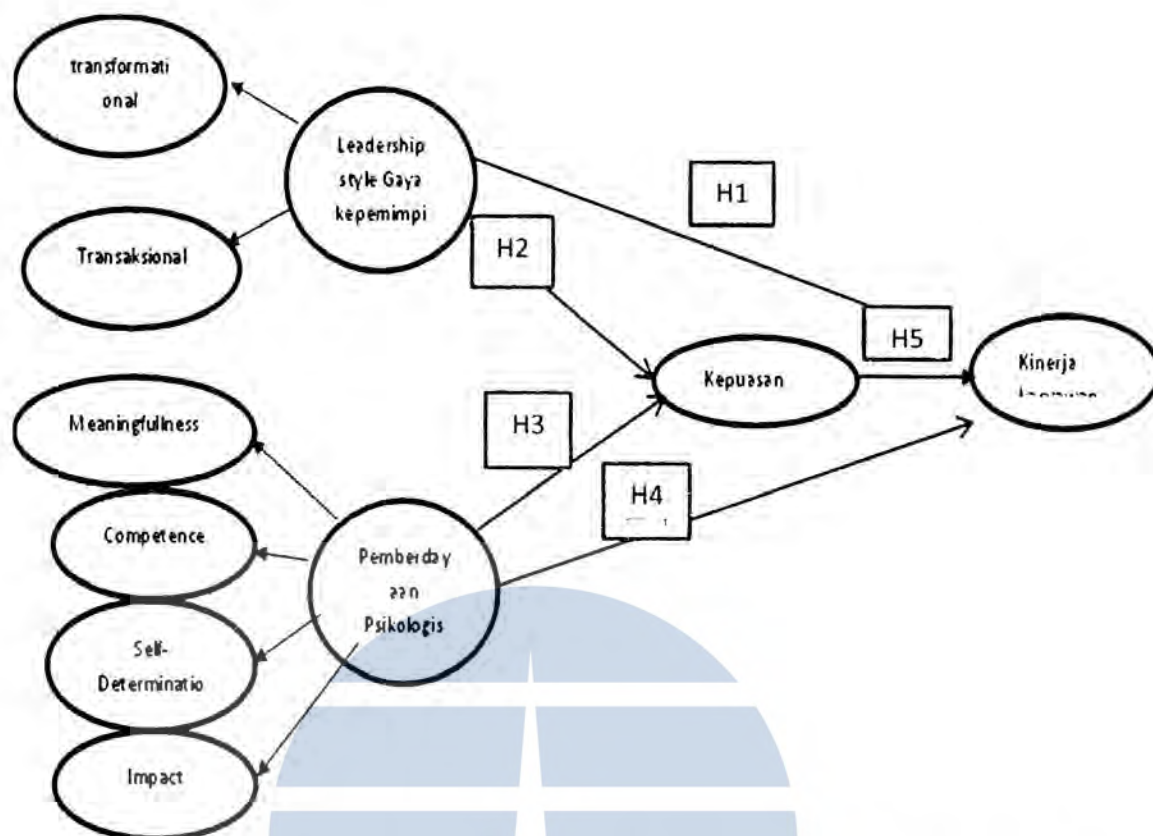
- performance*, dan *psvchological empowerment* pada *job performance*. Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan hotel di Taiwan dengan jumlah responden 413.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Koen Dewettinck dan Maaieke van Amejide (2011) dengan judul "*Linking leadership empowerment behavior to employee attitudes and behavioural intentions*" menemukan hubungan langsung antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan pada kepuasan kerja dan komitmen afektif. Pemberdayaan psikologis secara parsial memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini mengambil sampel pada empat organisasi jasa seperti asuransi kesehatan dengan menggunakan kuesioner berbasis web. Sejumlah 381 hasil kuesioner digunakan dalam analisis penelitian ini.
 3. Penelitian yang dilakukan Ramey, Jan Warner (2002). dengan judul "*The Relationship Between Leadership styles of Nurse Managers and staff Nurse Job Satisfaction in Hospital Settings*" menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformational dengan tingkat kepuasan perawat.
 4. Penelitian yang dilakukan oleh Paracha, M Umer *et al* (2012) "*Impact of Leadership style (transformasional & transaccional Leadership) on Employee Performance & Mediating role of Job Satisfaction*" *Study of Private School (educator) in Pakistan*. Menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan bagi transformasional maupun transaksional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
 5. Penelitian yang dilakukan Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012) "*A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in The Banking Industry of*

Pakistan” menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.

6. Penelitian yang dilakukan Ahmad, Abd Rahman, Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang (2013) “*The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses*”, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional sangat mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja.
7. Penelitian yang dilakukan Walumbwa, *et al* (2008), “*How Transformational Leadership Weaves its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs*”, menunjukkan bahwa tipe gaya kepemimpinan transformasional memberikan gelombang pengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Azman, Ismail *et al* (2010) “*Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes*”, menunjukkan bahwa tipe gaya kepemimpinan transformational maupun transaksional dapat digunakan sebagai alat prediksi kepercayaan terhadap seorang pemimpin.

C. Kerangka berfikir

Berdasarkan pada hasil penelusuran kedua penelitian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut (halaman berikut).



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir dan Dimensi yang Terdapat dalam Variabel

Dalam kerangka berfikir di atas terdapat dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan pemberdayaan psikologis (*psychological Empowerment*) dan terdapat variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja (*job performance*). Didalam variabel gaya kepemimpinan (*leadership style*) terdapat dua dimensi yaitu *transactional leadership* dan *transformational leadership*. Dalam banyak penelitian secara umum dimensi transformasional banyak memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dan menjadi prediktor terhadap kinerja karyawan. Karyawan tambang bawah tanah DOZ terdiri dari latar belakang suku yang berbeda, tingkat pendidikan yang berbeda, serta intelegensi yang berbeda pula dan mereka memiliki karakter yang berbeda dalam menyikapi suatu pekerjaan.

Sehingga kedua dimensi tersebut bisa dikatakan indikator secara bersama-sama dalam variabel *leadership*, mengacu pada pendapatnya Bass, Avolio (sebagaimana dikutip dalam Paracha, *et al.*, 2012) bahwa budaya memberikan arahan yang jelas bahwa mana yang lebih efektif penerapan gaya kepemimpinan apakah transaksional maupun transformasional. Selanjutnya bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja maka disebut sebagai H1: gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

Pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan Ahmad, Abd Rahman, Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang (2013) "*The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses*", menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformational sangat mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja, menemukan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sehingga peneliti hendak membuktikan dengan Hipotesa 2 (H2): gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gladys A (2002) menemukan hubungan positif antara pemberdayaan psikologis dengan dengan tingkat kepuasan kerja dengan korelasi sebesar 0.41 (hal 22). Peneliti hendak membuktikan apakah hal serupa terjadi di area tambang bawah tanah DOZ dengan mengajukan Hipotesa 3 (H3): pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Variabel pemberdayaan psikologis (*psychological Empowerment*) terdapat empat dimensi yaitu; kebermaknaan (*meaningfulness*), kesanggupan (*competence*), menentukan nasib sendiri (*self-determination*) dan dampak

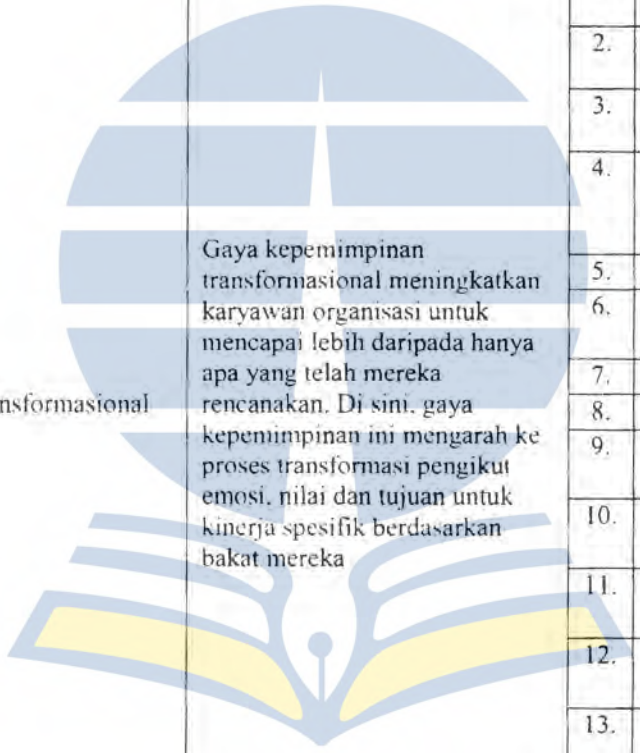
(*impact*). Spreitzer (1995) menyimpulkan bahwa keempat dimensi tersebut adalah manifestasi dari pemberdayaan psikologis (hal 1444). Sehingga peneliti hendak mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja dan hal ini dimasukkan didalam Hipotesa 4 (H4): pemberdayaan psikologis mempengaruhi kinerja.

Pendapat lebih lanjut adalah yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (sebagaimana dikutip dalam Yang, 2009), pekerja yang terpuaskan dengan pekerjaan mereka dikondisikan untuk mengetahui karakteristik pekerjaan dan aturan-aturan pekerjaan dalam pemberian fasilitas produksi yang berkualitas. Sebagai hasilnya pekerja akan memberikan timbal balik kualitas pekerjaan yang lebih bagus (kinerja). Teori-teori yang dikemukakan di atas mendukung adanya hubungan keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan sebuah kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Sehingga peneliti memasukan variabel kepuasan kerja kedalam sebuah kerangka pemikiran dan dimasukkan didalam Hipotesa 5 (H5): kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian tersebut didefinisikan secara mendetail sehingga indikator dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat diidentifikasi dengan jelas. Penggunaan definisi operasional ini untuk memudahkan modifikasi kuesioner. Dan mempermudah responden dalam mengisi kuesioner sebagai data primer dalam penelitian. Pada lembar berikut adalah definisi operasional dari variabel yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 2.1. Operasional Gaya Kepemimpinan

Konsep	Definisi	Dimensi	Definisi	Indikator	Sumber	
Gaya Kepemimpinan	Sekumpulan ciri yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuannya tercapai	1	Transformasional	 <p>Gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan karyawan organisasi untuk mencapai lebih daripada hanya apa yang telah mereka rencanakan. Di sini, gaya kepemimpinan ini mengarah ke proses transformasi pengikut emosi, nilai dan tujuan untuk kinerja spesifik berdasarkan bakat mereka</p>	1. Penanaman rasa bangga dari atasan	15 items adapted from Bass and Avolio's (sebagaimana dikutip dari Azman, Ismail et al (2010))
					2. Meluangkan waktu untuk melatih dan mengajari	
					3. Mempertimbangkan moral dan etika	
					4. Penilaian atasan terhadap karyawan memiliki perbedaan kemampuan	
					5. Mendengarkan pendapat	
					6. Mendorong melakukan pekerjaan	
					7. Meningkatkan motivasi	
					8. Mendorong berfikir kreatif	
					9. Melakukan perubahan standard	
					10. Berfikir ulang mengenai hal yang tidak terfikirkan	
					11. Bertindak sebelum masalah membesar	
					12. Memberitahukan standar pekerjaan	
					13. Bekerja di luar kesepakatan	
					14. Melakukan track kesalahan	

Tabel 2.2. Operasional Pemberdayaan Psikologis

Konsep	Definisi	Dimensi	Definisi	Indikator	Sumber	
Pemberdayaan Psikologis	Perasaan yang mendorong dedikasi karyawan, dan juga tekad dalam menyelesaikan tugas, mendorong penyelesaian masalah, dan berusaha untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan	1.	<i>Meaning</i>	Nilai dari sebuah tujuan kerja, dinilai berdasarkan hubungan standar ideal seorang karyawan tersebut	1. Merasa bagian penting 2. Senang dengan pekerjaan 3. Pekerjaan tersebut memiliki makna	Spreitzer, G.M (1995)
		2.	<i>competence</i>	Kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap kapasitasnya dan performanya dalam beraktifitas yang memerlukan keterampilan penuh	1. Yakin dengan kemampuan menyelesaikan tugas reguler 2. Selalu berhasil menyelesaikan tugas 3. Menguasai keterampilan yang diperlukan 4. Yakin dengan kemampuan menyelesaikan tugas khusus	
		3.	<i>Self-Determination</i>	Persepsi secara mandiri dalam melakukan inisiasi dan melanjutkan kebiasaan proses pekerjaan	1. Bisa mengambil keputusan sendiri 2. kebebasan untuk mengerjakan pekerjaan	
		4.	<i>Impact</i>	Derajat dimana seorang karyawan melihat kemampuan untuk mengatur secara strategis, administratif atau memberikan hasil dalam pekerjaan	1. Memiliki peran besar 2. Memiliki kendali 3. Memiliki pengaruh di lingkungan kerja	

Tabel 2.3. Operasional Kepuasan Kerja

Konsep	Definisi	Dimensi	Definisi	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap umum karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka dan komponen pekerjaan seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, penghargaan yang adil dan komunikasi dengan rekan	-	-	Puas dengan pekerjaan	Turkyilmaz <i>et al.</i> (sebagaimana dikutip dalam, Scondani, Tertian, 2012)
		-	-	Menikmati pekerjaan	
		-	-	Mendapatkan wawasan	
		-	-	Merasa penting saat melakukan pekerjaan	

Tabel 2.4. Operasional Kinerja

Konsep	Definisi		Indikator	Sumber
Kinerja	Kinerja (<i>job performance</i>) merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan	1.	Pemenuhan tanggung jawab	Campbell, C., (1998)
		2.	efektivitas	
		3.	Kualitas pekerjaan	
		4.	Lebih baik dibanding karyawan lain	

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Desain penelitian adalah rencana dari struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, obyektif, efisien, dan efektif (Jogiyanto, 2004). Menurut Indriantoro, N & Supomo B (2002) berpendapat secara umum yang perlu ditentukan di dalam desain penelitian adalah karakteristik-karakteristik dari penelitiannya meliputi: tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan (*setting*) studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran *construct*.

1. Tujuan Studi

Tujuan studi penelitian ini adalah *hypothesis testing* (pengujian hipotesis), yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja terhadap kinerja.

2. Tipe Hubungan Variabel

Tipe hubungan variabel dalam penelitian ini adalah sebab-akibat (kausal), yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan dan pemberdayaan

psikologis yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja dan kinerja.

3. Lingkungan (*setting*) Penelitian

Penelitian terhadap suatu fenomena dapat dilakukan pada lingkungan yang natural dan lingkungan yang *artificial* (buatan). Lingkungan (*setting*) penelitian ini adalah lingkungan yang natural, yaitu dengan mengambil subyek penelitian karyawan tambang bawah tanah *Underground Operation DOZ PT. Freeport Indonesia*.

4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian dan merupakan elemen penting dalam desain penelitian karena mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Unit analisis penelitian ini adalah tingkat individual, yaitu data yang dianalisis berasal dari setiap individual karyawan.

5. Horison Waktu

Data penelitian dapat dikumpulkan sekaligus pada waktu tertentu (satu titik waktu) atau dikumpulkan secara bertahap dalam beberapa waktu yang relatif lebih lama tergantung pada karakteristik masalah yang akan dijawab. Penelitian ini merupakan studi satu tahap (*one shot study*), yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu.

6. Pengukuran *Construct*

Construct merupakan abstraksi dari fenomena atau realitas yang untuk keperluan penelitian harus dioperasionalkan dalam bentuk variabel yang diukur dengan berbagai macam nilai. Pengukuran *construct* dalam penelitian ini menggunakan skala interval, yaitu skala yang menyatakan kategori, peringkat, dan jarak *construct* yang diukur. Skala interval yang digunakan dinyatakan dengan angka 1 sampai 5.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan dari orang, kejadian atau sesuatu yang menjadi perhatian peneliti untuk diteliti (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan tambang bawah tanah divisi DOZ *underground mine* PT. Freeport Indonesia.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi untuk diteliti (Sekaran, 2006). Syarat utama dalam pengambilan sampel suatu populasi adalah bahwa sampel harus mewakili populasi, dan sampel harus merupakan dalam bentuk kecil (*miniature population*). Sampel penelitian ini adalah seluruh tenaga medis yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel (Sekaran, 2006). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan pertimbangan (*judgement*) tertentu atau jatah (*quota*) tertentu (Jogiyanto, 2004). Kriteria sampel yang diambil yaitu sebagian karyawan *Underground Operation* DOZ PT. Freeport Indonesia yang memiliki masa kerja antara satu tahun dan diatas satu tahun. Karyawan yang memiliki masa kerja sekurangnya diatas satu tahun diharapkan memiliki pemahaman atau prespektif terhadap kegiatan pekerjaan dan lingkungan kerja yang lebih matang. Sehingga bisa memberikan penilaian terhadap nilai gaya kepemimpinan seorang atasan yang sesuai, bisa menilai butir-butir didalam pemberdayaan psikologis secara lebih mendalam, dan bisa mengukur tingkat kepuasan kerja serta kinerja yang dialami selama ini.

C. Instrumen Penelitian

Jenis instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner tersebut dibangun (*construct*) berdasarkan beberapa indikator dari variabel yang ada. Indikator dari setiap variabel berdasarkan atas beberapa teori pendukung dan dilakukan eksplorasi di lapangan. Tahap awal dari instrumen penelitian adalah dilakukan uji coba validitasnya terhadap beberapa sampel. Dalam tahap awal ini diharapkan adanya *feedback* apakah pertanyaan yang tertera dalam kuesioner tersebut mudah dimengerti atau sebaliknya. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen penelitian ini terhadap sampel sebanyak $n = 30$.

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen gaya kepemimpinan (*leadership style*), pemberdayaan psikologis (*psychology empowerment*). Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja karyawan (*job performance*).

1. Skala Pengukuran dalam Setiap Variabel

a. Gaya Kepemimpinan (*leadership style*)

Dalam gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua dimensi yaitu gaya kepemimpinan *transformatif* dan gaya kepemimpinan *transaksional*.

- 1) Beberapa indikator yang dalam dimensi *transformational leadership* diantaranya adalah sebagai berikut penanaman rasa bangga dari atasan, meluangkan waktu untuk melatih dan mengajari, mempertimbangkan nilai moral dan etika, penilaian atasan terhadap karyawan memiliki perbedaan kemampuan, mendengarkan pendapat karyawan, mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan, meningkatkan motivasi karyawan, mendorong karyawan untuk berfikir kreatif, mendorong perubahan rutinitas aturan yang standar, memberi kesempatan untuk memikirkan ulang hal-hal yang belum terpikirkan sebelumnya.
- 2) Adapun beberapa indikator dalam dimensi *transactional leadership* adalah memberikan gambaran jelas pencapaian yang akan diraih di masa mendatang, cepat bertindak sebelum masalah menjadi lebih besar, memberitahukan kepada karyawan aturan baku yang standar,

sering bekerja diluar dari kesepakatan, melakukan *track* ulang kesalahan karyawan.

Kedua dimensi tersebut akan diukur skala Likert jenjang 5 poin dengan kriteria:

- 1 : sangat tidak setuju
- 2 : tidak setuju
- 3 : netral
- 4 : setuju
- 5 : sangat setuju

b. Pemberdayaan Psikologis (*psychology empowerment*)

Spreitzer, G.M (1955) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai kenaikan motivasi tugas secara intrinsik yang diwujudkan kedalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi individu pekerja pada kewajiban kerja mereka, yaitu kesanggupan (*competence*), dampak (*impact*), menentukan nasib sendiri (*self-determination*), dan makna (*meaning*).

Adapun indikator didalam dimensi *competence* adalah yakin dengan kemampuan menyelesaikan tugas reguler, selalu berhasil menyelesaikan tugas, menguasai keterampilan yang diperlukan, yakin dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas khusus. Indikator-indikator yang ada didalam dampak (*impact*) adalah memiliki peranan besar, memiliki kendali, memiliki pengaruh di lingkungan kerja. Sedangkan indikator dari kebermaknaan (*meaning*) adalah merasa bagian penting, menyukai pekerjaan, pekerjaan tersebut memiliki

makna. Dan yang terakhir adalah dimensi *self-determination* memiliki indikator bisa mengambil keputusan sendiri, memiliki kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan. Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 poin dengan kriteria:

- 1 : sangat tidak setuju
- 2 : tidak setuju
- 3 : netral
- 4 : setuju
- 5 : sangat setuju

c. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki indikator sebagai berikut: puas dengan pekerjaan, menikmati pekerjaan, mendapatkan wawasan, merasa penting pada saat melakukan pekerjaan. Dari indikator yang ada tersebut dibuatlah suatu kuesioner dengan pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 poin dengan kriteria:

- 1 : sangat tidak setuju
- 2 : tidak setuju
- 3 : netral
- 4 : setuju
- 5 : sangat setuju

d. Kinerja (*job performance*)

Kinerja (*job performance*) merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu

tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Campbell, C., (1998) mengatakan bahwa variabel kinerja diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan yaitu berdasarkan indikator yang ada; pemenuhan tanggung jawab, efektivitas dalam bekerja, kualitas pekerjaan, lebih baik dibandingkan karyawan lain. Pengukuran variabelnya dengan skala Likert jenjang 5 poin dengan kriteria:

- 1 : sangat tidak setuju
- 2 : tidak setuju
- 3 : netral
- 4 : setuju
- 5 : sangat setuju

2. Desain Kuesioner

Kuesioner penelitian menggunakan dua format jawaban dimana pada bagian pertama kuesioner berisi pertanyaan dengan pilihan jawaban. Bagian pertama dalam kuesioner tersebut untuk mengetahui kondisi demografi atau karakteristik karyawan tambang bawah tanah DOZ PT. Freeport Indonesia. Pertanyaan pada bagian kedua berisi pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban berupa skala pengukuran (*scaled response questioner*) dalam hal ini adalah skala Likert.

- 1 : sangat tidak setuju
- 2 : tidak setuju
- 3 : netral
- 4 : setuju
- 5 : sangat setuju

3. Uji Instrumen

Instrumen penelitian dilakukan beberapa uji yaitu bisa disebut uji coba instrumen dan uji asumsi klasik. Dalam uji coba instrumen ini meliputi beberapa uji yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian atau tingkat ketepatan instrumen penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Kriteria data yang dapat dianalisis dengan faktor analisis adalah data yang menunjukkan *KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)* $> 0,5$ dan *Bartlett's Test of Sphericity* pada signifikansi $> 0,05$. Notasi statistik ini digunakan untuk melihat kelayakan analisa faktor yang telah dilakukan dan menyiapkan data untuk diuji lebih lanjut. Notasi ini memberikan informasi hubungan antar variabel yang sedang diuji dan dipengaruhi oleh jumlah sampel yang memadai. Jika nilainya lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$). Maka data tersebut pantas untuk diproses lebih lanjut.

Bartlett's test of sphericity. Parameter ini memiliki fungsi tugas yang mirip dengan *KMO*, yaitu untuk melihat adanya hubungan antar

variabel yang sedang diuji. Nilai signifikansi dari notasi statistik ini harus mendekati nol ($< 0,05$), agar bisa diproses lebih lanjut.

Anti-image matrik. Matrik ini untuk mencari variabel yang mengganggu dalam penelitian, artinya variabel yang memiliki tingkat dan kontribusi hubungan yang rendah terhadap variabel lain. Nilainya dikatakan baik jika lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$).

Component matrik. Notasi ini menunjukkan hubungan antar variabel penelitian dan kontribusi mereka terhadap matrik hubungan yang telah dibentuk. Hasilnya dinyatakan baik jika lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$). Tinggi rendahnya validitas suatu angket dengan melihat FL (*Factor Loading*) dimana jika FL suatu item $> 0,5$ maka item tersebut valid, dan sebaliknya jika FL dalam angket $< 0,5$ maka item tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kebebasan dari *random errors* sehingga alat ukur yang digunakan dapat memberi hasil yang konsisten. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas merupakan faktor kondisional bagi validitas tetapi data yang reliabel belum tentu valid. Jadi, reliabilitas menyangkut akurasi konsistensi, dan stabilitas alat ukur. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Alpha Cronbach* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang didapat langsung dari responden oleh peneliti (Sekaran, 2000). Dalam penelitian ini data primer yang dibutuhkan meliputi hasil data kuesioner dari responden.

b. Data Sekunder

Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data atau informasi yang dikumpulkan orang atau pihak lain yang digunakan peneliti untuk penelitiannya (Sekaran, 2000). Data skunder merupakan data yang diperoleh dari studi pustaka dan sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini, baik berupa jurnal ataupun catatan-catatan yang berasal dari perusahaan. Data sekunder yang digunakan penelitian ini adalah data karyawan tambang bawah tanah *Underground Operation* DOZ PT. Freeport Indonesia serta data yang berhubungan dengan obyek penelitian, meliputi sejarah lahir dan perkembangan, visi, misi dan tujuan PT. Freeport Indonesia, struktur organisasi dan lain-lain.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban atas pertanyaan

tersebut, bersifat tertutup, maksudnya alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi kesempatan menjawab yang lain di luar jawaban yang telah disediakan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *personally administrated quistionnaires*, yaitu peneliti menyampaikan sendiri kuesioner kepada responden dan mengambil sendiri kuesioner yang telah diisi oleh responden, tujuan utamanya supaya tingkat pengembalian kuesioner dapat terjaga di dalam periode waktu yang relatif pendek (Sekaran, 2003).

E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan dengan Analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah metode analisis data dengan cara mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan ditrepretasikan. Analisis deskriptif merupakan bagian dari statistik yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan.

Peneliti melakukan uji deskriptif terhadap profil responden melalui tabulasi frekuensi dan modus. Data ini mempermudah peneliti memperoleh informasi dan gambaran tentang responden dalam penelitiannya. Data yang dianalisis dalam tahap ini, antara lain umur, lama bekerja, dan tingkat pendidikan.

2. Analisis Kuantitatif (Uji Asumsi Klasik)

Analisis Kuantitatif adalah metode analisis data dengan menggunakan perhitungan matematis. Dalam analisis kuantitatif dilakukan:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah sebaran data yang diperoleh telah berdistribusi normal. Hal ini bisa dilihat dari bentuk histogram atau dengan rasio skewness dan kurtosis. Atau dengan menggunakan normal P-P plot dengan melihat apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2014).

b. Uji Multikolinieritas

Untuk melihat apakah antar variabel tersebut terdapat multikolinieritas atau ada hubungan dengan variabel lainnya. Hal ini bisa dilihat koefisien korelasi dan harus di bawah 0,5. Bila terdapat korelasi maka salah satu variabel tersebut bisa dikeluarkan. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dalam model. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat melalui matrik korelasi antar variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi, terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2014).

3. Analisa Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antar variabel-variabel penelitian. Peneliti menggunakan *multiple regression* yang disesuaikan dengan tujuan dan hipotesis penelitian. Setelah proses perhitungan secara statistik dilakukan, maka akan diperoleh tiga output, yaitu *model summary*, *table ANOVA* dan *table coefficient*. Parameter *adjusted R square* didalam *model summary* adalah informasi yang menunjukkan seberapa presentase variabel dependen dapat dijelaskan oleh variable-variabel independen dan presentase variabel tersebut yang dipengaruhi oleh variabel lain. Tabel ANOVA akan memberikan informasi mengenai signifikansi dari tiap hipotesis yang diuji. Tabel koefisien pada analisis regresi digunakan untuk menyusun persamaan regresi. Dengan persamaan ini, peneliti dapat mengetahui kepastian terhadap besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, terdapat juga di tabel koefisien VIF dan *tolerance*. Kedua parameter ini digunakan untuk melihat adanya hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Multikolinearitas dapat terjadi jika $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* < 0.1 .

Berikut ini adalah formula regresi secara umum:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X + e_1$$

Oleh karena itu, β_0 dan β_1 tidak diketahui, maka diestimasi sampel penelitian menggunakan formula berikut:

$$\hat{Y} = a + bx_1 + cx_2 + dx_3$$

Dalam menggunakan regresi ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan yaitu melakukan uji instrumen yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk memastikan apakah instrumen penelitian tersebut valid dan tidak bias. Uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan bisa digunakan di tempat yang lain.

Kemudian bila kedua uji tersebut telah dilakukan maka dilakukan uji Asumsi. Didalam uji asumsi ini terdapat beberapa item yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas untuk memastikan bahwa distribusi sebaran sampel adalah normal, uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat sebuah ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hipotesis:

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen)
- b. $H_0 : \beta_1 \neq 0$ (ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen)

Parameter-parameter statistik yang digunakan, antara lain:

a. *Coefficient Significancy*

Parameter ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen jika bernilai ≤ 0.10 yang disesuaikan dengan *significance level* yang digunakan dalam penelitian ini.

b. *Adjusted R Square*

Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

c. *Unstandardized Coefficient*

Parameter ini digunakan untuk membangun persamaan regresi, dimana nilai koefisien ini tidak terstandarisasi atau tidak memiliki patokan.

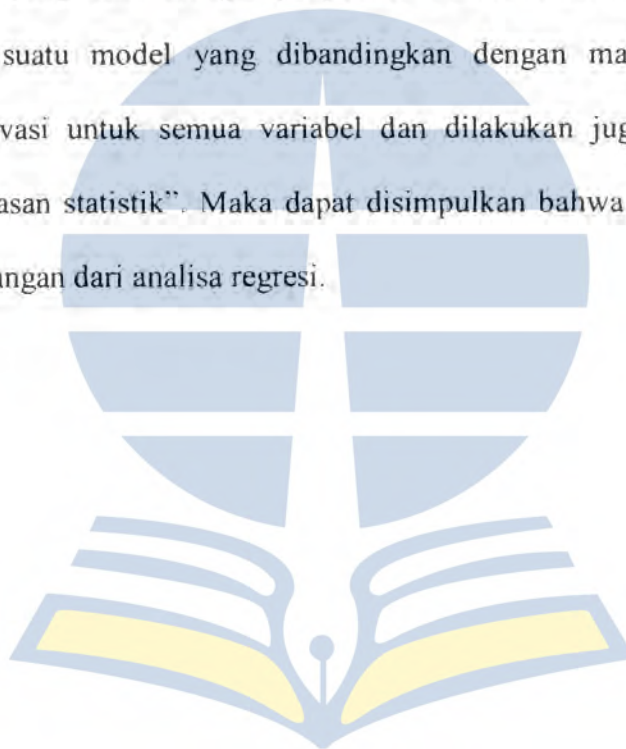
d. VIF dan *tolerance*

Kedua parameter ini digunakan untuk melihat adanya hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan. *Multikolinieritas* dapat terjadi jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.1 .

4. Analisa Jalur (*path analysis*)

Analisa Jalur (*path analysis*) merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Robert D. Retherford (sebagaimana dikutip dalam websitenya Jonathan Sarwono) menyatakan "analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung". Adapun pendapat lain David Garson (2003)

(sebagaimana dikutip dalam websitenya Jonathan Sarwono) menyatakan bahwa “model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedang yang lain sebagai penyebab. Pembobotan regresi diprediksikan dalam suatu model yang dibandingkan dengan matriks korelasi yang diobservasi untuk semua variabel dan dilakukan juga penghitungan uji keselarasan statistik”. Maka dapat disimpulkan bahwa analisa jalur adalah kepanjangan dari analisa regresi.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Divisi tambang bawah tanah PT. Freeport Indonesia saat ini akan menjadi primadona produksi PTFI di masa mendatang. Hal ini dikarenakan cadangan bijih tambang di area *surface grasberg* telah menurun. Pada saat ini PT. Freeport Indonesia telah membuka beberapa area penambangan baru di tambang bawah tanah antara lain area Big Gossan, *Deep Mine Lower Zone* (DMLZ), dan *Grassberg Block Caving* (GBC), namun beberapa area penambangan bawah tanah yang baru tersebut masih dalam tahap pembangunan (*development*), sehingga pada saat penelitian ini dilakukan hanya tambang bawah tanah *Deep Ore Zone* (DOZ) yang telah beroperasi secara teratur.

Untuk saat ini lokasi penambangan DMLZ baru berproduksi pada pertengahan bulan September 2015, sedangkan untuk area GBC masih dalam tahap pembangunan infrastruktur. Adapun area tambang Big Gossan selama satu tahun terakhir kondisinya dalam tahap perawatan tambang, tidak ada aktifitas produksi di area tersebut. Beberapa tenaga kerja dari tambang bawah tanah Big Gossan diperbantukan di beberapa area tambang antara lain DOZ dan DMLZ. Sehingga penulis memilih obyek lokasi tambang bawah tanah DOZ dikarenakan masih beroperasi secara optimal.

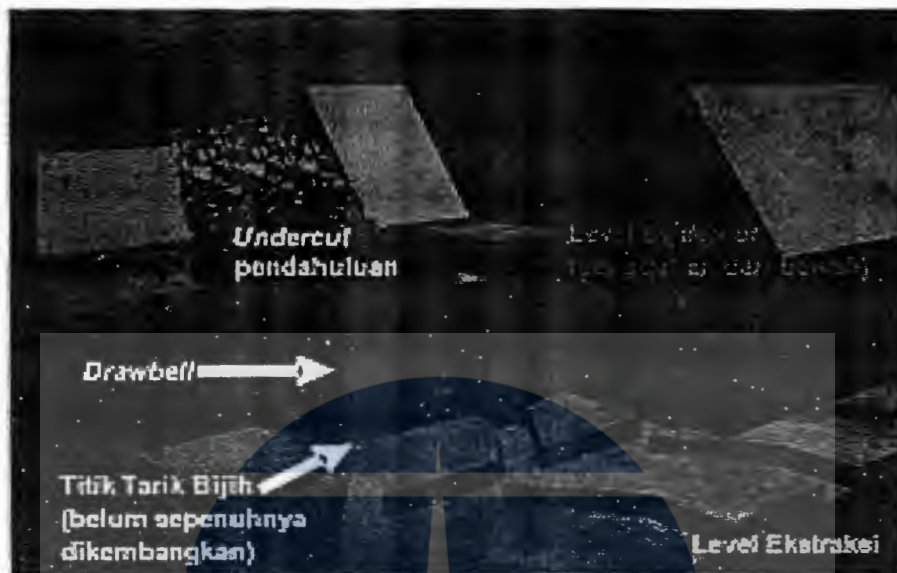
Penambahan area tambang (*expansion*) seperti misal DMLZ dan GBC memberikan peluang karir kepada karyawan untuk mencapai tingkatan tertentu. Sehingga, terdapat pergantian posisi pengawas tingkat pertama maupun tingkat atas. Berdasarkan gambaran ini, maka peneliti mengambil suatu variabel, yaitu gaya kepemimpinan.

Dalam tambang bawah tanah DOZ kinerja karyawan di nilai atas dua faktor, yaitu jumlah tonnase yang didapatkan dalam satuan shift dan nilai *compliance factor*. Adapun ketentuan *tonnase ore* didapatkan dari hasil perhitungan oleh departemen *engineering* setiap jangka waktu tertentu. Sedangkan *compliance factor* adalah penilaian kepatuhan seorang operator loader terhadap pengambilan bijih *ore* dari *drawbell*. *Compliance factor* sangat diperhatikan sebab berkaitan dengan keseimbangan tekanan batuan dari atas dan prosentase kandungan mineral di setiap *draw bell*.

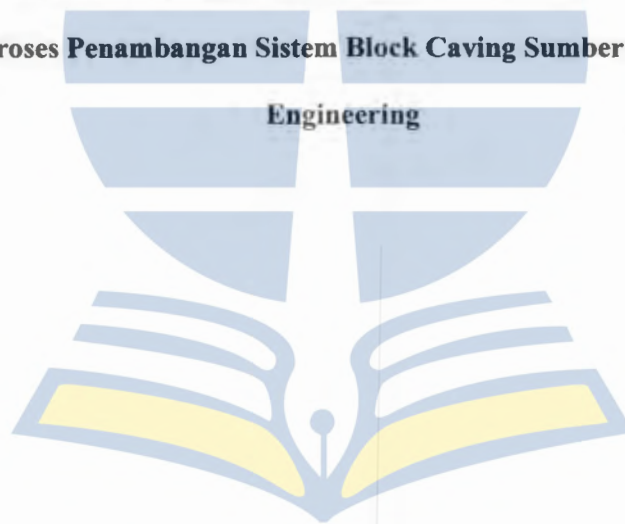
Kinerja dalam produksi terbagi dua, yaitu jumlah perolehan *ore* dalam satu shift/*tonase per day* dan kesesuaian antara pengambilan *muck* di antara lubang *drawbell* (biasa disebut *compliance factor*). Keseimbangan tekanan batuan ini berpengaruh kepada usia tambang tersebut. Dengan kata lain, bahwa dengan ditaatinya *draw order* yang telah dikeluarkan dari pihak *engineering* maka proses penurunan batuan bisa dikontrol sesuai dengan usia tambang. Disamping itu bisa menekan biaya perawatan. Selain itu mempertimbangkan faktor keselamatan.

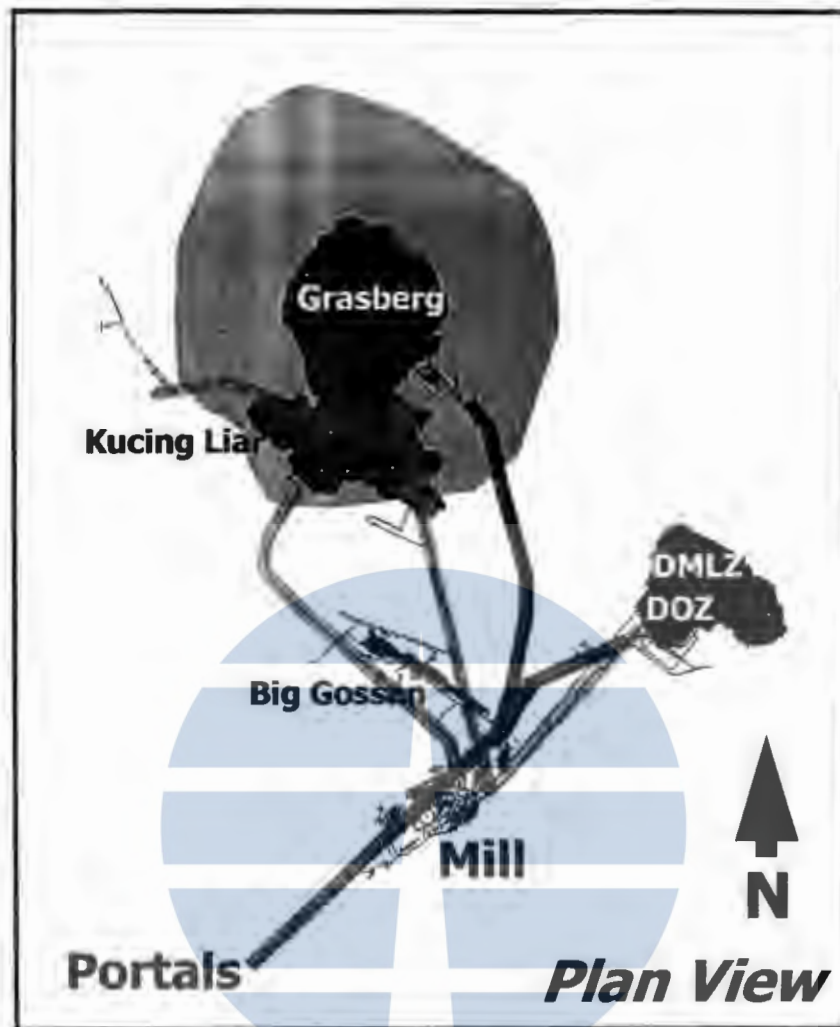
Adapun spesifikasi tambang *undeground* DOZ adalah metode yang digunakan adalah metode *block caving*, produksi maksimal adalah 80.000 ton

per hari, perkiraan man power 1,400 pekerja, perkiraan ore 150 juta ton dengan kandungan 0,57% Cu (tembaga) dan 0,71 g/t Au (emas).

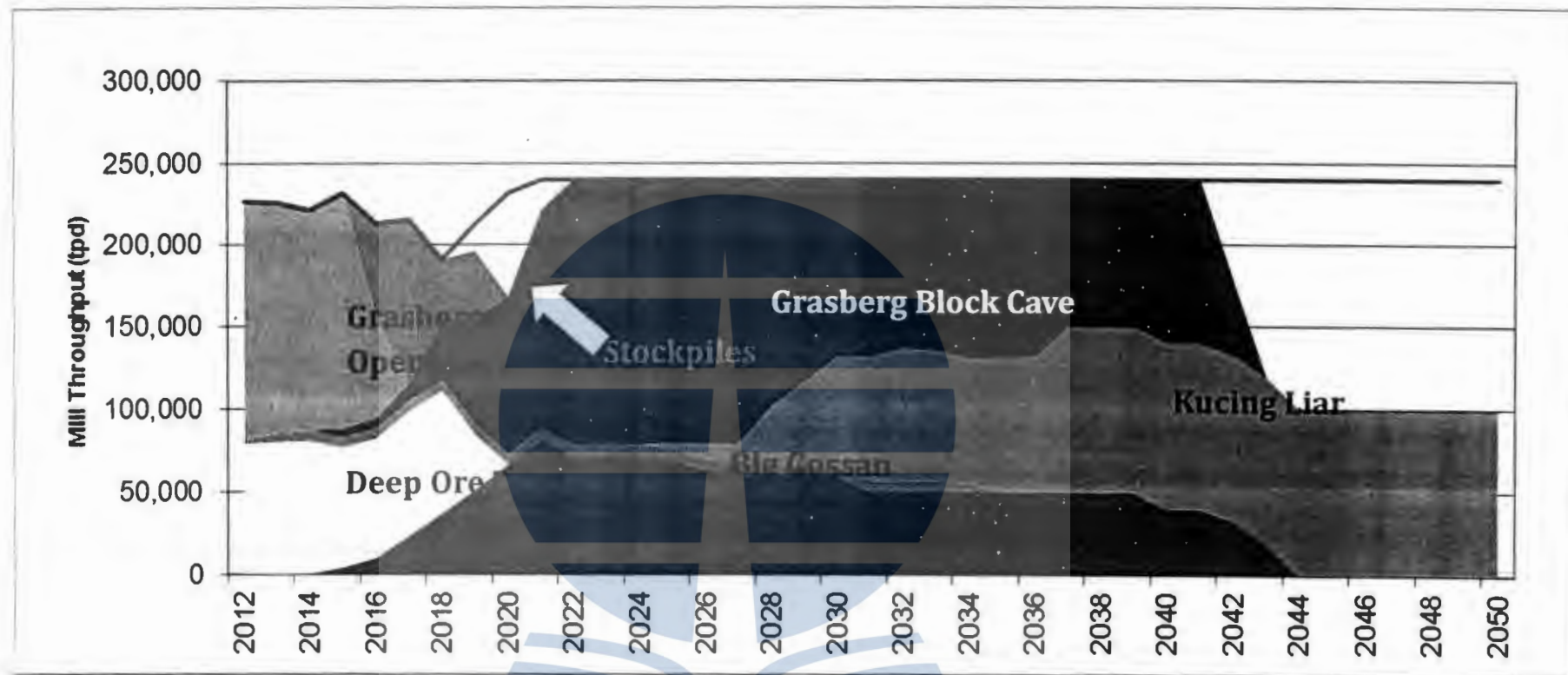


Gambar 4.1. Proses Penambangan Sistem Block Caving Sumber Underground DOZ





Gambar 4.2. Lokasi Penambangan



Gambar 4.3. Grafik Transisi dari Proses Penambangan Surface Menuju Underground

1. Uji Coba Instrumen (*Pre-test*)

Dalam pengujian konsistensi dan keakuratan instrumen penelitian sangat diperlukan, sehingga peneliti melakukan *pre-test*. Berdasarkan hasil *pre-test* tersebut, maka dilakukan beberapa perubahan pada pertanyaan yang diajukan. Dalam *pre-test* ini dilakukan terhadap 30 orang responden.

Selanjutnya, survei sesungguhnya terhadap 171 orang responden yang bekerja di area tambang bawah tanah DOZ PT. Freeport Indonesia. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mendatangi karyawan di tempat kerja pada saat waktu istirahat atau pergantian shift.

a. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini didapatkan hasil seperti dalam Tabel 4.1. Diantaranya terdapat beberapa item yang tidak valid sehingga tidak diikutkan dalam proses selanjutnya. Dalam variabel kinerja (*job performance*) terdapat pertanyaan yang tidak valid pada butir 5, sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan dimensi transformasional pada butir 4, 8 dan 9. Sedangkan pada dimensi transaksional terdapat pada butir 4.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

No.	Konstruk Variabel Operasional Penelitian	Variabel	KMO	% of Variance Extraction Sum of Squared Loadings	Component Matrix (factor Loading)	Keterangan
1.	<i>Meaning</i>	M1 M2 M3 M4 M5	0,671	54,070	0,683 0,835 0,909 0,626 0,566	Memenuhi syarat
2.	<i>Competence</i>	C1 C2 C3 C4 C5 C6	0,783	72,662	0,885 0,942 0,750 0,936 0,803 0,778	Memenuhi syarat
3.	<i>Self Determinan</i>	Sd1 Sd2 Sd3	0,783	85,298	0,911 0,921 0,938	Memenuhi syarat
4.	<i>Impact</i>	I1 I2 I3	0,804	79,940	0,953 0,882 0,856 0,882	Memenuhi syarat
5.	<i>Job Performance</i>	Jp1 Jp2 Jp3 Jp4 Jp5 Jp6 Jp7	0,653	54,601	0,832 0,791 0,653 0,798 0,463 0,800 0,765	Component Matrix Jp5 tidak memenuhi syarat karena di bawah 0.5
6.	<i>Job Satisfaction</i>	Js1 Js2 Js3 Js4	0,693	57,045	0,707 0,768 0,868 0,663	Memenuhi syarat
7.	<i>Lead Transformasional</i>	Trf1 Trf2 Trf3 Trf4 Trf5 Trf6 Trf7 Trf8 Trf9 Trf10	0,668	38,651	0,539 0,677 0,693 0,441 0,593 0,708 0,850 0,457 0,491 0,645	Component Matrix Trf4, Trf8, Trf9 tidak memenuhi syarat karena di bawah 0.5
8.	<i>Lead Transactional</i>	Trs1 Trs2 Trs3 Trs4 Trs5	0,610	51,814	0,830 0,783 0,824 0,474 0,620	Component Matrix Trs4 tidak memenuhi syarat karena di bawah 0.5

b. Uji Konsistensi (*reliability test*)

Peneliti menggunakan metode analisis skala *reliability* dengan bantuan software SPSS. Uji dilakukan terhadap 44 variabel yang terwakilkan dalam tiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian dan sesuai dengan konstruk variabel operasional penelitian (gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja dan kinerja karyawan) dari masing-masing variabel tersebut. Peneliti melakukan uji konsistensi berdasarkan nilai dari parameter Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel harus lebih besar dari 0.6 (> 0.6) agar data dianggap konsisten dan dapat dilakukan uji selanjutnya (Hair, et.al, 2010). Selain parameter Cronbach's Alpha, peneliti juga menganalisis nilai Cronbach's Alpha if item deleted untuk melihat kemungkinan dihilangkannya salah satu variabel yang dapat menaikkan nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing konstruk variabel operasional penelitian.

Tabel 4.2. Hasil Uji Konsistensi (*Reliability Test*)

No.	Konstruk Variabel Operasional Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Meaning</i>	0,623	Memenuhi syarat
2.	<i>Competence</i>	0,850	Memenuhi syarat
3.	<i>Self Determination</i>	0,777	Memenuhi syarat
4.	<i>Impact</i>	0,913	Memenuhi syarat
5.	<i>Transactional Leadership</i>	0,729	Memenuhi syarat
6.	<i>Transformational</i>	0,928	Memenuhi syarat
7.	Kinerja (<i>Job Performance</i>)	0,922	Memenuhi syarat
8.	Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	0,820	Memenuhi syarat

2. Deskripsi Responden

Persepsi dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden. Pembahasan analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Gambaran umum 171 responden meliputi usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 32 - 42 tahun. Responden memiliki masa kerja antara 1 - 9 tahun sebanyak 119 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SLA. Hasil penelitian tentang deskripsi karakteristik responden disajikan dalam Tabel 4.3 berikut.

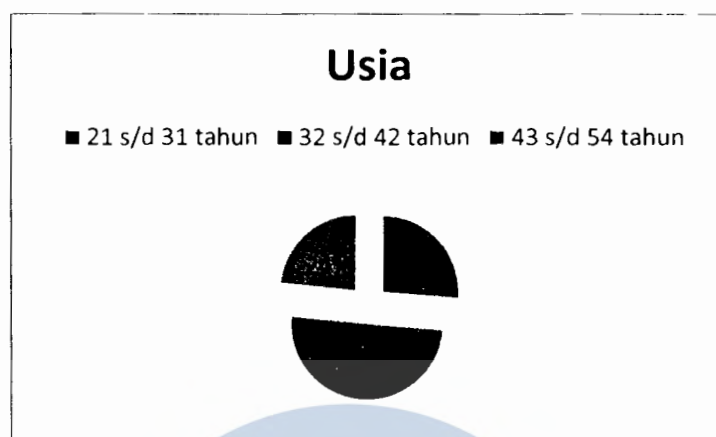
Tabel 4.3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
21 s/d 31 tahun	45	26,3
32 s/d 42 tahun	86	50,3
43 s/d 54 tahun	40	23,4
Masa Kerja		
1 s/d 9 tahun	119	69,6
10 s/d 18 tahun	39	22,8
19 s/d 28 tahun	13	7,6
Pendidikan Terakhir		
SMP	14	8,2
SLA	120	70,2
D1	10	5,8
D3	6	3,5
S1	21	12,3

Sumber: Hasil olahan data, 2015

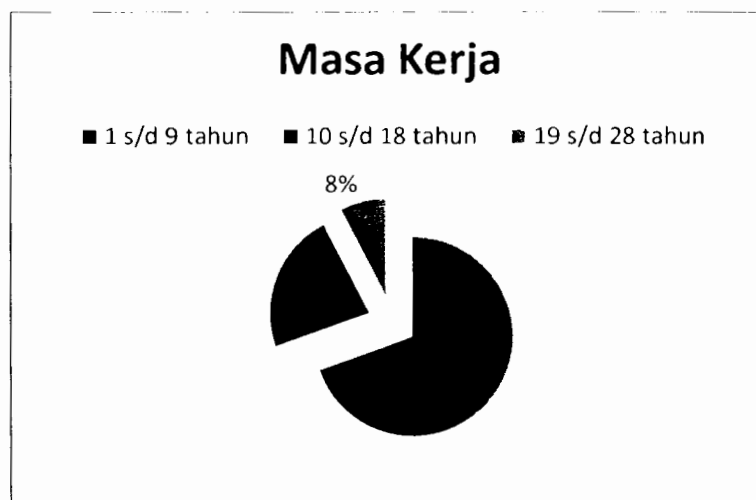
Dari Gambar 4.4 di bawah diketahui bahwa 50% dari responden adalah berusia 32 - 42 tahun dan urutan kedua pada usia 43 - 54 tahun

yaitu mencapai 26%. Sedangkan di urutan ketiga adalah usia antara 21 - 31 tahun yaitu mencapai 24%.



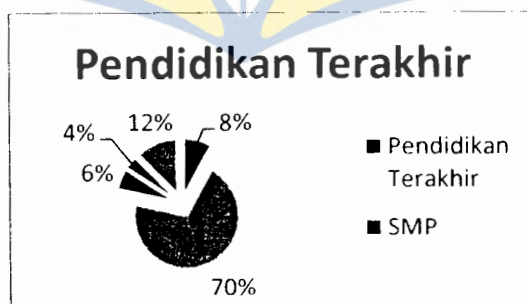
Gambar 4.4. Diagram Usia Responden

Adapun deskripsi mengenai masa kerja bisa dijelaskan pada Gambar 4.5 berikut ini, 69% dari total responden memiliki masa kerja antara 1 - 9 tahun. Dan masa kerja antara 10 - 18 tahun menempati posisi kedua sebesar 23%. Sedangkan masa kerja antara 19 - 28 tahun berada pada posisi ketiga dengan prosentase 8%.



Gambar 4.5. Masa Kerja

Untuk deskripsi tingkat pendidikan bisa kita lihat dari Gambar 4.6 berikut ini dimana posisi teratas atau paling banyak adalah SMA atau sederajat dengan posisi 70% dari total reponden. Untuk tingkat pendidikan S1 menempati porsi sebesar 12%. Tingkat pendidikan SMP atau sederajat sejumlah 8% dari total responden. Tingkat pendidikan D1 atau sederajat menempati posisi ketiga dengan sebanyak 6% dari keseluruhan responden. Dan untuk tingkat pendidikan D3 sebesar 4%.



Gambar 4.6. Pendidikan Terakhir

b. Persepsi Responden

Deskripsi tanggapan responden dapat dikelompokkan sesuai dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Deskripsi tanggapan responden disajikan nilai mean dari masing-masing item pernyataan. Deskripsi tanggapan responden diuraikan sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan

Persepsi tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) Gaya kepemimpinan transformasional

Tabel 4.4. Gambaran Persepsi Responden Terhadap Transformasional

Indikator	Mean	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Index
Menyediakan semua kebutuhan pekerjaan	3,75	1 (0,6%)	10 (5,8%)	43 (25,1%)	94 (55%)	23 (13,5%)	3,67
Perhatian terhadap penyimpangan	3,90	-	10 (5,8%)	30 (17%)	98 (57,3%)	33 (19,3%)	3,87
Menghindar terlibat ketika isu penting membesar	3,98	-	8 (4,7%)	32 (18,7%)	86 (50,3%)	45 (26,3%)	3,97
Melihat sisi yang berbeda dengan masa depan	3,87	1 (0,6%)	10 (5,8%)	32 (18,7%)	55,6 (95%)	33 (19,3%)	3,82
Optimis pada masa depan	4,20	-	3 (1,8%)	21 (12,3%)	86 (50,3%)	61 (35,7%)	4,27
Menanamkan rasa bangga saat bergaul dengan beliau	4,15	1 (0,6%)	2 (1,2%)	29 (17%)	77 (45%)	62 (36,3%)	4,2
Memiliki rasa kuat dalam mencapai tujuan	3,74	-	6 (3,5%)	53 (31%)	91 (53,2%)	12,3 (21%)	3,65
Mean	3,94						3,92

Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa nilai *mean* tanggapan responden atas pernyataan gaya kepemimpinan transformasional berkisar antara 3,74 hingga 4,20. Ini mengindikasikan bahwa

gaya kepemimpinan transformasional dirasakan oleh responden rata-rata baik. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan kelima yang berbunyi “atasan optimis pada masa depan”. Dari nilai rata-rata secara total didapatkan hasil 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan model ini baik namun perlu lebih ditingkatkan.

b) Gaya kepemimpinan transaksional

Tabel 4.5. Gambaran Persepsi Responden Terhadap *Transaksional*

Indikator	Mean	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Index
Effektif dalam meeting berkaitan dengan pekerjaan	3,92	-	5 (2,9%)	36 (21,1%)	97 (56,7%)	33 (19,3%)	3,89
Memberikan pekerjaan lebih dari kemampuan karyawan	3,89	2 (1,2%)	8 (4,7%)	34 (19,9%)	89 (52%)	38 (22,2%)	3,85
Ekspresi puas pada target tercapai	4,13	-	4 (2,3%)	26 (15,2%)	85 (49,7%)	56 (32,7%)	4,17
Mendorong saya untuk sukses	3,84	-	10 (5,8%)	42 (24,6%)	85 (49,7%)	34 (19,9%)	3,78
Mean keseluruhan	3,94						

Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa nilai *mean* tanggapan responden atas pernyataan gaya kepemimpinan transformasional berkisar antara 3,84 hingga 4,13. Ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dirasakan oleh responden rata-rata baik. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan yang berbunyi “ekspresi puas pada target tercapai”. Dari nilai rata-rata secara total didapatkan hasil 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi

karyawan terhadap gaya transformasional maupun transaksional cukup baik namun akan lebih baik untuk lebih ditingkatkan kembali.

2) Pemberdayaan Psikologi

Pemberdayaan psikologi terdiri dari empat dimensi yaitu *meaning*, *competence*, *impact*, dan *self-determination*. Persepsi tanggapan responden variabel pemberdayaan psikologi dapat disajikan berikut ini.

a) Dimensi *meaning*

Tabel 4.6. Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan *Meaning*

Indikator	Mean	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Index
Merasa penting pada saat melakukan pekerjaan	3,65	6 (3,5%)	10 (5,8%)	49 (28,7%)	79 (46,2%)	27 (15,8%)	3,53
Menyukai aktifitas pekerjaan	4,25	6 (3,5%)	2 (1,2%)	20 (11,7%)	79 (46,2%)	69 (40,4%)	4,33
Pekerjaan sangat berarti	4,17	-	4 (2,3%)	25 (14,6%)	80 (46,8%)	62 (36,3%)	4,22
Rekan kerja berebut untuk jadi partner	3,32	7 (4,1%)	19 (11,1%)	68 (39,8%)	66 (38,6%)	11 (6,4%)	3,09
Rekan kerja merasa kehilangan saat saya tidak hadir	3,63	2 (1,2%)	14 (8,2%)	52 (30,4%)	81 (47,4%)	22 (12,9%)	3,50
Mean keseluruhan	3,80						

Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa nilai *mean* tanggapan responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan *meaning* berkisar antara 3,32 hingga 4,25. Ini mengindikasikan bahwa kebermaknaan (*meaning*) dirasakan oleh responden rata-rata

baik. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan yang berbunyi “menyukai aktivitas pekerjaan”.

b) Dimensi *competence*

Tabel 4.7. Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan *Competence*

Indikator	Mean	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Index
Yakin dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan	4,10	-	7 (2,3%)	24 (14%)	85 (49,7%)	55 (32,2%)	4,13
Selalu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	3,98	4 (2,3%)	5 (2,9%)	30 (17,5%)	84 (49,1%)	48 (28,1%)	3,97
Telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya	3,94	-	8 (4,7%)	29 (17%)	99 (57,9%)	35 (20,5%)	3,92
Bisa menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan penanganan khusus (<i>special order</i>)	3,84	3 (1,8%)	8 (4,7%)	39 (22,8%)	85 (49,7%)	36 (21,1%)	3,78
Banyak di bantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	4,09	2 (1,2%)	3 (1,8%)	29 (17%)	81 (47,4%)	56 (32,7%)	4,12
Sering diminta menyelesaikan pekerjaan rekan kerja	3,65	-	13 (7,6%)	48 (28,1%)	96 (56,1%)	14 (8,2%)	3,53
Mean keseluruhan	3,93						

Tabel 4.7 di atas diketahui bahwa nilai *competence* tanggapan responden atas pernyataan pertanyaan yang berkaitan dengan *competence* berkisar antara 3,65 hingga 4,10. Ini mengindikasikan bahwa *competence* dirasakan oleh responden rata-rata baik. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan yang berbunyi “yakin dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan”.

c) Dimensi *self-determination*

Tabel 4.8. Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan *Self-Determination*

Indikator	Mean	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Index
Bisa memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan	3,54	8 (4,7%)	22 (12,9%)	34 (19,9%)	84 (49,1%)	23 (13,%)	3,38
Memiliki kesempatan cukup besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam bagaimana mengerjakan pekerjaan	3,71	2 (1,2%)	17 (9,9%)	37 (21,6%)	87 (50,9%)	28 (16,4%)	3,61
Atasan selalu setuju dengan keputusan saya	3,46	2 (1,2%)	19 (11,1%)	59 (34,5%)	81 (47,4%)	10 (5,8%)	3,28
Mean	3,57						

Tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai *self-determination* tanggapan responden atas pernyataan berkisar antara 3,46 hingga 3,71. Ini mengindikasikan bahwa *self-determination* dirasakan oleh responden rata-rata baik. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan yang berbunyi “saya memiliki kesempatan cukup besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya”, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada butir “atasan saya selalu setuju dengan keputusan saya”. Secara keseluruhan nilai mean adalah 3,57 maka persepsi responden perlu untuk ditingkatkan.

d) Dimensi *impact*

Tabel 4.9. Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan *Impact*

Indikator	Mean	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Index
Memberikan dampak yang cukup besar kepada departemen	3,65	2 (1,2%)	8 (4,7%)	63 (36,8%)	72 (42,1%)	26 (15,2%)	3,53
Memiliki kendali yang besar terhadap apa yang terjadi di departemen	3,31	5 (2,9%)	25 (14,6%)	66 (38,6%)	62 (36,3%)	13 (7,6%)	3,08
Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap apa yang terjadi di departemen saya	3,20	5 (2,9%)	32 (18,7%)	73 (42,7%)	46 (26,9%)	15 (8,8%)	2,93
Atasan minta pendapat saya untuk mengambil keputusan	3,56	4 (2,3%)	18 (10,5%)	15 (29,2%)	77 (45%)	22 (12,9%)	3,41
Mean	3,43						

Tabel 4.9 di atas diketahui bahwa nilai *impact* tanggapan responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan *meaning* berkisar antara 3,20 hingga 3,65. Ini mengindikasikan bahwa *impact* dirasakan oleh responden rata-rata baik. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan yang berbunyi “saya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap apa yang terjadi di departemen saya”. Sedangkan nilai mean terendah adalah “saya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap apa yang terjadi di departemen saya”. Diantara beberapa dimensi pemberdayaan psikologis bahwa rata-rata keseluruhan maka dimensi *impact* memberikan nilai rata-rata terkecil yaitu 3,43.

3) Kepuasan Kerja

Persepsi responden terhadap kepuasan kerja dapat kami sajikan dalam tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4.10. Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Kepuasan Kerja

Indikator	Mean	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Index
Merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.	4,03	-	6 (3,5%)	29 (17%)	90 (52,6%)	46 (26,9%)	4,04
Menikmati pekerjaan saya	4,16	-	3 (1,8%)	19 (11,1%)	96 (56,1%)	53 (31%)	4,21
Merasa mendapatkan pembelajaran dan pengalaman bersama organisasi ini	4,19	1 (0,6%)	2 (1,2%)	19 (11,1%)	90 (52,6%)	59 (34,5%)	4,25
Merasa penting ketika menjalankan aktifitas pekerjaan	3,87	1 (0,6%)	7 (4,1%)	34 (19,9%)	100 (58,5%)	29 (17,9%)	3,83
mean	4,06						

Tabel 4.10 di atas diketahui bahwa nilai kepuasan kerja tanggapan responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja berkisar antara 3,87 hingga 4,19. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dirasakan oleh responden rata-rata baik. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan yang berbunyi "saya merasa mendapatkan pembelajaran dan pengalaman bersama organisasi ini". Sedangkan nilai mean terkecil "saya merasa penting ketika menjalankan aktivitas pekerjaan saya". Secara umum nilai mean berada di atas angka 4 artinya persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja cenderung baik.

4) Kinerja Karyawan

Persepsi responden terhadap kinerja karyawan dapat kami sajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.11. Gambaran Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan dengan Kinerja

Indikator	Mean	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Index
Memenuhi tanggung jawab pekerjaan tertentu	3,82	1 (0,6%)	4 (2,3%)	37 (21,6%)	112 (65,5%)	17 (9,9%)	3,76
Mendapatkan standar kinerja dan ekpektasi saya	3,79	-	5 (2,9%)	40 (23,4%)	112 (65,5%)	14 (8,2%)	3,72
Tingkat kinerja memuaskan	3,94	-	4 (2,3%)	35 (20,5%)	99 (57,9%)	33 (19,3%)	3,92
Efektif dalam bekerja	3,92	-	2 (1,2%)	36 (21,1%)	107 (62,6%)	26 (15,2%)	3,89
Melakukan pekerjaan yang lebih baik dibanding karyawan yang lain pada pekerjaan yang sama	3,29	4 (2,3%)	20 (11,7%)	85 (49,7%)	46 (26,9%)	16 (9,4%)	3,05
Melakukan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik	3,81	-	6 (3,5%)	48 (28,1%)	90 (52,6%)	27 (15,8%)	3,74
Hasil pekerjaan menjadi rujukan teman kerja saya	3,58	2 (1,2%)	9 (5,3%)	63 (36,8%)	81 (47,4%)	16 (9,4%)	3,44

Tabel 4.10 di atas diketahui bahwa nilai kinerja tanggapan responden atas pernyataan yang berkaitan dengan kinerja berkisar antara 3,29 hingga 3,94. Ini mengindikasikan bahwa kinerja dirasakan oleh responden rata-rata sedang, karena secara umum nilai mean berada diatas nilai 3. Nilai mean tertinggi pada pertanyaan yang berbunyi "tingkat kinerja saya memuaskan". Sedangkan nilai terendah terdapat pada butir pernyataan "saya melakukan pekerjaan

yang lebih baik dibanding karyawan yang lain pada pekerjaan yang sama”. Secara keseluruhan nilai mean kinerja adalah 3.74.

B. Hasil Penelitian

Pada tahap penelitian selanjutnya, peneliti melakukan analisis *factor score* yang bertujuan untuk membentuk *variabel-variabel* menjadi satu konstruk sesuai dengan konstruk penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa metode yang dapat digunakan oleh peneliti untuk tujuan tersebut yang didasarkan pada besaran nilai Cronbach`s Alpha dari hasil uji konsistensi masing-masing variabel berdasarkan konstruknya masing-masing.

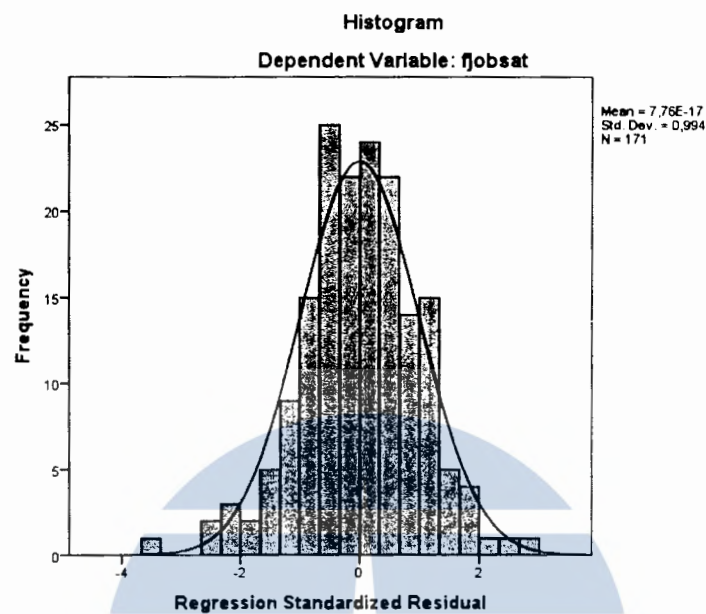
Hasil yang diperoleh dari metode ini adalah variabel baru yang telah memiliki nilai pembobotan tertentu. Variabel baru inilah yang akan digunakan dalam tahap pengujian selanjutnya. Peneliti melakukan penamaan variabel baru tersebut, sesuai dengan nama konstruk dari variabel penelitian.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

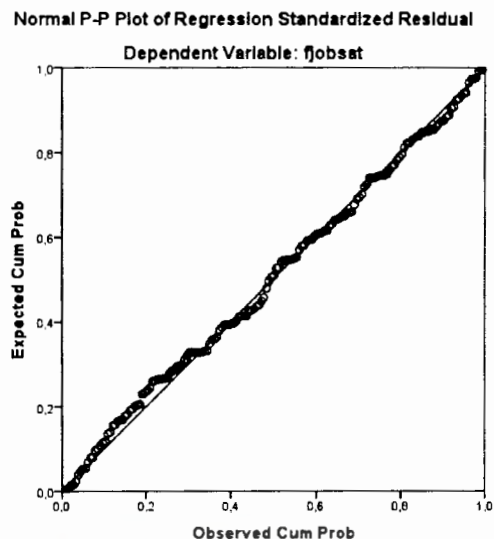
Uji normalitas residual data dilakukan dengan dua cara, yaitu histogram dan normal probability plot diagram untuk setiap hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Asumsi normalitas data terpenuhi jika residual berasal dari distribusi normal, yang akan terlihat dari sebaran pada normal probability plot diagram berada pada sekitar diagonal membentuk garis lurus.

- 1) Uji normalitas variabel gaya kepemimpinan dan pemberdayaan psikologis terhadap variabel kepuasan kerja.



Gambar 4.7. *Distribution Standardized Residual* Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Histogram nilai antara variabel gaya kepemimpinan dan pemberdayaan psikologis terhadap variabel kepuasan kerja karyawan kecenderungan normal seperti Gambar 4.7 di atas. Di dalam histogram tersebut membentuk diagram lonceng sehingga bisa dikatakan berdistribusi normal.

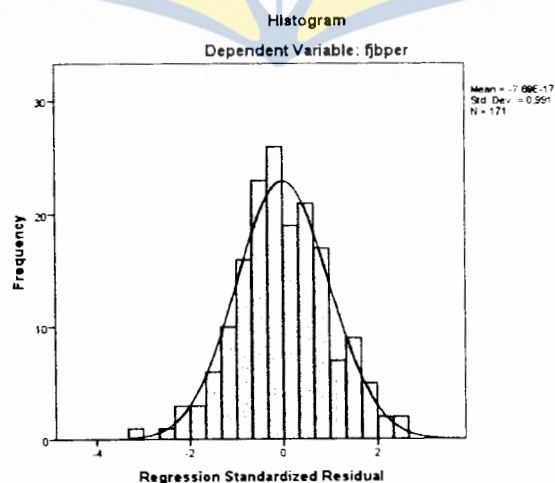


Gambar 4.8. P-P plot Residual Standar Regresi dengan Variabel Dependen Kepuasan

Kerja

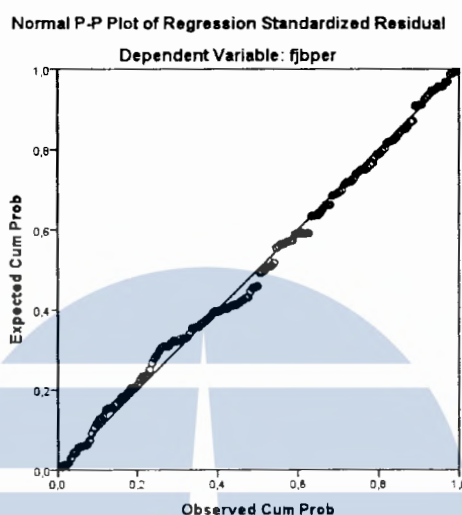
Sedangkan di dalam Gambar 4.8 di atas membentuk pola garis lurus hal ini dikatakan bahwa regresi antara variabel dependen kepuasan kerja dan variabel independen pemberdayaan psikologis dan berdistribusi normal.

- 2) Uji normalitas variabel gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis, dan kepuasan kerja variabel terhadap kinerja karyawan



Gambar 4.9. Histogram Variabel Dependen Kinerja

Histogram nilai antara variabel gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan kecenderungan normal seperti Gambar 4.9 di atas. Histogram di atas menunjukkan distribusi normal.



Gambar 4.10. P-P Plot dari Residual Standar Regresi dengan Variabel Dependen Kinerja

Dari Gambar 4.8 menunjukkan bahwa sebaran data membentuk garis lurus diagonal sehingga memenuhi persyaratan normal. Normal probability plot diagram menunjukkan bahwa sebaran nilai *standardized residual* membentuk garis lurus sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tahap penelitian selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian yang telah dibangun oleh peneliti. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengujian terhadap hubungan yang ada

antar variabel-variabel penelitian sebelumnya yang telah dibangun sesuai konstruksya masing-masing dan sekaligus akan membuktikan hipotesis dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode *multiple regression* untuk tujuan tersebut.

Pada pembahasan ini, peneliti melakukan uji regresi berganda (*multiple regression*) antara *job satisfaction* (kepuasan kerja) sebagai *variabel dependen* dengan faktor pembobotan gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan pemberdayaan psikologis (*phsycological empowerment*) sebagai *variabel independen*. Peneliti akan menggunakan beberapa parameter untuk menganalisis hasil yang diperoleh, antara lain *Adjusted R Square*, *Coefficient Sig. Unstandardize Coefficient (B)*, *VIF* dan *Tolerance*. Persamaan regresi pun dapat terbentuk dari keempat parameter yang dihasilkan tersebut.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *VIF* disekitar angka satu dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Tabel koefisien pada analisis regresi digunakan untuk menyusun persamaan regresi. Lewat persamaan ini, peneliti mengetahui kepastian terhadap besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen terdapat juga di tabel koefisien *VIF* dan *tolerance*. Kedua parameter ini digunakan untuk melihat adanya hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Multikolinearitas dapat terjadi jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* $< 0,1$.

Tabel 4.12. Nilai Tolerance dan VIF antara Variabel Dependen Kinerja dengan Variabel Independen Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Psikologis, dan Kepuasan Kerja

Hipotesis	Variabel Dependen	Variabel Independen	Tolerrance	VIF	Keterangan
H1	Kinerja	Gaya Kepemimpinan	0,687	1,455	Tidak ada korelasi
H4	Kinerja	Pemberdayaan Psikologis	0,627	1,594	
H5	Kinerja	Kepuasan Kerja	0,662	1,511	

Tabel 4.13. Nilai Tolerance dan VIF antara Variabel Dependen Kepuasan Kerja dengan Variabel Independen Gaya Kepemimpinan dan Pemberdayaan Psikologis

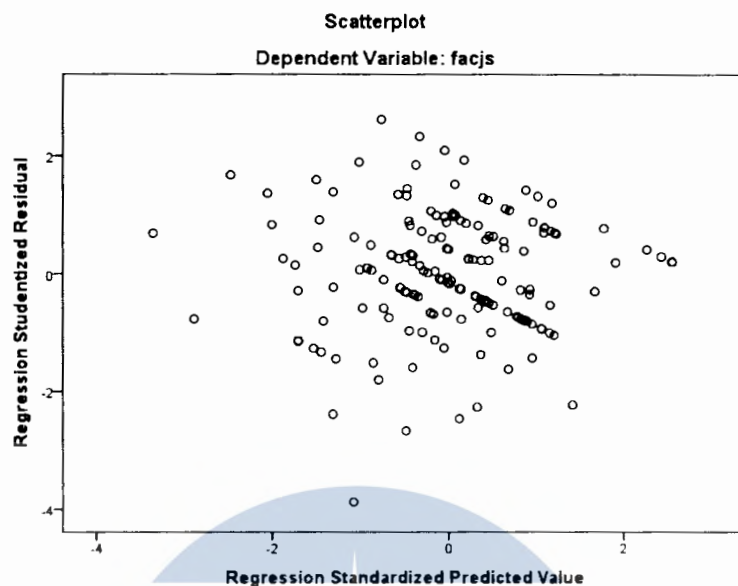
Hipotesis	Variabel Dependen	Variabel Independen	Tolerrance	VIF	Keterangan
H2	Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan	0,741	1,350	Tidak ada korelasi
H3	Kepuasan Kerja	Pemberdayaan Psikologis	0,741	1,350	

Dari Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 di atas diketahui tidak ada multikolinearitas antar variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat sebuah ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini bisa ditunjukkan dengan diagram scatterplot dimana tidak membentuk pola tertentu.

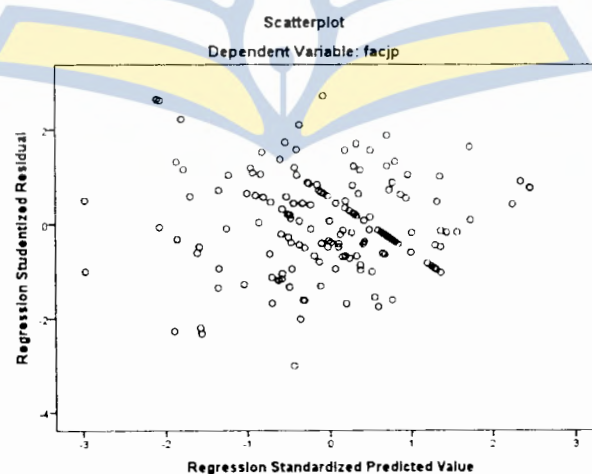
- 1) Dengan variabel dependen kepuasan kerja



Gambar 4.11. Scatterplot Kepuasan Kerja

Dengan melihat Gambar 4.9 diketahui tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar di sekitar angka 0 dan bersifat homoskedastisitas sehingga layak untuk dilakukan analisa regresi.

- 2) Dengan variabel dependen kinerja



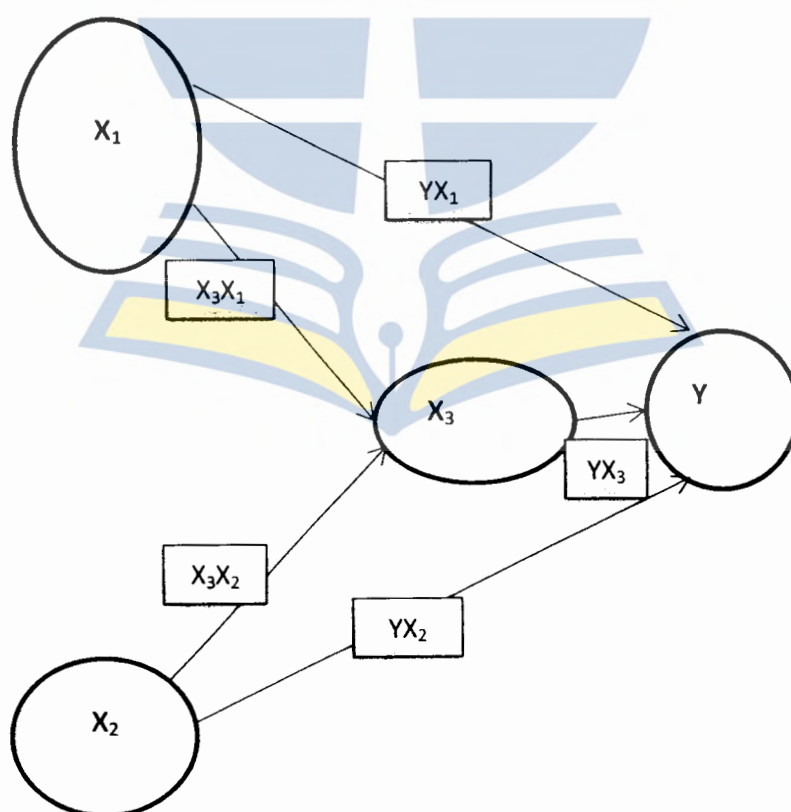
Gambar 4.12. Scatterplot Kinerja

Dengan melihat Gambar 4.10, maka diketahui tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar di sekitar angka 0 dan bersifat homoskedastisitas sehingga layak untuk dilakukan analisa regresi.

2. Analisa Regresi dan Analisa Jalur

a. Analisa Regresi

Sesuai penjelasan pada bab sebelumnya, peneliti akan menggunakan parameter untuk menganalisis hasil yang diperoleh antara lain *Adjusted R Square*, *Coefficient Sig*, *Unstandardize Coeficient (B)*, VIF dan *Tolerance*. Persamaan regresi dapat terbentuk dari keempat parameter yang dihasilkan tersebut.



Gambar 4.13. Model Diagram Jalur Empiris

Keterangan gambar:

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Pemberdayaan Psikologis

X_3 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

Kotak YX_2 = Koefisien korelasi antara Y dan X_2

Kotak YX_3 = Koefisien korelasi antara Y dan X_3

Kotak YX_1 = Koefisien korelasi antara Y dan X_1

Kotak X_3X_1 = Koefisien korelasi antara X_3 dan X_1

Kotak X_3X_2 = Koefisien korelasi antara X_3 dan X_2

Tabel 4.14. Hasil *Multiple Regression* Tahap 1

Hipotesis	Variabel Dependen	Variabel Independen	Adjusted R square	Coefficient Sig.	Unstandardized Coef. (B)	t-value
(Constant)					-,005	
H1	Kinerja	Gaya Kepemimpinan	0,575	0,042	0,124	2,052
H4	Kinerja	Pemberdayaan Psikologis		0,000	0,471	7,471
H5	Kinerja	Kepuasan Kerja		0,000	0,308	5,010

Tabel 4.15. Hasil *Multiple Regression* Tahap 2

Hipotesis	Variabel Dependen	Variabel Independen	Adjusted R square	Coefficient Sig.	Unstandardized Coef. (B)	t-value
Constanta					-2,018	
H2	Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan	0,330	0,000	0,263	3,609
H3	Kepuasan Kerja	Pemberdayaan Psikologis		0,000	0,402	5,508

Tabel 4.16. Hasil Perhitungan Regresi

Model	Predictor	Variabel Dependen	Nilai R	R square	Adjusted R Square	F reg	Sig
1	Pemberdayaan Psikologis	Kepuasan Kerja	0,582	0,338	0,330	42,929	0,000
	Gaya Kepemimpinan						
2	Kepuasan Kerja	Kinerja	0,763	0,583	0,575	77,759	0,000
	Pemberdayaan Psikologis						
	Gaya Kepemimpinan						

b. Analisa Jalur

Dari hasil perhitungan dengan aplikasi program SPSS maka didapatkan matrik korelasi sebagai berikut.

Keterangan:

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Pemberdayaan Psikologis

X_3 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

Tabel 4.17. Matrik Korelasi

	X_1	X_2	X_3	Y
X_1	1	0,509	0,468	0,508
X_2	0,509	1	0,536	0,699
X_3	0,468	0,536	1	0,618
Y	0,508	0,699	0,618	1

Tabel 4.18. Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	R ²	$e = \sqrt{1 - R^2}$
Sub Structural 1 (gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis ke kepuasan kerja)			
Gaya Kepemimpinan (p X ₃ X ₁)	0,263	0,338	0.814
Pemberdayaan Psikologis(p X ₃ X ₂)	0,402		
Sub Structural 2 (gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja ke Kinerja)			
Gaya Kepemimpinan (pYX ₁)	0.124	0,575	0,651
Pemberdayaan Psikologis (pYX ₂)	0.471		
Kepuasan Kerja (pYX ₃)	0.308		

C. Pembahasan

1. Analisa Regresi

- a. Persamaan regresi untuk variabel gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja

Persamaan regresi adalah $Y = -0,005 + 0,124 X_1 + 0,471 X_2 + 0,308 X_3$.

- b. Persamaan regresi untuk variabel gaya kepemimpinan dan pemberdayaan psikologis terhadap variabel kepuasan kerja

Persamaan regresi adalah $Y = -2,018 + 0,263 X_1 + 0,402 X_2$.

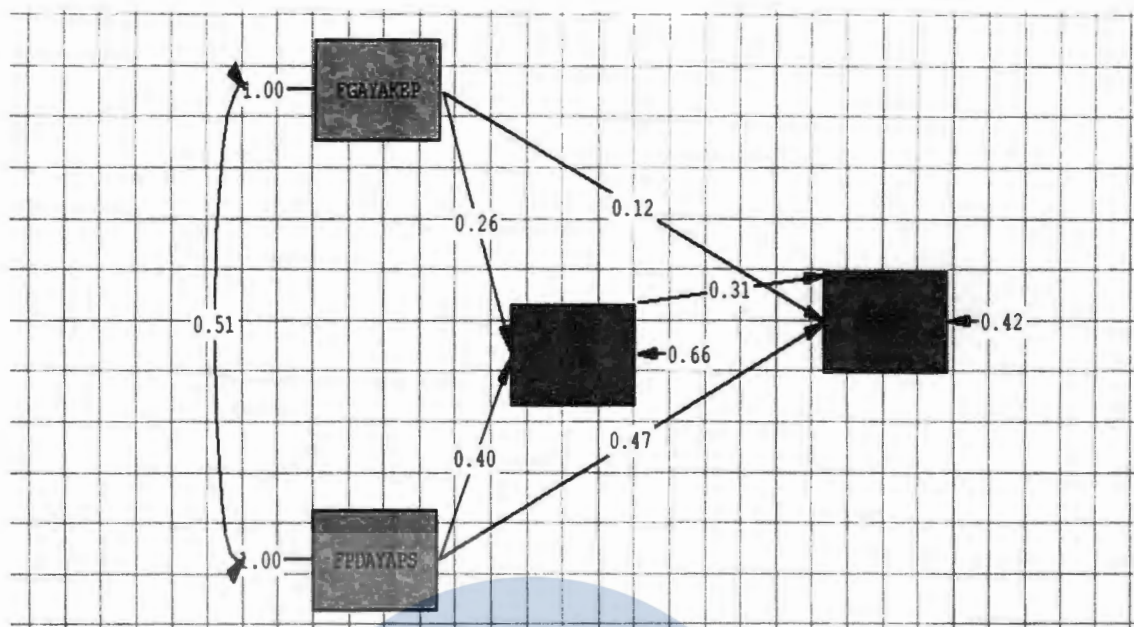
Dihasilkan bahwa nilai R kuadrat dari hubungan regresi antara pemberdayaan psikologis dan gaya kepemimpinan kepada kepuasan kerja adalah sebesar 0,338, sedangkan nilai signifikansi adalah sangat signifikan yaitu 0,000. Dalam bukunya Porter dan Steers (1979) menyatakan bahwa teori pengukuran *job-satisfaction* tergantung dari variasi pengukuran dan keinginan dari kepuasan (*need-satisfaction*). Dalam bukunya Wibowo (2011) menyatakan bahwa “pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan (seperti

kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Artinya banyak variabel yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan antara lain kondisi sekitar pekerjaan”. Seperti yang kita ketahui bahwa pekerja tambang bawah tanah underground DOZ memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan kondisi pekerjaan lain. Pekerja tambang bawah tanah tingkat frekuensi bertemu dengan keluarga yang relatif jarang dan waktu kerja yang membatasi untuk beraktifitas sosial semisal mengikuti kegiatan perkumpulan sosial. Disamping itu tata letak pemukiman karyawan yang jauh terisolasi.

Sedangkan dalam regresi antara kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan pemberdayaan psikologis memiliki nilai R kuadrat 0,583 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 artinya sangat kuat. Sehingga bisa dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi cukup besar sebesar 58% dan sisanya dari variabel yang lain. Hal ini berkesesuaian dengan penelitian yang dilakukan Walumbwa, *et al* (2008). “*How Transformational Leadership Weaves its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs*”, menunjukkan bahwa tipe gaya kepemimpinan transformasional memberikan gelombang pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Analisa Jalur

Pembahasan analisa jalur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung *Indirect effect* dan *Total Effect*.



Gambar 4.14. Hasil dari Output Analisa Jalur dari Lisrel

- a. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan dengan kinerja adalah $(p YX_1) \times (p YX_1) = 0,124 \times 0,124 = 0,0154$. Sehingga pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,0154 satuan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Paracha (2012) bahwa terdapat pengaruh antar gaya kepemimpinan dengan kinerja.
- b. Pengaruh langsung pemberdayaan psikologis terhadap kinerja $(p YX_2) \times (p YX_2) = 0,471 \times 0,471 = 0,222$. Sehingga pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar pemberdayaan psikologis terhadap kinerja sebesar 0,222 satuan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hira Aftab dan Waqas Idrees (2012).
- c. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja $(pYX_3) \times (pYX_3) = 0,308 \times 0,308 = 0,095$. Sehingga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar pemberdayaan psikologis terhadap kinerja sebesar 0,095 satuan. Hal ini seperti yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh

Koen Dewettinck and Maaïke van Aemijde (2011) menemukan hubungan langsung antara perilaku pemberdayaan kepemimpinan pada kepuasan kerja dan komitmen afektif. Pemberdayaan psikologis secara parsial memediasi hubungan tersebut.

- d. Pengaruh tidak langsung, gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $(p_{X_3X_1}) \times (p_{YX_3}) = 0,263 \times 0,308 = 0,081004$. Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{YX_1} + IE = 0,124 + 0,081004 = 0,205004$ satuan. Dari perhitungan regresi diketahui bahwa pengaruh tidak langsung, gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja 0,081004, atau bisa dijabarkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 0,081004 satuan dengan mediasi kepuasan kerja. Dan secara keseluruhan pengaruh totalnya 0,205004 satuan baik secara langsung dan tidak langsung. Hal ini berkesesuaian dengan teori yang telah dikemukakan oleh Bass (sebagaimana dikutip dalam Ismail *et al*, 2010) bahwa:

Di dalam era persaingan global ini jenis pendekatan kepemimpinan transformational ini sering digunakan untuk mengembangkan kemampuan personal di bidang kepemimpinan dalam menciptakan proses transformasi yang positif, seperti menciptakan kesadaran diantara karyawan untuk berkembang, pentingnya ekspresi diri (*self-expression*), memotivasi mencapai level yang lebih tinggi, memberi dukungan untuk mengajarkan dan melatih para bawahan untuk mencapai target yang akan datang, merubah nilai dan kepercayaan, dan meningkatkan jenjang kebutuhan (hal 10).

- e. Pengaruh tidak langsung, pemberdayaan psikologis terhadap kinerja melalui kepuasan kerja = $(p_{X_3X_2}) \times (p_{YX_3}) = 0,402 \times 0,308 = 0,123816$. Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{YX_2} + IE = 0,471 + 0,123816 = 0,594816$ satuan. Pengaruh tidak langsung, pemberdayaan psikologis terhadap kinerja melalui kepuasan kerja 0,123816 artinya

dengan mediasi kepuasan kerja maka kontribusi kinerja adalah 0,123816 satuan. Dengan demikian pengaruh totalnya 0,594816 satuan atau pengaruh secara keseluruhan adalah 0,594816 satuan. Selaras dengan pendapat Conger dan Kanungo (sebagaimana dikutip dalam Chiang & Hsieh, 2012) bahwa pemberdayaan psikologis dapat mengubah sumber motivasi internal karyawan; perasaan ini dapat meningkatkan motivasi pribadi seseorang dan mendorong secara kuat. Speitzer's (sebagaimana dikutip dalam Chiang & Hsieh, 2012) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai “meningkatkan motivasi tugas secara intrinsik yang diwujudkan dalam satu set dari empat kognisi yang mencerminkan sebuah orientasi individu terhadap aturan pekerjaannya: kompetensi, dampak, makna dan penentuan diri”. Motivasi intrinsik sangat berpengaruh pada hasil kerja.

Di dalam analisa jalur terdapat dua metode yaitu *full methode* dan *parsial methode*. Dalam *parsial methode* membandingkan tingkat signifikan antara lain:

- a. X_1 terhadap X_2 dari hasil perhitungan dengan bantuan SPSS telah didapatkan nilai yang signifikan yaitu 0,00. Artinya signifikan
- b. X_2 terhadap X_3 dari hasil perhitungan bantuan SPSS didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Artinya signifikan
- c. X_1 terhadap X_3 dari hasil perhitungan bantuan SPSS didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Artinya signifikan.

Adapun tambahan untuk *full methode* yaitu menambah:

- d. X_1 dan X_2 terhadap X_3 sebesar 0,00. Artinya signifikan

Sehingga dari kedua metode tersebut memiliki tingkat signifikan untuk semua variabel.

3. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Dari hasil penghitungan uji F di peroleh F hitung = 42,929 sedangkan F tabel = 3,05 artinya $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sehingga disimpulkan kedua variabel independen (pemberdayaan psikologis dan gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh sangat signifikan secara bersama sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Dari hasil penghitungan uji F diperoleh F hitung = 77,759 sedangkan F tabel = 2,62 artinya $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, sehingga disimpulkan bahwa ketiga variabel independen (gaya kepemimpinan, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh sangat signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja).

b. Uji Partial (Uji t)

Berdasarkan hasil penelitian di atas:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diuji dengan hipotesis berikut.

H_1 = gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja. Dari Tabel 4.13 maka diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif karena berdasarkan perhitungan memiliki *t-value* (*t*-hitung) sebesar 2,052.

T tabel 1.654. Artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Maka diambil keputusan bahwa hipotesis diterima, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

- 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diuji dengan hipotesis berikut.

H2 = gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari Tabel 4.14 diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, karena berdasarkan perhitungan memiliki *t-hitung* sebesar 3,609 Artinya $t\text{-hitung } 3,609 > 1,654$ ($t\text{-tabel}$). Maka diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal tersebut selaras yang dilakukan Ramey, (2002), menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat kepuasan perawat.

- 3) Pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap kepuasan kerja diuji dengan hipotesis berikut.

H3 = pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari Tabel 4.14 diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja, karena berdasarkan perhitungan memiliki *t-value* sebesar 5,508 $> 1,654$ ($t\text{-tabel}$). Maka diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh

yang signifikan antara pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan.

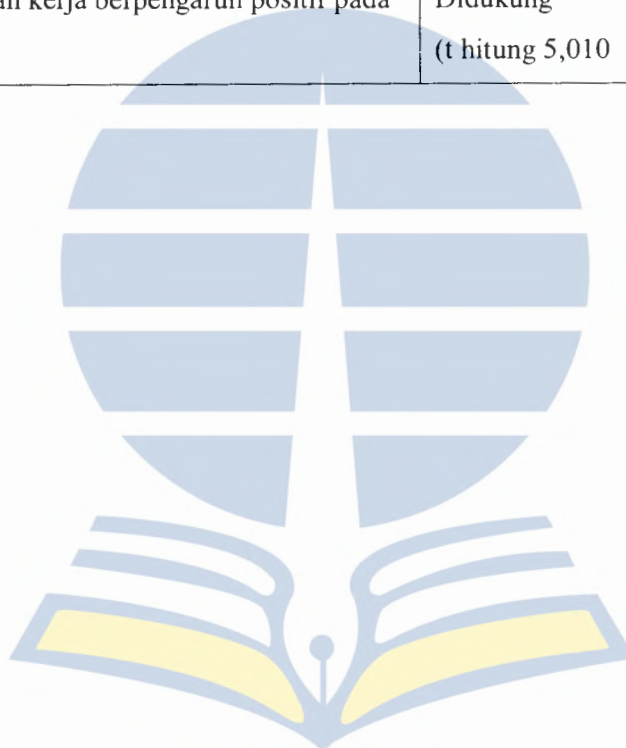
H4 = Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 4.13 diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, karena berdasarkan perhitungan *t-value* sebesar 7,471 ini berarti > 1.654 (*t-tabel*), maka diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

H5 = kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari Tabel 4.13 hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, karena berdasarkan perhitungan *t-value* sebesar 5,010 > 1.654 (*t-tabel*), maka diambil kesimpulan hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Bass dan Avolio (sebagaimana dikutip dalam Yang 2009) mengatakan bahwa pekerja yang terpuaskan dengan pekerjaan mereka dikondisikan untuk mengetahui karakteristik pekerjaan dan aturan-aturan pekerjaan dalam pemberian fasilitas produksi yang berkualitas. Sebagai hasilnya pekerja akan memberikan timbal balik kualitas pekerjaan yang lebih bagus (kinerja).

Tabel 4.19. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil estimasi parameter	
H ₁ : gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja	Didukung (t hitung 2,052 > 1,654 t-tabel)
H ₂ : gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kepuasan kerja	Didukung (t hitung 3,609 > 1,654 t-tabel)
H ₃ : pemberdayaan psikologis berpengaruh positif pada kepuasan kerja	Didukung (t hitung 5,508 > 1,654 t-tabel)
H ₄ : pemberdayaan psikologis berpengaruh positif pada kinerja	Didukung (t hitung 7,471 > 1,654 t-tabel)
H ₅ : kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja	Didukung (t hitung 5,010 > 1,654 t-tabel)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan yang ada di tambang bawah tanah DOZ memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tambang bawah tanah DOZ secara langsung. Hal ini didasarkan dari perhitungan analisa jalur adanya suatu nilai satuan koefisien jalur serta juga dibuktikan dengan uji partial (uji t).
2. Berdasarkan dari perhitungan regresi dilanjutkan dengan analisa jalur adanya suatu nilai satuan koefisien jalur serta juga dibuktikan dengan uji partial (uji t). Maka variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan tambang bawah tanah DOZ.
3. Variabel pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif pada variabel kinerja karyawan tambang bawah DOZ baik itu langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan dari perhitungan regresi dilanjutkan dengan analisa jalur adanya suatu nilai satuan koefisien jalur serta juga dibuktikan dengan uji partial (uji t).
4. Variabel pemberdayaan psikologis beserta empat dimensinya (*meaning, competence, self-determination, impact*) secara keseluruhan memiliki berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan tambang bawah tanah DOZ. Dari empat dimensi itu nilai terkecil adalah *impact* sedangkan nilai tertinggi di *competence*. Berdasarkan dari perhitungan regresi

dilanjutkan dengan analisa jalur adanya suatu nilai satuan koefisien jalur serta juga dibuktikan dengan uji partial (uji t).

5. Kepuasan kerja karyawan tambang bawah tanah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari perhitungan regresi dilanjutkan dengan analisa jalur adanya suatu nilai satuan koefisien jalur serta juga dibuktikan dengan uji partial (uji t).
6. Secara keseluruhan adanya pengaruh secara kolektif semua variabel terhadap variabel gaya kepemimpinan yang ada di tambang bawah tanah DOZ dan variabel pemberdayaan psikologis karyawan tambang bawah tanah DOZ terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan tambang bawah tanah DOZ. Berdasarkan dari perhitungan regresi dilanjutkan dengan analisa jalur adanya suatu nilai satuan koefisien jalur serta juga dibuktikan dengan uji partial (uji t).

B. Saran

Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya yang berdasarkan pada keterbatasan pelaksanaan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hendaknya dilakukan di beberapa lokasi tambang lainnya seperti *Deep Mine Lower Zone (DMLZ)*, *Big Gossan*, maupun di *Grasberg Block Caving (GBC)*. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui secara pasti pengaruh hubungan antar gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya perlu modifikasi lebih lanjut terhadap model penelitian dan hipotesis guna mencari faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan maupun pemberdayaan psikologi karyawan, meminjam pendapat dari Wibowo (2012) bahwa tingkat kepuasan juga dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain seperti kondisi kerja, pengupahan, pengupahan, faktor keamanan, dan hubungan dengan orang lain (*kebutuhan sosial*). Sehingga tingkat kepuasan karyawan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

3. Penelitian selanjutnya sebaiknya perlu melakukan eksplorasi lebih lanjut mengenai pemberdayaan psikologis. Dari empat dimensi pemberdayaan psikologis nilai *mean* dari dimensi *impact* memberikan nilai rata rata yang terkecil. Sehingga diperlukan adanya penelitian ulang terhadap faktor yang mempengaruhi dimensi *impact* tersebut.
4. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan dari empat variabel yang ada dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan ada penelitian lebih jauh mengenai variabel-variabel lain yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *underground* DOZ.
5. Penelitian selanjutnya sebaiknya perlu melakukan eksplorasi lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan dan lebih ditekankan kepada salah satu tipe gaya kepemimpinan semisal transformasional maupun transaksional.
6. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat terjun langsung didalam mengumpulkan data primer sehingga mengurangi tingkat kesalahan (*error*), dan sekaligus dapat memberikan penjelasan langsung terhadap responden, agar tidak terjadi kesalahan persepsi.

C. Implikasi Manajerial

1. Dikarenakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *underground* DOZ PT. Freeport Indonesia, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan tambang bawah tanah DOZ beberapa variabel yang harus menjadi perhatian adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan seorang pengawas terhadap karyawan, yaitu dengan memberikan pelatihan gaya kepemimpinan bagi seorang pengawas lapangan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka personel yang menduduki posisi *leader* maupun pengawas setidaknya diberi bekal pemahaman mengenai ilmu *leadership* yang *komprehensif* agar menjadi agen perubahan positif dalam organisasi. Sehingga organisasi di masa mendatang bisa mendapatkan nilai pencapaian seperti yang diharapkan.
2. Perusahaan memiliki peran yang cukup besar didalam menciptakan tingkat pemberdayaan psikologis serta tingkat kepuasan kerja. Sehingga perusahaan perlu *mereview* kembali kebijakan mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Maka perlu diadakan sebuah penelitian yang didukung oleh departemen *industrial relation* untuk menggali lebih dalam faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, selanjutnya dari hasil penelitian tersebut digunakan dasar untuk penentuan kebijakan perusahaan di masa mendatang.
3. Diperlukan suatu mekanisme yang efektif serta efisien untuk menampung dan menggali semua permasalahan sosial yang terjadi pada karyawan secara berkala. Sehingga perusahaan bisa mengetahui lebih lanjut mengenai kehidupan

sosial yang berkaitan dengan kepuasan kerja maupun pemberdayaan psikologis karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abd R. *et al* (2013). “*The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses* “. Asian Sosial Science; Vol. 9, No. 9; 2013.
- Allen, M.W. & Brady, R.M. (1997). “Total Quality Management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication”. *Journal of Management Communication Quarterly*, Vol. 10: 316-341.
- Azman, Ismail *et al* (2010). “Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes”, *Theoretical and Applied Economics*, volume XVII (2010), No. 6 (547), pp. 89-104.
- Bararah, V.F., (2012) "*Pertumbuhan Jumlah Dokter Spesialis Kalah Cepat dari RS*",
<http://health.detik.com/read/2011/06/22/153259/1666196/763/pertumbuhan-jumlah-dokter-spesialis-kalah-cepat-dari-rs>, 4 Agustus: 6.50 WIB.
- Burns, J. MacG. (1978) "*LEADERSHIP*". New York: Harper & Row.
- Campbell, C. (1998). “Psychological climate: Relevance for Sales Manajer and Impact on Concequent Job Satisfaction”. *Journal of Marketing Theory and Practice*: 27-37.
- Chiang, C.-F., Hsieh, T.-S., (2012) “The Impact of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior.” *Journal of Hospitality Management*. Vol. 31 pp 180-190.
- Dewettinck, K., Ameijde, M.v., (2011) "Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions: Testing the mediating role of psychological empowerment", *Personnel Review*, 40 (3): 284-305.
- Gladys A, Peachy (2002), “*The Effect of leader empowering behaviors on staff nurses workplace empowerment psychological, empowerment organizational commitment, and absenteeism.*” Mc Master University.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. and Black, W. C. (1998). “Multivariate Data Analysis”, *New York*, Prentice Hall inc.
- Hellriegel, S. and Woodman. (2001). “Organizational Behavior”. Cincinnati: *South-Western College Publishing*.

- Hira, A., Waqas, I (2012). "A study of Job Satisfaction and IT's Impact on The Performance in the Banking Industry of Pakistan". *International Journal of Business and social science*. Vol. 3. No 19; October 2012.
- Indriantoro, N & Supomo B (2002). "*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Manajemen*", Yogyakarta, BPFE.
- Jogiyanto. (2004), "*Metodologi Penelitian Bisnis*", Yogyakarta, BPFE.
- Kim. T.Y., Cable, D.M., Kim, S.P., Wang, J. (2009). "Emotional competence and work performance: the mediating effect of proactivity and the moderating effect of job autonomy". *Journal of Organizational Behavior* 30 (7): 983-1000.
- Kim, S., Price, J.L., Mueller, C.W. & Watson, T.W. (1996). "The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital". *Journal of Human Relations*. 49 (7): 947-976.
- Loveren, V. R. K (2007). "*The Effect of Decesion-Making and Leadership Styles on Relationships and Perceived Effectiveness in the University Development Context*".
- M. Fedai, Çavuş dan Y Demir (2010) "*The Impacts of Structural and Psychological Empowerment on Burnout*", Canadian Social science, Vol. 6, No. 4, 2010, pp. 63-72.
- Munir, A.R, Aplikasi Analisis Jalur (*Path Analisis*) dengan menggunakan SPSS versi 12, *Lab. kompetensi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNHAS*.
- Nurgiantoro, B. (2012). "Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial".
- Paracha, M. U., *et. al* (2012). "Impat of Leadership style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction" Study of Private School (Educator) In Pakistan". *Global Journal Of Management and Business Research*. Volume 12 issue 4 version 1.0 March 2012.
- Paré, G., Tremblay, M., (2007), "The Influence of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions". *Group Organization Management*. Vol 32 (3): pp 362-357.
- Podsakoff. P.M., MacKenzie, S.B., Moorman.R.H., Fetter, R., (1990) "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors". *The Leadership Quarterly* 1(2): 107-142.

- Porter, L. H ; Steers R. M (1979) "*Motivation and Work behavior*", McGraw-Hil.
- Price, J.L. (1997), *Handbook of Organizational Measurement*, MCB University Press, Bradford.
- Ramey, JW (2002), "*The Relationship Between Leadership styles of Nurse Managers and staff Nurse Job Satisfaction in Hospital Settings*".
- Rehman, M.S., (2011), "Job design and job performance relationship: A Study of Paksitan Public Sector employees" *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research*. Vol 2 (12): 562-676.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli. S. (2001). "Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*. 86 (5): 825-836.
- Santoso, S. (2014). "Statistik Parametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS".
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods For Business Third Edition*. Wiley.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methode for Bussines: Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spreitzer, G.M., (1995) "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation". *The Academy of Management Journal*. 38 (5). 1442-1465.
- T, Secondani (2012), "Pengaruh *Perceived Organization Support, Psychological Empowerment, Organization Citizenship Behavior* pada *Work Outcome*".
- Walumbwa, F O., Avolio, Bruce, J., Zhu, Weichun, (2008). "How Transformational Leadership Weaves its Influence on Individual Job Performance: The Role of Identification and Efficacy Beliefs". *Personel Psychology*; Winter 2008; 61, 4; Proquest Management.
- Wibowo. (2012) "Manajemen Kinerja", Rajawali Press.
- Yang, Yi Yeng., (2009). "*An Investigation of Group Interaction Functioning Stimulated by Transformatioanl Leadership On Employee Intrinsic And Extrinsic Job satisfaction: an Extension of the Resource – Based Theory Prespective*". ProQuest Sociolog 2009; 37,9, pg. 1259.
- Zikmund, W G. (2000)," *Business Research Method*", 6th Edition, Orlando, Florida.

LAMPIRAN 1: KUESIONER

Identitas Peneliti :
 Nama : Eko Freestiantoni
 NIM : 500031963
 Alamat Rumah : Barak DD no 261Ridge Camp Tembagapura
 Telephone/ Fax : 081398238612
 E_mail : Eko_freestiantoni@fmi.com
 Pembimbing I : Prof, Dr Ignatius Heruwasto
 NIP :
 Pangkat /Golongan :
 Alamat Kantor :
 Telephone/ Fax :
 E_mail :

Tembagapura,2015

Peneliti

Eko Freestiantoni

NIM. 500031963

Pembimbing II

Pembimbing I,

.....

NIP.

.....

NIP.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada yang Terhormat:

Bapak/Ibu Responden

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir saya, pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka, dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya digunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini dan ada yang **PERLU DIPERHATIKAN** dalam mengisi kuesioner:

1. Tidak ada jawaban **BENAR** atau **SALAH**, karena itu istilah kuesioner ini dengan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.
2. Setiap jawaban Anda sangat bermakna bagi saya, saya mengharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Jawaban Bapak/Ibu merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya. Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Eko Freestiantoni

NIM. 500031963

IDENTITAS KARYAWAN

Usia : _____ tahun

Pendidikan : SMP SLA I S

Masa Kerja : ____ tahun

Operator : Loader ruck

Crew : _____

PETUNJUK

Berikan jawaban atas pernyataan dalam kuesioner dengan memberikan tanda (√) pada skala 1 – 5 yang sudah tersedia. Penilaian terhadap pernyataan tersebut diharapkan sesuai dengan keadaan sesungguhnya yang Anda alami saat ini.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

Meaning (Makna)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya adalah orang sangat penting dalam melakukan pekerjaan ini					
2.	Saya menyukai aktifitas pekerjaan saya					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya					
4.	Rekan kerja saya selalu berebut untuk menjadi partner kerja saya					
5.	Saat saya tidak hadir di pekerjaan rekan kerja saya merasa kehilangan					

Competence (Kemampuan)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
2.	Saya selalu menyelesaikan semua tugas yang diberikan					
3.	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya					
4.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan penanganan khusus (<i>special order</i>)					
5.	Saya banyak dibantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya sering diminta menyelesaikan pekerjaan rekan kerja					

Self-Determination (Menentukan Nasib Sendiri)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bisa memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan saya					
2.	Saya memiliki kesempatan cukup besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya					
3.	Atasan saya selalu setuju dengan keputusan saya					

Impact (Dampak/Pengaruh)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memberikan dampak yang cukup besar kepada departemen saya					
2.	Saya memiliki kendali yang besar terhadap apa yang terjadi di departemen saya					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap apa yang terjadi di departemen saya					
4.	Atasan saya minta pendapat saya untuk mengambil keputusan					

Job performance (Kinerja)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan tertentu					
2.	Mendapatkan standar kinerja dan ekpektasi saya					
3.	Tingkat kinerja saya memuaskan					
4.	Saya efektif dalam bekerja					
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik					
6.	Hasil pekerjaan saya menjadi rujukan teman kerja saya					

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

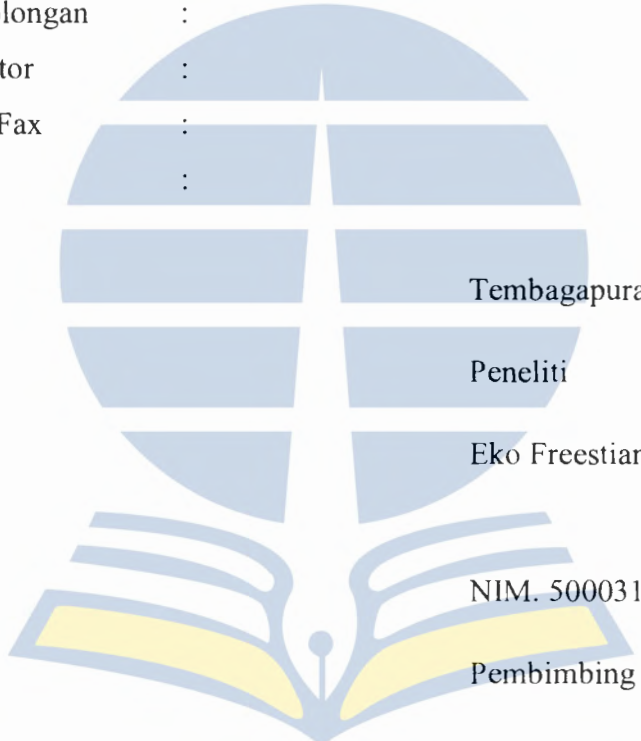
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya menikmati pekerjaan saya					
3.	Saya merasa mendapatkan pembelajaran dan pengalaman bersama organisasi ini					
4.	Saya merasa penting ketika menjalankan aktifitas pekerjaan saya					

Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya menyediakan semua kebutuhan pekerjaan saya					
2.	Atasan saya sangat perhatian terhadap penyimpangan					
3.	Atasan saya menghindari terlibat dalam isu yang penting yang membesar					
4.	Atasan saya melihat dari sisi yang berbeda dengan saya pada saat menyelesaikan masalah					
5.	Atasan saya optimis terhadap masa depan					
6.	Atasan saya menanamkan rasa bangga pada saat bergaul dengan beliau					
7.	Atasan saya memiliki rasa kuat dalam mencapai tujuan					
8.	Atasan saya efektif dalam meeting yang berhubungan dengan pekerjaan					
9.	Atasan saya memberikan pekerjaan yang lebih dari kemampuan saya					
10.	Ekspresi atasan saya puasa ketika saya mencapai target					
11.	Atasan saya mendorong untuk sukses					

LAMPIRAN 1: KUESIONER

Identitas Peneliti :
 Nama : Eko Freestiantoni
 NIM : 500031963
 Alamat Rumah : Barak DD no 261Ridge Camp Tembapapura
 Telephone/ Fax : 081398238612
 E_mail : Eko_freestiantoni@fmi.com
 Pembimbing I : Prof, Dr Ignatius Heruwasto
 NIP :
 Pangkat /Golongan :
 Alamat Kantor :
 Telephone/ Fax :
 E_mail :



Tembapapura,2015

Peneliti

Eko Freestiantoni

NIM. 500031963

Pembimbing II

Pembimbing I,

.....

NIP.

.....

NIP.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada yang Terhormat:

Bapak/Ibu Responden

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir saya, pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka, dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya digunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini dan ada yang **PERLU DIPERHATIKAN** dalam mengisi kuesioner:

1. Tidak ada jawaban **BENAR** atau **SALAH**, karena itu isilah kuesioner ini dengan jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.
2. Setiap jawaban Anda sangat bermakna bagi saya, saya mengharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Jawaban Bapak/Ibu merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya. Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Eko Freestiantoni

NIM. 500031963

IDENTITAS KARYAWAN

Usia : _____ tahun

Pendidikan : SMP SLA D1 D3 S1 S2

Masa Kerja : ____ tahun

Operator : Loader Truck

Crew : _____

PETUNJUK

Berikan jawaban atas pernyataan dalam kuesioner dengan memberikan tanda (√) pada skala 1 – 5 yang sudah tersedia. Penilaian terhadap pernyataan tersebut diharapkan sesuai dengan keadaan sesungguhnya yang Anda alami saat ini.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- N : Netral
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

Meaning (Makna)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya adalah orang sangat penting dalam melakukan pekerjaan ini					
2.	Saya menyukai aktifitas pekerjaan saya					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya					
4.	Rekan kerja saya selalu berebut untuk menjadi partner kerja saya					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5.	Saat saya tidak hadir di pekerjaan rekan kerja saya merasa kehilangan					

Competence (Kemampuan)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
2.	Saya selalu menyelesaikan semua tugas yang diberikan					
3.	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya					
4.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan penanganan khusus (<i>special order</i>)					
5.	Saya banyak dibantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya sering diminta menyelesaikan pekerjaan rekan kerja					

Self-Determination (Menentukan Nasib Sendiri)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bisa memutuskan sendiri bagaimana cara melakukan pekerjaan saya					
2.	Saya memiliki kesempatan cukup besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya					
3.	Atasan saya selalu setuju dengan keputusan saya					

Impact (Dampak/Pengaruh)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memberikan dampak yang cukup besar kepada departemen saya					
2.	Saya memiliki kendali yang besar terhadap apa yang terjadi di departemen saya					
3.	Saya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap apa yang terjadi di departemen saya					
4.	Atasan saya minta pendapat saya untuk mengambil keputusan					

A. Job performance (Kinerja)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan tertentu					
2.	Mendapatkan standar kinerja dan ekpektasi saya					
3.	Tingkat kinerja saya memuaskan					
4.	Saya efektif dalam bekerja					
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan kualitas yang sangat baik					
6.	Hasil pekerjaan saya menjadi rujukan teman kerja saya					

B. Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya menikmati pekerjaan saya					
3.	Saya merasa mendapatkan pembelajaran dan pengalaman bersama organisasi ini					
4.	Saya merasa penting ketika menjalankan aktifitas pekerjaan saya					

C. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya menyediakan semua kebutuhan pekerjaan saya					
2.	Atasan saya sangat perhatian terhadap penyimpangan					
3.	Atasan saya menghindari terlibat dalam isu yang penting yang membesar					
4.	Atasan saya melihat dari sisi yang berbeda dengan saya pada saat menyelesaikan masalah					
5.	Atasan saya optimis terhadap masa depan					
6.	Atasan saya menanamkan rasa bangga pada saat bergaul dengan beliau					
7.	Atasan saya memiliki rasa kuat dalam mencapai tujuan					
8.	Atasan saya efektif dalam meeting yang berhubungan dengan pekerjaan					
9.	Atasan saya memberikan pekerjaan yang					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	lebih dari kemampuan saya					
10.	Ekspresi atasan saya puasa ketika saya mencapai target					
11.	Atasan saya mendorong untuk sukses					



LAMPIRAN 2: HASIL OUTPUT PRETEST

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,671
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	55,799
	df	10
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
Anti-image Covariance	VAR00001	,695	,038	-,136	,006	-,096
	VAR00002	,038	,283	-,198	,068	-,040
	VAR00003	-,136	-,198	,221	-,132	-,007
	VAR00004	,006	,068	-,132	,732	-,178
	VAR00005	-,096	-,040	-,007	-,178	,825
Anti-image Correlation	VAR00001	,811 ^a	,085	-,346	,009	-,127
	VAR00002	,085	,618 ^a	-,793	,150	-,083
	VAR00003	-,346	-,793	,607 ^a	-,327	-,015
	VAR00004	,009	,150	-,327	,735 ^a	-,229
	VAR00005	-,127	-,083	-,015	-,229	,840 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00001	1,000	,467
VAR00002	1,000	,698
VAR00003	1,000	,827
VAR00004	1,000	,392
VAR00005	1,000	,320

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,704	54,070	54,070	2,704	54,070	54,070
2	,864	17,278	71,348			
3	,682	13,646	84,994			
4	,616	12,330	97,324			
5	,134	2,676	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VAR00001	,683
VAR00002	,835
VAR00003	,909
VAR00004	,626
VAR00005	,566

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 3: HASIL SAMPLING FACTOR COMPETENCE**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,783
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	146,514
	df	15
	Sig.	,000



Anti-image Matrices

		VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
Anti-image Covariance	VAR00006	,148	-,097	,067	-,072	,078	,034
	VAR00007	-,097	,115	-,086	,015	-,081	-,060
	VAR00008	,067	-,086	,494	-,086	,056	-,006
	VAR00009	-,072	,015	-,086	,165	-,129	-,094
	VAR00010	,078	-,081	,056	-,129	,332	,060
	VAR00011	,034	-,060	-,006	-,094	,060	,475
Anti-image Correlation	VAR00006	,721 ^a	-,744	,248	-,458	,353	,127
	VAR00007	-,744	,756 ^a	-,361	,111	-,413	-,257
	VAR00008	,248	-,361	,848 ^a	-,301	,139	-,013
	VAR00009	-,458	,111	-,301	,796 ^a	-,551	-,337
	VAR00010	,353	-,413	,139	-,551	,755 ^a	,150
	VAR00011	,127	-,257	-,013	-,337	,150	,893 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



Communalities

	Initial	Extraction
VAR00006	1,000	,783
VAR00007	1,000	,887
VAR00008	1,000	,563
VAR00009	1,000	,877
VAR00010	1,000	,645
VAR00011	1,000	,605

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,360	72,662	72,662	4,360	72,662	72,662
2	,522	8,703	81,365			
3	,491	8,179	89,544			
4	,407	6,779	96,323			
5	,157	2,614	98,936			
6	,064	1,064	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VAR00006	,885
VAR00007	,942
VAR00008	,750
VAR00009	,936
VAR00010	,803
VAR00011	,778

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 4: FACTOR SAMPLING SELF DET

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	59,685
	df	3
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		VAR00012	VAR00013	VAR00014
Anti-image Covariance	VAR00012	,351	-,095	-,144
	VAR00013	-,095	,314	-,159
	VAR00014	-,144	-,159	,267
Anti-image Correlation	VAR00012	,793 ^a	-,287	-,471
	VAR00013	-,287	,758 ^a	-,551
	VAR00014	-,471	-,551	,709 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00012	1,000	,830
VAR00013	1,000	,849
VAR00014	1,000	,881

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,559	85,298	85,298	2,559	85,298	85,298
2	,262	8,717	94,015			
3	,180	5,985	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VAR00012	,911
VAR00013	,921
VAR00014	,938

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.



LAMPIRAN 5: HASIL SAMPLING/PRETEST IMPACT

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,804
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	86,958
	df	6
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
Anti-image Covariance	VAR00015	,169	-,097	-,117	-,138
	VAR00016	-,097	,361	-,067	-,029
	VAR00017	-,117	-,067	,393	,024
	VAR00018	-,138	-,029	,024	,297
Anti-image Correlation	VAR00015	,721 ^a	-,394	-,454	-,618
	VAR00016	-,394	,889 ^a	-,177	-,089
	VAR00017	-,454	-,177	,856 ^a	,071
	VAR00018	-,618	-,089	,071	,798 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00015	1,000	,908
VAR00016	1,000	,778
VAR00017	1,000	,733
VAR00018	1,000	,778

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,198	79,940	79,940	3,198	79,940	79,940
2	,381	9,515	89,454			
3	,302	7,558	97,012			
4	,120	2,988	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VAR00015	,953
VAR00016	,882
VAR00017	,856
VAR00018	,882

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.



LAMPIRAN 6: FACTOR SAMPLING JOB PERFORMANCE

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,653
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	109,997
	df	21
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000
		19	20	21	22	23	24	25
Anti-image Covariance	VAR00019	,312	-,090	-,098	,043	,072	-,182	-,029
	VAR00020	-,090	,248	,109	-,173	-,007	,102	-,120
	VAR00021	-,098	,109	,518	-,180	-,027	,107	-,116
	VAR00022	,043	-,173	-,180	,204	-,001	-,107	,104
	VAR00023	,072	-,007	-,027	-,001	,743	-,047	-,188
	VAR00024	-,182	,102	,107	-,107	-,047	,287	-,133
	VAR00025	-,029	-,120	-,116	,104	-,188	-,133	,383
Anti-image Correlation	VAR00019	,753 ^a	-,324	-,243	,171	,149	-,609	-,085
	VAR00020	-,324	,602 ^a	,305	-,769	-,016	,381	-,390
	VAR00021	-,243	,305	,634 ^a	-,554	-,043	,278	-,260
	VAR00022	,171	-,769	-,554	,579 ^a	-,002	-,443	,371
	VAR00023	,149	-,016	-,043	-,002	,772 ^a	-,101	-,352
	VAR00024	-,609	,381	,278	-,443	-,101	,636 ^a	-,400
	VAR00025	-,085	-,390	-,260	,371	-,352	-,400	,702 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00019	1,000	,693
VAR00020	1,000	,626
VAR00021	1,000	,427
VAR00022	1,000	,637
VAR00023	1,000	,214
VAR00024	1,000	,640
VAR00025	1,000	,586

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,822	54,601	54,601	3,822	54,601	54,601
2	1,106	15,805	70,406			
3	,779	11,129	81,535			
4	,573	8,184	89,718			
5	,380	5,425	95,143			
6	,246	3,512	98,655			
7	,094	1,345	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VAR00019	,832
VAR00020	,791
VAR00021	,653
VAR00022	,798
VAR00023	,463
VAR00024	,800
VAR00025	,765

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 7: HASIL SAMPLING JOB SATISFACTION

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,693
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	28,258
	df	6
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029
Anti-image Covariance	VAR00026	,746	-,160	-,143	-,034
	VAR00027	-,160	,631	-,249	,035
	VAR00028	-,143	-,249	,495	-,264
	VAR00029	-,034	,035	-,264	,724
Anti-image Correlation	VAR00026	,807 ^a	-,233	-,234	-,047
	VAR00027	-,233	,699 ^a	-,445	,051
	VAR00028	-,234	-,445	,645 ^a	-,441
	VAR00029	-,047	,051	-,441	,677 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00026	1,000	,500
VAR00027	1,000	,590
VAR00028	1,000	,753
VAR00029	1,000	,440

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,282	57,045	57,045	2,282	57,045	57,045
2	,789	19,727	76,771			
3	,585	14,635	91,406			
4	,344	8,594	100,000			

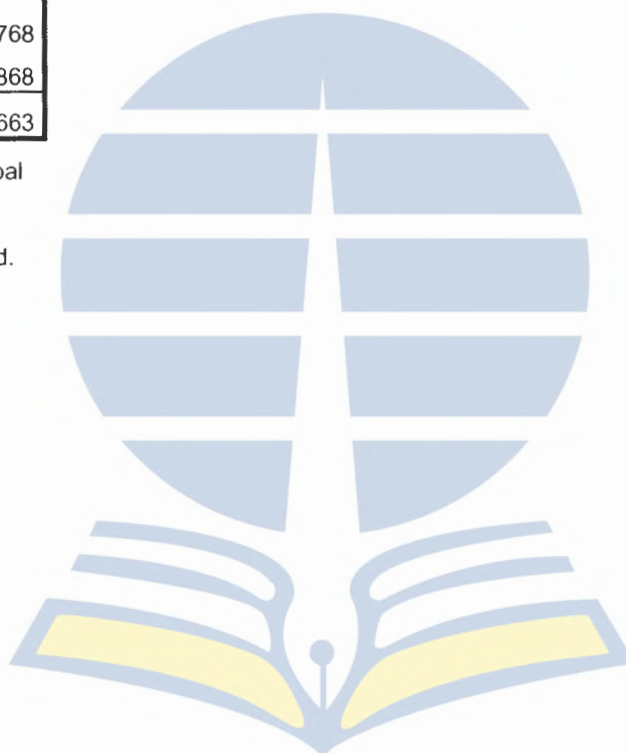
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VAR00026	,707
VAR00027	,768
VAR00028	,868
VAR00029	,663

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.



LAMPIRAN 8: HASIL SAMPLING LEAD TRANSFORMASIONAL

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,668
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	95,884
	df	45
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		VAR0003	VAR00	VAR00032	VAR0003	VAR00034	VAR00	VAR000	VAR000	VAR000	VAR0003
		0	031	3	3	VAR00034	035	36	37	38	9
Anti-image Covariance	VAR00030	,675	,024	,000	,022	-,063	-,061	,039	-,232	-,036	-,162
	VAR00031	,024	,470	-,050	-,153	-,107	,135	-,169	,097	-,143	-,130
	VAR00032	,000	-,050	,567	,029	-,030	-,082	-,031	-,116	,118	-,211
	VAR00033	,022	-,153	,029	,562	,130	-,232	,015	-,055	,217	,012
	VAR00034	-,063	-,107	-,030	,130	,633	-,184	,008	-,128	,113	,033
	VAR00035	-,061	,135	-,082	-,232	-,184	,325	-,146	,157	-,152	,025
	VAR00036	,039	-,169	-,031	,015	,008	-,146	,326	-,172	-,042	-,050
	VAR00037	-,232	,097	-,116	-,055	-,128	,157	-,172	,572	-,102	,123
	VAR00038	-,036	-,143	,118	,217	,113	-,152	-,042	-,102	,643	-,061
	VAR00039	-,162	-,130	-,211	,012	,033	,025	-,050	,123	-,061	,541
Anti-image Correlation	VAR00030	,753 ^a	,043	,001	,036	-,096	-,130	,083	-,374	-,055	-,267
	VAR00031	,043	,662 ^a	-,097	-,298	-,195	,345	-,432	,187	-,260	-,257
	VAR00032	,001	-,097	,812 ^a	,052	-,050	-,190	-,073	-,205	,195	-,380
	VAR00033	,036	-,298	,052	,518 ^a	,217	-,543	,034	-,096	,361	,022
	VAR00034	-,096	-,195	-,050	,217	,720 ^a	-,405	,017	-,213	,178	,056
	VAR00035	-,130	,345	-,190	-,543	-,405	,564 ^a	-,448	,364	-,332	,060
	VAR00036	,083	-,432	-,073	,034	,017	-,448	,767 ^a	-,399	-,091	-,118
	VAR00037	-,374	,187	-,205	-,096	-,213	,364	-,399	,494 ^a	-,168	,222
	VAR00038	-,055	-,260	,195	,361	,178	-,332	-,091	-,168	,599 ^a	-,103
	VAR00039	-,267	-,257	-,380	,022	,056	,060	-,118	,222	-,103	,751 ^a

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00030	1,000	,290
VAR00031	1,000	,459
VAR00032	1,000	,480
VAR00033	1,000	,194
VAR00034	1,000	,352
VAR00035	1,000	,501
VAR00036	1,000	,723
VAR00037	1,000	,208
VAR00038	1,000	,241
VAR00039	1,000	,416

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,865	38,651	38,651	3,865	38,651	38,651
2	1,340	13,403	52,054			
3	1,125	11,251	63,305			
4	,910	9,096	72,401			
5	,706	7,061	79,462			
6	,686	6,860	86,322			
7	,548	5,481	91,802			
8	,335	3,354	95,157			
9	,325	3,251	98,408			
10	,159	1,592	100,000			

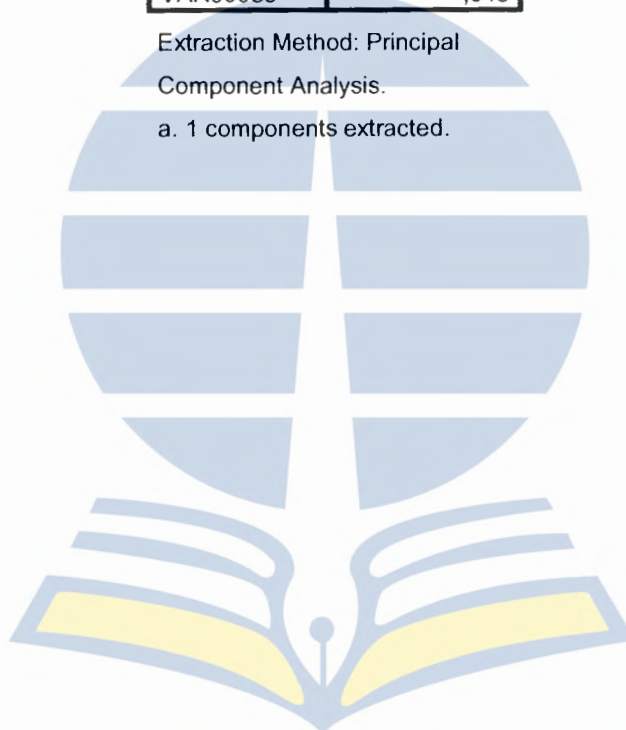
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VAR00030	,539
VAR00031	,677
VAR00032	,693
VAR00033	,441
VAR00034	,593
VAR00035	,708
VAR00036	,850
VAR00037	,457
VAR00038	,491
VAR00039	,645

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.



LAMPIRAN 9: HASIL SAMPLING LEAD TRANSAC

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,610
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	50,147
Sphericity	df	10
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044
Anti-image	VAR00040	,462	-,143	-,190	,086	-,152
Covariance	VAR00041	-,143	,487	-,194	,136	-,113
	VAR00042	-,190	-,194	,434	-,207	,124
	VAR00043	,086	,136	-,207	,606	-,330
	VAR00044	-,152	-,113	,124	-,330	,595
	Anti-image	VAR00040	,716 ^a	-,302	-,424	,162
Correlation	VAR00041	-,302	,699 ^a	-,422	,251	-,210
	VAR00042	-,424	-,422	,619 ^a	-,404	,244
	VAR00043	,162	,251	-,404	,416 ^a	-,550
	VAR00044	-,290	-,210	,244	-,550	,530 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
VAR00040	1,000	,689
VAR00041	1,000	,613
VAR00042	1,000	,679
VAR00043	1,000	,225
VAR00044	1,000	,385

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,591	51,814	51,814	2,591	51,814	51,814
2	1,213	24,250	76,065			
3	,597	11,932	87,997			
4	,363	7,250	95,247			
5	,238	4,753	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VAR00040	,830
VAR00041	,783
VAR00042	,824
VAR00043	,474
VAR00044	,620

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 10: FACTOR LOADING MEANING

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,648
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	187,698
	df	10
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		meaningpert1	meaningpert2	meaningpert3	menaingpert4	meaningpert5
Anti-image Covariance	meaningpert1	,813	-,004	-,115	-,153	-,127
	meaningpert2	-,004	,543	-,331	-,108	-,016
	meaningpert3	-,115	-,331	,525	,078	-,104
	menaingpert4	-,153	-,108	,078	,767	-,259
	meaningpert5	-,127	-,016	-,104	-,259	,735
Anti-image Correlation	meaningpert1	,790 ^a	-,006	-,175	-,194	-,164
	meaningpert2	-,006	,607 ^a	-,620	-,167	-,025
	meaningpert3	-,175	-,620	,588 ^a	,124	-,167
	menaingpert4	-,194	-,167	,124	,641 ^a	-,345
	meaningpert5	-,164	-,025	-,167	-,345	,728 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
meaningpert1	1,000	,387
meaningpert2	1,000	,559
meaningpert3	1,000	,561
menaingpert4	1,000	,347
meaningpert5	1,000	,465

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,320	46,399	46,399	2,320	46,399	46,399
2	1,068	21,358	67,758			
3	,715	14,293	82,051			
4	,580	11,596	93,647			
5	,318	6,353	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
meaningpert1	,622
meaningpert2	,748
meaningpert3	,749
menaingpert4	,589
meaningpert5	,682

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 11: FACTOR LOADING COMPTEENCE**Factor Analysis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,860
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	367,770
	df	15
	Sig.	,000



Anti-image Matrices

		competencepert1	competencepert2	competencepert3	competencepert4	competencepert5	competencepert6
Anti-image Covariance	competencepert1	,491	-,211	-,036	-,080	-,049	-,003
	competencepert2	-,211	,389	-,116	-,084	-,079	-,110
	competencepert3	-,036	-,116	,630	-,104	-,077	-,073
	competencepert4	-,080	-,084	-,104	,559	-,127	-,115
	competencepert5	-,049	-,079	-,077	-,127	,710	,001
	competencepert6	-,003	-,110	-,073	-,115	,001	,732
Anti-image Correlation	competencepert1	,825 ^a	-,484	-,066	-,153	-,083	-,006
	competencepert2	-,484	,803 ^a	-,234	-,180	-,151	-,206
	competencepert3	-,066	-,234	,902 ^a	-,175	-,115	-,108
	competencepert4	-,153	-,180	-,175	,886 ^a	-,202	-,180
	competencepert5	-,083	-,151	-,115	-,202	,909 ^a	,002
	competencepert6	-,006	-,206	-,108	-,180	,002	,897 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



Communalities

	Initial	Extraction
competencepert1	1,000	,618
competencepert2	1,000	,739
competencepert3	1,000	,537
competencepert4	1,000	,615
competencepert5	1,000	,438
competencepert6	1,000	,401

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,348	55,800	55,800	3,348	55,800	55,800
2	,730	12,165	67,965			
3	,610	10,163	78,128			
4	,560	9,328	87,456			
5	,470	7,832	95,288			
6	,283	4,712	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
competencepert1	,786
competencepert2	,860
competencepert3	,733
competencepert4	,784
competencepert5	,662
competencepert6	,633

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 12: FACTOR LOADING SELF DETERMINATION

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,692
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	152,508
	df	3
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		selfdeterminat1	selfdeterminat2	selfdeterminat3
Anti-image Covariance	selfdeterminat1	,529	-,254	-,241
	selfdeterminat2	-,254	,612	-,131
	selfdeterminat3	-,241	-,131	,631
Anti-image Correlation	selfdeterminat1	,653 ^a	-,446	-,416
	selfdeterminat2	-,446	,711 ^a	-,210
	selfdeterminat3	-,416	-,210	,726 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
selfdeterminat1	1,000	,762
selfdeterminat2	1,000	,684
selfdeterminat3	1,000	,668

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,114	70,480	70,480	2,114	70,480	70,480
2	,514	17,142	87,622			
3	,371	12,378	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
selfdeterminat1	,873
selfdeterminat2	,827
selfdeterminat3	,818

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.



LAMPIRAN 13: FACTOR LOADING IMPACT

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	289,847
	df	6
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		impactpert1	impactpert2	impactpert3	impactpert4
Anti-image Covariance	impactpert1	,568	-,173	-,092	-,086
	impactpert2	-,173	,441	-,174	-,111
	impactpert3	-,092	-,174	,461	-,166
	impactpert4	-,086	-,111	-,166	,556
Anti-image Correlation	impactpert1	,844 ^a	-,346	-,180	-,153
	impactpert2	-,346	,786 ^a	-,387	-,223
	impactpert3	-,180	-,387	,797 ^a	-,328
	impactpert4	-,153	-,223	-,328	,844 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
impactpert1	1,000	,640
impactpert2	1,000	,751
impactpert3	1,000	,733
impactpert4	1,000	,654

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,778	69,460	69,460	2,778	69,460	69,460
2	,505	12,619	82,079			
3	,399	9,982	92,061			
4	,318	7,939	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
impactpert1	,800
impactpert2	,867
impactpert3	,856
impactpert4	,809

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 14: FACTOR LOADING JOB PERFORMANCE**Factor Analysis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,820
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	337,319
	df	15
	Sig.	,000



Anti-image Matrices

		Jobperformance1	jobperformance2	jobperformance3	jobperformance4	jobperformance6	jobperformance7
Anti-image Covariance	Jobperformance1	,620	-,186	,086	-,155	-,127	-,046
	jobperformance2	-,186	,634	-,079	-,119	,026	-,119
	jobperformance3	,086	-,079	,571	-,168	-,196	-,065
	jobperformance4	-,155	-,119	-,168	,546	-,073	-,018
	jobperformance6	-,127	,026	-,196	-,073	,519	-,176
	jobperformance7	-,046	-,119	-,065	-,018	-,176	,657
Anti-image Correlation	Jobperformance1	,795 ^a	-,297	,144	-,266	-,225	-,073
	jobperformance2	-,297	,837 ^a	-,132	-,203	,044	-,185
	jobperformance3	,144	-,132	,789 ^a	-,302	-,361	-,105
	jobperformance4	-,266	-,203	-,302	,841 ^a	-,137	-,029
	jobperformance6	-,225	,044	-,361	-,137	,803 ^a	-,302
	jobperformance7	-,073	-,185	-,105	-,029	-,302	,864 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



Communalities

	Initial	Extraction
Jobperformance1	1,000	,485
jobperformance2	1,000	,503
jobperformance3	1,000	,529
jobperformance4	1,000	,613
jobperformance6	1,000	,614
jobperformance7	1,000	,493

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,237	53,952	53,952	3,237	53,952	53,952
2	,807	13,446	67,397			
3	,638	10,637	78,034			
4	,557	9,289	87,323			
5	,419	6,989	94,312			
6	,341	5,688	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Jobperformance1	,696
jobperformance2	,710
jobperformance3	,728
jobperformance4	,783
jobperformance6	,783
jobperformance7	,702

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 15: FACTOR LOADING JOB SATISFACTION**Factor Analysis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,754
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	177,687
	df	6
	Sig.	,000



Anti-image Matrices

		Jobsatisfaction1	Jobsatisfaction2	Jobsatisfaction3	Jobsatisfaction4
Anti-image Covariance	Jobsatisfaction1	,705	-,182	-,093	-,110
	Jobsatisfaction2	-,182	,518	-,255	-,162
	Jobsatisfaction3	-,093	-,255	,613	-,071
	Jobsatisfaction4	-,110	-,162	-,071	,756
Anti-image Correlation	Jobsatisfaction1	,809 ^a	-,301	-,141	-,151
	Jobsatisfaction2	-,301	,698 ^a	-,453	-,259
	Jobsatisfaction3	-,141	-,453	,741 ^a	-,104
	Jobsatisfaction4	-,151	-,259	-,104	,827 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Jobsatisfaction1	1,000	,546
Jobsatisfaction2	1,000	,728
Jobsatisfaction3	1,000	,617
Jobsatisfaction4	1,000	,482

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,373	59,331	59,331	2,373	59,331	59,331
2	,659	16,467	75,798			
3	,595	14,883	90,681			
4	,373	9,319	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Jobsatisfaction1	,739
Jobsatisfaction2	,853
Jobsatisfaction3	,786
Jobsatisfaction4	,694

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 16: LEADERSHIP TRANSFORMATIONAL**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,866
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	463,989
	df	21
	Sig.	,000



Anti-image Matrices

		Leadtransf1	leadtransf2	Leadtransf3	Leadtransf5	Leadtransf6	Leadtransf7	Leadtransf10
Anti-image Covariance	Leadtransf1	,640	-.003	-.015	-.139	-.135	-.020	-.134
	leadtransf2	-.003	,516	-.180	-.052	-.048	-.119	-.034
	Leadtransf3	-.015	-.180	,500	,013	-.078	-.051	-.148
	Leadtransf5	-.139	-.052	,013	,738	-.130	-.006	-.020
	Leadtransf6	-.135	-.048	-.078	-.130	,453	-.171	,037
	Leadtransf7	-.020	-.119	-.051	-.006	-.171	,448	-.117
	Leadtransf10	-.134	-.034	-.148	-.020	,037	-.117	,616
Anti-image Correlation	Leadtransf1	,879 ^a	-.004	-.027	-.202	-.251	-.038	-.214
	leadtransf2	-.004	,875 ^a	-.355	-.084	-.099	-.247	-.060
	Leadtransf3	-.027	-.355	,863 ^a	,022	-.164	-.108	-.266
	Leadtransf5	-.202	-.084	,022	,887 ^a	-.225	-.011	-.029
	Leadtransf6	-.251	-.099	-.164	-.225	,844 ^a	-.380	,070
	Leadtransf7	-.038	-.247	-.108	-.011	-.380	,861 ^a	-.223
	Leadtransf10	-.214	-.060	-.266	-.029	,070	-.223	,869 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Leadtransf1	1,000	,463
leadtransf2	1,000	,588
Leadtransf3	1,000	,599
Leadtransf5	1,000	,340
Leadtransf6	1,000	,647
Leadtransf7	1,000	,663
Leadtransf10	1,000	,486

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,787	54,095	54,095	3,787	54,095	54,095
2	,869	12,413	66,507			
3	,653	9,332	75,839			
4	,551	7,868	83,708			
5	,461	6,581	90,289			
6	,383	5,478	95,767			
7	,296	4,233	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Leadtransf1	,681
leadtransf2	,767
Leadtransf3	,774
Leadtransf5	,583
Leadtransf6	,804
Leadtransf7	,815
Leadtransf10	,697

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 17: LEADERSHIP TRANSACTIONAL

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,736
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	131,598
	df	6
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		transac1	transac2	transac3	transac5
Anti-image Covariance	transac1	,648	-,175	-,210	-,190
	transac2	-,175	,856	-,050	-,073
	transac3	-,210	-,050	,684	-,210
	transac5	-,190	-,073	-,210	,693
Anti-image Correlation	transac1	,715 ^a	-,235	-,315	-,283
	transac2	-,235	,794 ^a	-,066	-,095
	transac3	-,315	-,066	,728 ^a	-,305
	transac5	-,283	-,095	-,305	,740 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
transac1	1,000	,650
transac2	1,000	,344
transac3	1,000	,593
transac5	1,000	,589

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,176	54,402	54,402	2,176	54,402	54,402
2	,797	19,937	74,338			
3	,531	13,283	87,622			
4	,495	12,378	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
transac1	,806
transac2	,587
transac3	,770
transac5	,767

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 18: GAYA KEPEMIMPINAN

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	57,196
	df	1
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		ftransfor	ftransc
Anti-image Covariance	ftransfor	,711	-,382
	ftransc	-,382	,711
Anti-image Correlation	ftransfor	,500 ^a	-,538
	ftransc	-,538	,500 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
ftransfor	1,000	,769
ftransc	1,000	,769

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,538	76,892	76,892	1,538	76,892	76,892
2	,462	23,108	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
ftransfor	,877
ftransc	,877

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.



LAMPIRAN 19: PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,692
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	234,021
	df	6
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		FMEAN	Fcompetence	Fsd	Fimpact
Anti-image Covariance	FMEAN	,496	-,276	,002	-,163
	Fcompetence	-,276	,478	-,186	,036
	Fsd	,002	-,186	,583	-,252
	Fimpact	-,163	,036	-,252	,641
Anti-image Correlation	FMEAN	,681 ^a	-,566	,004	-,290
	Fcompetence	-,566	,661 ^a	-,353	,066
	Fsd	,004	-,353	,723 ^a	-,413
	Fimpact	-,290	,066	-,413	,716 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
FMEAN	1,000	,674
Fcompetence	1,000	,677
Fsd	1,000	,623
Fimpact	1,000	,543

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,518	62,939	62,939	2,518	62,939	62,939
2	,700	17,511	80,450			
3	,502	12,541	92,992			
4	,280	7,008	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
FMEAN	,821
Fcompetence	,823
Fsd	,789
Fimpact	,737

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.



LAMPIRAN 20 : REGRESI TAHAP 1

(Pemberdayaan Psikologis dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
fjobsat	,0000000	1,00000000	171
fgayakepemimpinan	,0000000	1,00000000	171
fedayapsikolo	,0000000	1,00000000	171

Correlations

		fjobsat	fgayakepemimpinan	fedayapsikolo
Pearson Correlation	fjobsat	1,000	,468	,536
	fgayakepemimpinan	,468	1,000	,509
	fedayapsikolo	,536	,509	1,000
Sig. (1-tailed)	fjobsat	.	,000	,000
	fgayakepemimpinan	,000	.	,000
	fedayapsikolo	,000	,000	.
N	fjobsat	171	171	171
	fgayakepemimpinan	171	171	171
	fedayapsikolo	171	171	171

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	fedayapsikolo, fgayakepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: fjobsat

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,582 ^a	,338	,330	,81833004	,338	42,929	2	168	,000	1,699

a. Predictors: (Constant), fpcdayapsikolo, fgayakepemimpinan

b. Dependent Variable: fjobsat

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,496	2	28,748	42,929	,000 ^b
	Residual	112,504	168	,670		
	Total	170,000	170			

a. Dependent Variable: fjobsat

b. Predictors: (Constant), fpcdayapsikolo, fgayakepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-2,018E-16				
	fgayakepemimpinan	,263	,073	,263	3,609	,000	,741	1,350
	fedayapsikolo	,402	,073	,402	5,508	,000	,741	1,350

a. Dependent Variable: fjobsat

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	fgayakepemimpinan	fedayapsikolo
1	1	1,509	1,000	,00	,25	,25
	2	1,000	1,228	1,00	,00	,00
	3	,491	1,753	,00	,75	,75

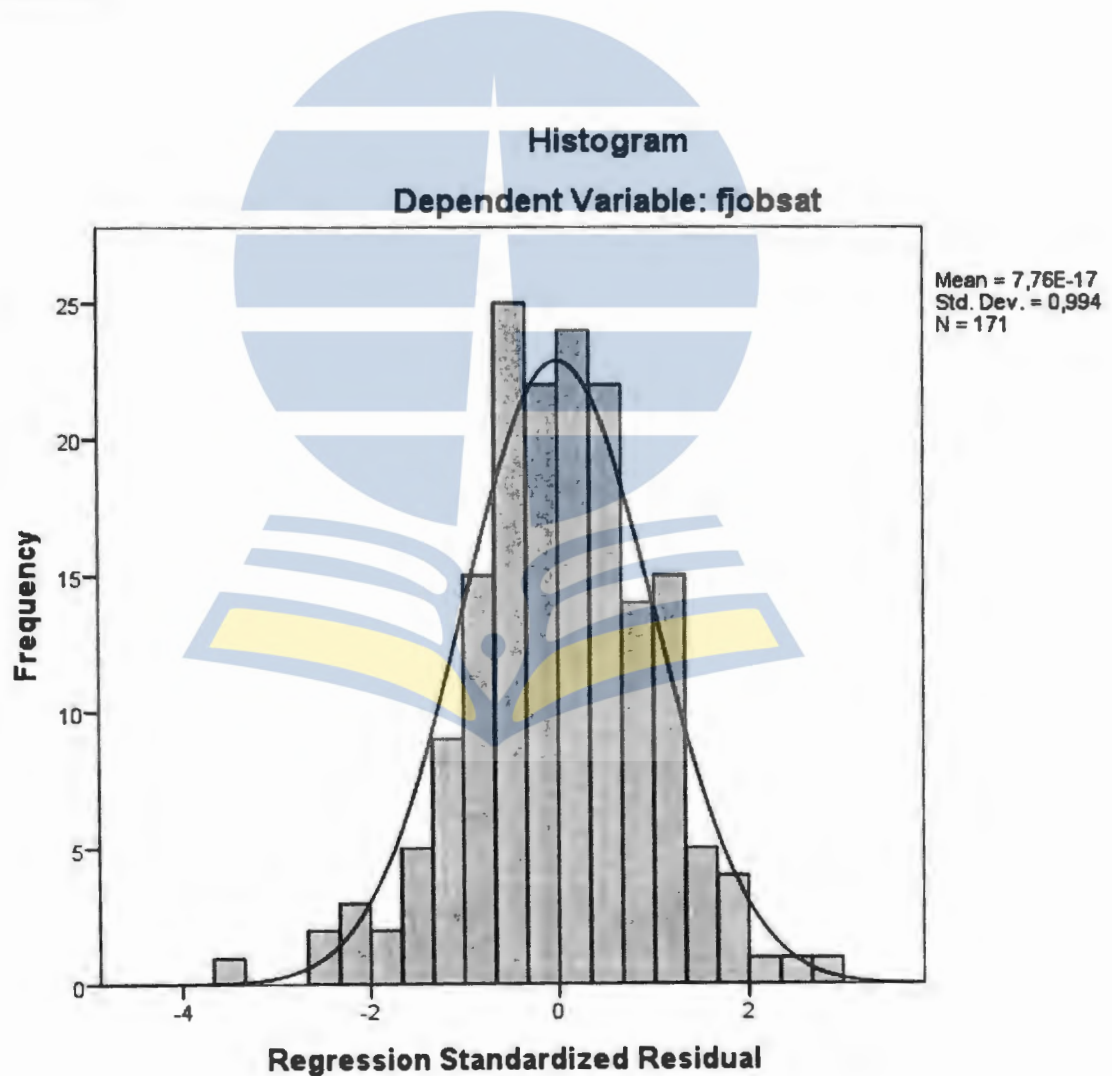
a. Dependent Variable: fjobsat

Residuals Statistics^a

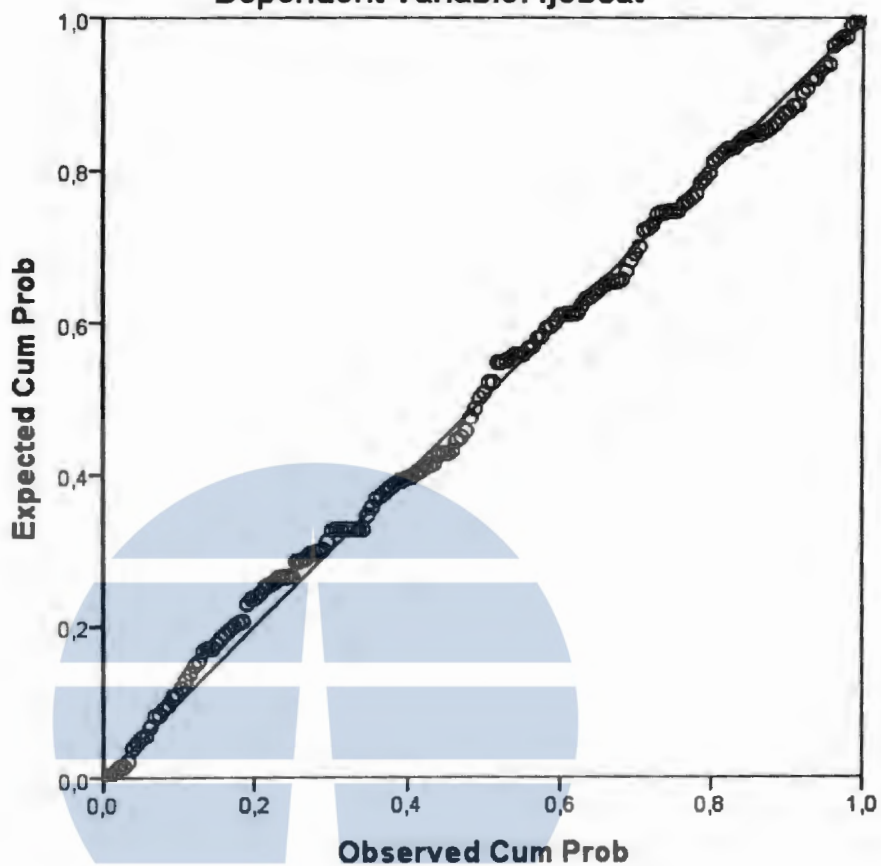
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-1,7624846	1,5228386	,0000000	,58156199	171
Residual	-2,93345642	2,27914500	,00000000	,81350209	171
Std. Predicted Value	-3,031	2,619	,000	1,000	171
Std. Residual	-3,585	2,785	,000	,994	171

a. Dependent Variable: fjobsat

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: fjobsat



LAMPIRAN 21: REGRESI TAHAP KE 2

(variabel dependent Job Performance)

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
fjbper	,0000000	1,00000000	171
fgayakepemimpinan	,0000000	1,00000000	171
fpdayapsikolo	,0000000	1,00000000	171
fjobsat	,0000000	1,00000000	171

Correlations

		fjbper	fgayakepemimpin an	fpdayapsikolo	fjobsat
Pearson Correlation	fjbper	1,000	,508	,699	,618
	fgayakepemimpinan	,508	1,000	,509	,468
	fpdayapsikolo	,699	,509	1,000	,536
	fjobsat	,618	,468	,536	1,000
Sig. (1-tailed)	fjbper	.	,000	,000	,000
	fgayakepemimpinan	,000	.	,000	,000
	fpdayapsikolo	,000	,000	.	,000
	fjobsat	,000	,000	,000	.
N	fjbper	171	171	171	171
	fgayakepemimpinan	171	171	171	171
	fpdayapsikolo	171	171	171	171
	fjobsat	171	171	171	171

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	fjobsat, fgayakepemimpin an, fpdayapsikolo ^b		Enter

a. Dependent Variable: fjbper

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,763 ^a	,583	,575	,65169522	,583	77,759	3	167	,000	1,735

a. Predictors: (Constant), fjobsat, fgayakepemimpinan, fpdayapsikolo

b. Dependent Variable: fjbper

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,074	3	33,025	77,759	,000 ^b
	Residual	70,926	167	,425		
	Total	170,000	170			

a. Dependent Variable: fjbper

b. Predictors: (Constant), fjobsat, fgayakepemimpinan, fpdayapsikolo

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,124E-16	,050		,000	1,000		
	fgayakepemimpinan	,124	,060	,124	2,052	,042	,687	1,455
	fpdayapsikolo	,471	,063	,471	7,471	,000	,627	1,594
	fjobsat	,308	,061	,308	5,010	,000	,662	1,511

a. Dependent Variable: fjbper

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	fgayakepemimpin an	fedayapsikolo	fjobsat
1	1	2,009	1,000	,00	,11	,11	,11
	2	1,000	1,417	1,00	,00	,00	,00
	3	,535	1,937	,00	,78	,03	,46
	4	,456	2,099	,00	,11	,86	,43

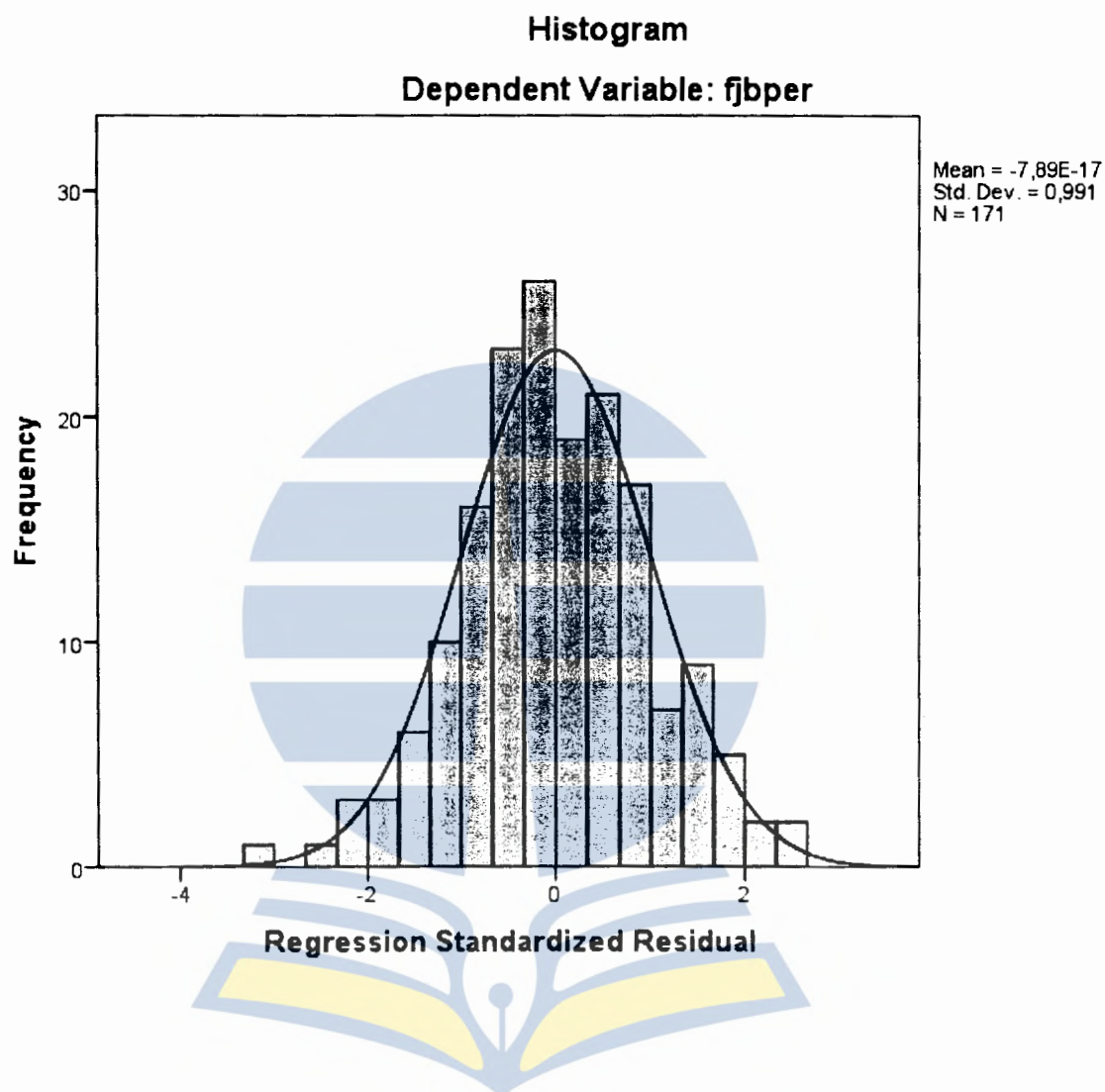
a. Dependent Variable: fjbper

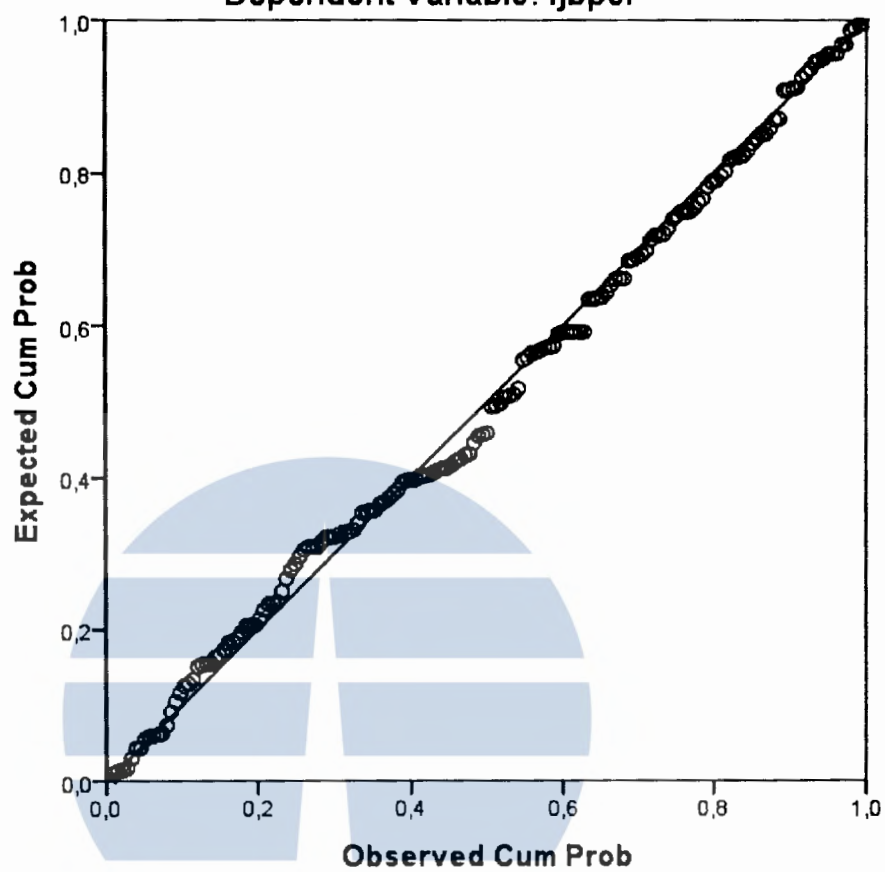
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-2,3236260	1,9074256	,0000000	,76340564	171
Residual	-1,96469307	1,69987643	,00000000	,64591937	171
Std. Predicted Value	-3,044	2,499	,000	1,000	171
Std. Residual	-3,015	2,608	,000	,991	171

a. Dependent Variable: fjbper

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: fjbper**

LAMPIRAN 22: UJI NOMALITAS VARIABEL PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
fedayapsikolo	171	-3,25608	2,42656	,0000000	1,0000000	-,295	,186	,745	,369
Valid N (listwise)	171								



LAMPIRAN 23 : TABEL T DARI (DK 161-200)

Titik Persentase Distribusi t (dk = 161 –200)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148



LAMPIRAN 24 : DATA DARI RESPONDEN

n	m	m	m	m	m	c	c	c	c	c	s	s	s	i	i	i	i	J	J	J	J	J	J	J	J	j	j	j	j	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t		
	ean	ean	ean	ean	ean	om	om	om	om	om	elf	elf	elf	imp	imp	imp	imp	P	P	P	P	P	P	P	P	sa	sa	sa	sa	ra	ra	ra	ra	ra	ra	ra	ra	ra	ra	ra	ra	ra		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3		
2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3			
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2		
4	3	3	5	1	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	4	2	5	2	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
6	2	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
7	5	5	5	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	3	2	4	2	4	
8	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3
9	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3		
11	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	
12	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3
14	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4
16	2	4	4	2	3	4	2	4	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4

n	m	m	m	m	m	c	c	c	c	c	c	s	s	s	i	i	i	i	J	J	J	J	J	J	J	J	j	j	j	j	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t							
	a	a	a	a	a	p	p	p	p	p	p	e	e	e	p	p	p	p	P	P	P	P	P	P	P	P	s	s	s	s	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r							
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5			
1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3									
1	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3						
1	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5							
2	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3					
2	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3					
2	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4						
2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3					
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4					
2	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3				
2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	2	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4					
2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	5	3	2	3	3	3	3			
2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	2	2	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3			
3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3				
3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4	2	2	2

n	mean 1	mean 2	mean 3	mean 4	mean 5	compete 1	compete 2	compete 3	compete 4	compete 5	compete 6	selfdet 1	selfdet 2	selfdet 3	imp 1	imp 2	imp 3	imp 4	JP 1	JP 2	JP 3	JP 4	JP 5	JP 6	JP 7	jsa 1	jsa 2	jsa 3	jsa 4	transf 1	transf 2	transf 3	transf 4	transf 5	transf 6	transf 7	transf 8	transf 9	transf 10	transf 11	transf 12	transf 13	transf 14	transf 15							
65	1	4	3	3	4	3	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	5	2	2	2
66	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3			
67	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	
68	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4			
69	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5					
70	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
71	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
72	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5					
73	3	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	4	3	3	4	5	5	4	5			
74	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	
75	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2
76	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4		
77	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5		
78	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4			
79	3	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5		
80	1	4	3	3	5	3	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	4	5	2	4	3	4	4	5	2	3	4	5	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5				

n	m	m	m	m	m	c	c	c	c	c	c	s	s	s	i	i	i	i	J	J	J	J	J	J	J	j	j	j	j	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t											
	a	a	a	a	a	p	p	p	p	p	p	e	e	e	p	p	p	p	P	P	P	P	P	P	P	a	a	a	a	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15										
8	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	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	5			
8	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	2	3								
8	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4			
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4		
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4		
8	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	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	4	4	4	4		
8	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4		
8	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4		
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4	4	
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4	4	
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4	4	
9	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	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	4	4	4	4	
9	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	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	4	4	
9	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	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	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	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	4	4	
9	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	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	
9	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

n	m e a n 1	m e a n 2	m e a n 3	m e a n 4	m e a n 5	c o m p e 1	c o m p e 2	c o m p e 3	c o m p e 4	c o m p e 5	c o m p e 6	s e l f d e t 1	s e l f d e t 2	s e l f d e t 3	i m p 1	i m p 2	i m p 3	i m p 4	J P 1	J P 2	J P 3	J P 4	J P 5	J P 6	J P 7	J P 8	j s a t 1	j s a t 2	j s a t 3	j s a t 4	t r a n s f 1	t r a n s f 2	t r a n s f 3	t r a n s f 4	t r a n s f 5	t r a n s f 6	t r a n s f 7	t r a n s f 8	t r a n s f 9	t r a n s f 10	t r a n s f 11	t r a n s f 12	t r a n s f 13	t r a n s f 14	t r a n s f 15		
97	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4
98	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	
99	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	
100	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
101	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	
102	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	
103	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	3	1	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
106	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	
107	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
108	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	

n	m e a n 1	m e a n 2	m e a n 3	m e a n 4	m e a n 5	c o m p e 1	c o m p e 2	c o m p e 3	c o m p e 4	c o m p e 5	c o m p e 6	s e l f d e t 1	s e l f d e t 2	s e l f d e t 3	i m p 1	i m p 2	i m p 3	i m p 4	J P 1	J P 2	J P 3	J P 4	J P 5	J P 6	J P 7	j s a t 1	j s a t 2	j s a t 3	j s a t 4	t r a n s f 1	t r a n s f 2	t r a n s f 3	t r a n s f 4	t r a n s f 5	t r a n s f 6	t r a n s f 7	t r a n s f 8	t r a n s f 9	t r a n s f 1 0	t r a n s s 1	t r a n s s 2	t r a n s s 3	t r a n s s 4	t r a n s s 5			
109	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	2	3	4	3	4	3	4		
110	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5			
111	3	4	4	2	5	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
112	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5			
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	
114	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		
115	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
116	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	5	5	4
117	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	
118	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	
119	3	4	4	1	3	4	4	4	3	1	4	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	2	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5		

n	mean 1	mean 2	mean 3	mean 4	mean 5	comp 1	comp 2	comp 3	comp 4	comp 5	comp 6	self det 1	self det 2	self det 3	imp 1	imp 2	imp 3	imp 4	J P 1	J P 2	J P 3	J P 4	J P 5	J P 6	J P 7	jsa 1	jsa 2	jsa 3	jsa 4	tr ans f 1	tr ans f 2	tr ans f 3	tr ans f 4	tr ans f 5	tr ans f 6	tr ans f 7	tr ans f 8	tr ans f 9	tr ans f 10	tr ans s 1	tr ans s 2	tr ans s 3	tr ans s 4	tr ans s 5					
142	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4				
143	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3						
144	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	1	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3						
145	3	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4					
146	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4			
147	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4			
148	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
149	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4				
150	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	1	2	4	5	5	2	5	4	3	4	4	3					
151	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5			
152	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5				

n	m e a n 1	m e a n 2	m e a n 3	m e a n 4	m e a n 5	c o m p e 1	c o m p e 2	c o m p e 3	c o m p e 4	c o m p e 5	c o m p e 6	s e l f d e t 1	s e l f d e t 2	s e l f d e t 3	i m p 1	i m p 2	i m p 3	i m p 4	J P 1	J P 2	J P 3	J P 4	J P 5	J P 6	J P 7	j s a t 1	j s a t 2	j s a t 3	j s a t 4	t r a n s f 1	t r a n s f 2	t r a n s f 3	t r a n s f 4	t r a n s f 5	t r a n s f 6	t r a n s f 7	t r a n s f 8	t r a n s f 9	t r a n s f 10	t r a n s s 1	t r a n s s 2	t r a n s s 3	t r a n s s 4	t r a n s s 5					
153	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				
154	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5			
155	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4		
156	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5				
157	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5			
158	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4			
159	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4			
160	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4				
161	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3		
162	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4			
163	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4

n	mean 1	mean 2	mean 3	mean 4	mean 5	comp 1	comp 2	comp 3	comp 4	comp 5	comp 6	self det 1	self det 2	self det 3	imp 1	imp 2	imp 3	imp 4	J P 1	J P 2	J P 3	J P 4	J P 5	J P 6	J P 7	jsa 1	jsa 2	jsa 3	jsa 4	trans 1	trans 2	trans 3	trans 4	trans 5	trans 6	trans 7	trans 8	trans 9	transf 10	trans 11	trans 12	trans 13	trans 14	trans 15			
164	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4		
165	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4		
166	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	5	3	2	4	2	2	2	2		
167	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4		
168	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3
169	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	4	4	5	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	
170	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	1	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
171	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	

LAMPIRAN 25 : TABEL FREKWENSI

Leadtransf1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,6	,6	,6
	2	10	5,8	5,8	6,4
	3	43	25,1	25,1	31,6
	4	94	55,0	55,0	86,5
	5	23	13,5	13,5	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

leadtransf2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	5,8	5,8	5,8
	3	30	17,5	17,5	23,4
	4	98	57,3	57,3	80,7
	5	33	19,3	19,3	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Leadtransf3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4,7	4,7	4,7
	3	32	18,7	18,7	23,4
	4	86	50,3	50,3	73,7
	5	45	26,3	26,3	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Leadtransf5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,6	,6	,6
	2	10	5,8	5,8	6,4
	3	32	18,7	18,7	25,1
	4	95	55,6	55,6	80,7
	5	33	19,3	19,3	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Leadtransf6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	1,8	1,8	1,8
	3	21	12,3	12,3	14,0
	4	86	50,3	50,3	64,3
	5	61	35,7	35,7	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Leadtransf7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,6	,6	,6
	2	2	1,2	1,2	1,8
	3	29	17,0	17,0	18,7
	4	77	45,0	45,0	63,7
	5	62	36,3	36,3	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Leadtransf10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3,5	3,5	3,5
	3	53	31,0	31,0	34,5
	4	91	53,2	53,2	87,7
	5	21	12,3	12,3	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

transac1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	2,9	2,9	2,9
	3	36	21,1	21,1	24,0
	4	97	56,7	56,7	80,7
	5	33	19,3	19,3	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

transac2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,2	1,2	1,2
	2	8	4,7	4,7	5,8
	3	34	19,9	19,9	25,7
	4	89	52,0	52,0	77,8
	5	38	22,2	22,2	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

transac3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2,3	2,3	2,3
	3	26	15,2	15,2	17,5
	4	85	49,7	49,7	67,3
	5	56	32,7	32,7	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

transac5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	5,8	5,8	5,8
	3	42	24,6	24,6	30,4
	4	85	49,7	49,7	80,1
	5	34	19,9	19,9	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

meaningpert1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	3,5	3,5	3,5
	2	10	5,8	5,8	9,4
	3	49	28,7	28,7	38,0
	4	79	46,2	46,2	84,2
	5	27	15,8	15,8	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

meaningpert2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,6	,6	,6
	2	2	1,2	1,2	1,8
	3	20	11,7	11,7	13,5
	4	79	46,2	46,2	59,6
	5	69	40,4	40,4	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

meaningpert3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2,3	2,3	2,3
	3	25	14,6	14,6	17,0
	4	80	46,8	46,8	63,7
	5	62	36,3	36,3	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

menaingpert4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	4,1	4,1	4,1
	2	19	11,1	11,1	15,2
	3	68	39,8	39,8	55,0
	4	66	38,6	38,6	93,6
	5	11	6,4	6,4	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

meaningpert5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,2	1,2	1,2
	2	14	8,2	8,2	9,4
	3	52	30,4	30,4	39,8
	4	81	47,4	47,4	87,1
	5	22	12,9	12,9	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

competencepert1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	4,1	4,1	4,1
	3	24	14,0	14,0	18,1
	4	85	49,7	49,7	67,8
	5	55	32,2	32,2	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

competencepert2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2,3	2,3	2,3
	2	5	2,9	2,9	5,3
	3	30	17,5	17,5	22,8
	4	84	49,1	49,1	71,9
	5	48	28,1	28,1	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

competencepert3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4,7	4,7	4,7
	3	29	17,0	17,0	21,6
	4	99	57,9	57,9	79,5
	5	35	20,5	20,5	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

competencepert4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1,8	1,8	1,8
	2	8	4,7	4,7	6,4
	3	39	22,8	22,8	29,2
	4	85	49,7	49,7	78,9
	5	36	21,1	21,1	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

competencepert5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,2	1,2	1,2
	2	3	1,8	1,8	2,9
	3	29	17,0	17,0	19,9
	4	81	47,4	47,4	67,3
	5	56	32,7	32,7	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

competencepert6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	7,6	7,6	7,6
	3	48	28,1	28,1	35,7
	4	96	56,1	56,1	91,8
	5	14	8,2	8,2	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

selfdeterminat1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	4,7	4,7	4,7
	2	22	12,9	12,9	17,5
	3	34	19,9	19,9	37,4
	4	84	49,1	49,1	86,5
	5	23	13,5	13,5	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

selfdeterminat2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,2	1,2	1,2
	2	17	9,9	9,9	11,1
	3	37	21,6	21,6	32,7
	4	87	50,9	50,9	83,6
	5	28	16,4	16,4	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Selfdeterminat3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,2	1,2	1,2
	2	19	11,1	11,1	12,3
	3	59	34,5	34,5	46,8
	4	81	47,4	47,4	94,2
	5	10	5,8	5,8	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

impactpert1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,2	1,2	1,2
	2	8	4,7	4,7	5,8
	3	63	36,8	36,8	42,7
	4	72	42,1	42,1	84,8
	5	26	15,2	15,2	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

impactpert2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	2,9	2,9	2,9
	2	25	14,6	14,6	17,5
	3	66	38,6	38,6	56,1
	4	62	36,3	36,3	92,4
	5	13	7,6	7,6	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

impactpert3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	2,9	2,9	2,9
	2	32	18,7	18,7	21,6
	3	73	42,7	42,7	64,3
	4	46	26,9	26,9	91,2
	5	15	8,8	8,8	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

impactpert4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2,3	2,3	2,3
	2	18	10,5	10,5	12,9
	3	50	29,2	29,2	42,1
	4	77	45,0	45,0	87,1
	5	22	12,9	12,9	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Jobperformance1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,6	,6	,6
	2	4	2,3	2,3	2,9
	3	37	21,6	21,6	24,6
	4	112	65,5	65,5	90,1
	5	17	9,9	9,9	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

jobperformance2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	2,9	2,9	2,9
	3	40	23,4	23,4	26,3
	4	112	65,5	65,5	91,8
	5	14	8,2	8,2	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

jobperformance3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2,3	2,3	2,3
	3	35	20,5	20,5	22,8
	4	99	57,9	57,9	80,7
	5	33	19,3	19,3	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

jobperformance4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,2	1,2	1,2
	3	36	21,1	21,1	22,2
	4	107	62,6	62,6	84,8
	5	26	15,2	15,2	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

jobperformance5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2,3	2,3	2,3
	2	20	11,7	11,7	14,0
	3	85	49,7	49,7	63,7
	4	46	26,9	26,9	90,6
	5	16	9,4	9,4	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

jobperformance6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3,5	3,5	3,5
	3	48	28,1	28,1	31,6
	4	90	52,6	52,6	84,2
	5	27	15,8	15,8	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

jobperformance7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,2	1,2	1,2
	2	9	5,3	5,3	6,4
	3	63	36,8	36,8	43,3
	4	81	47,4	47,4	90,6
	5	16	9,4	9,4	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Jobsatisfaction1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3,5	3,5	3,5
	3	29	17,0	17,0	20,5
	4	90	52,6	52,6	73,1
	5	46	26,9	26,9	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Jobsatisfaction2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	1,8	1,8	1,8
	3	19	11,1	11,1	12,9
	4	96	56,1	56,1	69,0
	5	53	31,0	31,0	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Jobsatisfaction3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,6	,6	,6
	2	2	1,2	1,2	1,8
	3	19	11,1	11,1	12,9
	4	90	52,6	52,6	65,5
	5	59	34,5	34,5	100,0
	Total	171	100,0	100,0	

Jobsatisfaction4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	,6	,6	,6
	2	7	4,1	4,1	4,7
	3	34	19,9	19,9	24,6
	4	100	58,5	58,5	83,0
	5	29	17,0	17,0	100,0
	Total	171	100,0	100,0	



LAMPIRAN 26 : HASIL UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics											
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	
transac1	171	3	2	5	3,92	,720	-,365	,186	,106	,369	
transac2	171	4	1	5	3,89	,841	-,760	,186	,878	,369	
transac3	171	3	2	5	4,13	,748	-,556	,186	-,008	,369	
transac4	171	3	2	5	3,58	,906	-,040	,186	-,780	,369	
Leadtransf1	171	4	1	5	3,75	,783	-,567	,186	,529	,369	
leadtransf2	171	3	2	5	3,90	,772	-,603	,186	,351	,369	
Leadtransf3	171	3	2	5	3,98	,801	-,525	,186	-,062	,369	
Leadtransf5	171	4	1	5	3,87	,809	-,706	,186	,689	,369	
Leadtransf6	171	3	2	5	4,20	,716	-,605	,186	,157	,369	
Leadtransf7	171	4	1	5	4,15	,782	-,722	,186	,603	,369	
Leadtransf10	171	3	2	5	3,74	,714	-,166	,186	-,139	,369	
meaningpert1	171	4	1	5	3,65	,936	-,724	,186	,671	,369	
meaningpert2	171	4	1	5	4,25	,750	-,945	,186	1,421	,369	
meaningpert3	171	3	2	5	4,17	,760	-,621	,186	-,034	,369	
menaingpert4	171	4	1	5	3,32	,905	-,490	,186	,243	,369	
meaningpert5	171	4	1	5	3,63	,854	-,456	,186	,161	,369	
competencepert1	171	3	2	5	4,10	,787	-,691	,186	,237	,369	
competencepert2	171	4	1	5	3,98	,888	-1,027	,186	1,565	,369	

competencepert3	171	3	2	5	3,94	,749	-,584	,186	,436	,369
competencepert4	171	4	1	5	3,84	,873	-,750	,186	,840	,369
competencepert5	171	4	1	5	4,09	,818	-,882	,186	1,282	,369
competencepert6	171	3	2	5	3,65	,739	-,483	,186	,060	,369
selfdeterminat1	171	4	1	5	3,54	1,030	-,740	,186	,010	,369
selfdeterminat2	171	4	1	5	3,71	,898	-,636	,186	,156	,369
selfdeterminat3	171	4	1	5	3,46	,813	-,488	,186	,077	,369
impactpert1	171	4	1	5	3,65	,835	-,257	,186	,163	,369
impactpert2	171	4	1	5	3,31	,916	-,284	,186	-,137	,369
impactpert3	171	4	1	5	3,20	,943	,017	,186	-,283	,369
impactpert4	171	4	1	5	3,56	,927	-,522	,186	,072	,369
Jobperformance1	171	4	1	5	3,82	,657	-,799	,186	2,072	,369
jobperformance2	171	3	2	5	3,79	,625	-,547	,186	,822	,369
jobperformance3	171	3	2	5	3,94	,700	-,335	,186	,129	,369
jobperformance4	171	3	2	5	3,92	,636	-,208	,186	,226	,369
jobperformance6	171	3	2	5	3,81	,738	-,209	,186	-,198	,369
jobperformance7	171	4	1	5	3,58	,780	-,398	,186	,562	,369
Jobsatisfaction1	171	3	2	5	4,03	,763	-,533	,186	,102	,369
Jobsatisfaction2	171	3	2	5	4,16	,683	-,555	,186	,481	,369
Jobsatisfaction3	171	4	1	5	4,19	,722	-,878	,186	1,740	,369
Jobsatisfaction4	171	4	1	5	3,87	,756	-,690	,186	1,059	,369
Valid N (listwise)	171									

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
meaningpert1	,266	171	,000	,862	171	,000
meaningpert2	,246	171	,000	,789	171	,000
meaningpert3	,242	171	,000	,813	171	,000
menaingpert4	,223	171	,000	,876	171	,000
meaningpert5	,272	171	,000	,868	171	,000
competencepert1	,268	171	,000	,818	171	,000
competencepert2	,282	171	,000	,822	171	,000
competencepert3	,315	171	,000	,816	171	,000
competencepert4	,282	171	,000	,849	171	,000
competencepert5	,258	171	,000	,818	171	,000
competencepert6	,326	171	,000	,819	171	,000
selfdeterminat1	,299	171	,000	,857	171	,000
selfdeterminat2	,298	171	,000	,856	171	,000
selfdeterminat3	,280	171	,000	,852	171	,000
impactpert1	,233	171	,000	,866	171	,000
impactpert2	,213	171	,000	,891	171	,000
impactpert3	,227	171	,000	,900	171	,000
impactpert4	,263	171	,000	,878	171	,000

a. Lilliefors Significance Correction



LAMPIRAN 27 : KORELASI

Correlations

		fgayakepemimpi nan	fpdayapsikolo	fjobsat
fgayakepemimpinan	Pearson Correlation	1	,509**	,468**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	171	171	171
fpdayapsikolo	Pearson Correlation	,509**	1	,536**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	171	171	171
fjobsat	Pearson Correlation	,468**	,536**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	171	171	171

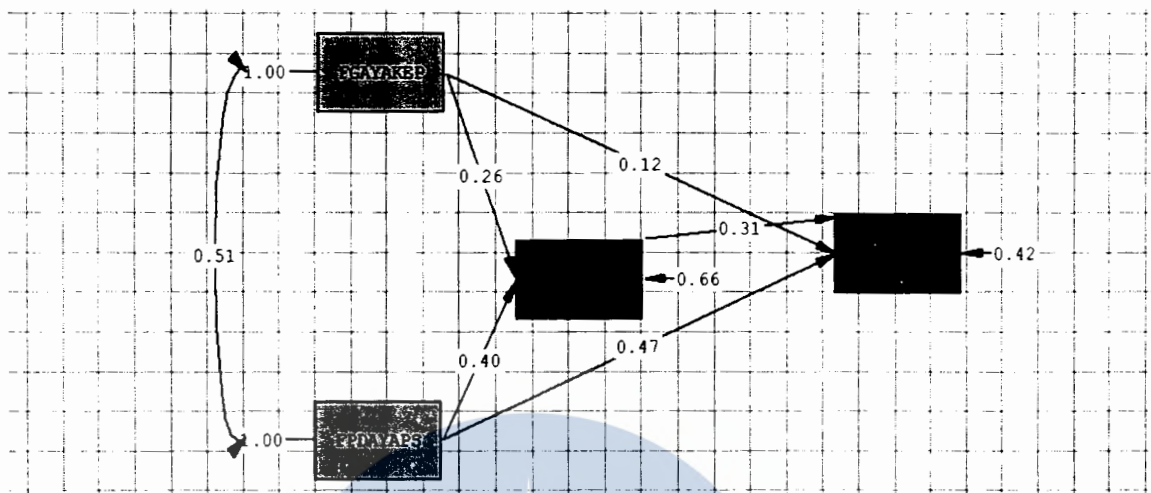
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		fgayakepemimpi nan	fpdayapsikolo	fjobsat	fjbper
fgayakepemimpinan	Pearson Correlation	1	,509**	,468**	,508**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	171	171	171	171
fpdayapsikolo	Pearson Correlation	,509**	1	,536**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	171	171	171	171
fjobsat	Pearson Correlation	,468**	,536**	1	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	171	171	171	171
fjbper	Pearson Correlation	,508**	,699**	,618**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	171	171	171	171

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

LAMPIRAN 28 : HASIL ANALISIS JALUR DENGAN LISREL



The following lines were read from file E:\pathdiagram.LPJ:

```

TI
DA NI=4 NO=171 NG=1 MA=CM
RA FI='E:\UNTUKLISTREL.psf'
SE
3 1 4 2 /
MO NX=2 NY=2 BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR PS=DI,FR
FR BE(1,2) GA(1,1) GA(1,2) GA(2,1) GA(2,2)
PD
OU ME=ML EF SS IT=250

```

```

TI
Number of Input Variables 4
Number of Y - Variables 2
Number of X - Variables 2
Number of ETA - Variables 2
Number of KSI - Variables 2
Number of Observations 171

```

```

TI
Covariance Matrix

```

```

          FJBPER   FJS  FGAYAKEP  FPDAYAPS
-----
FJBPER    1.00
FJS      0.62    1.00
FGAYAKEP 0.51    0.47    1.00

```

FPDAYAPS 0.70 0.54 0.51 1.00

Means

FJBPER	FJS	FGAYAKEP	FPDAYAPS
-----	-----	-----	-----
0.00	0.00	0.00	0.00

TI

Parameter Specifications

BETA

	FJBPER	FJS
-----	-----	-----
FJBPER	0	1
FJS	0	0

GAMMA

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
-----	-----	-----
FJBPER	2	3
FJS	4	5

PHI

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
-----	-----	-----
FGAYAKEP	6	
FPDAYAPS	7	8

PSI

Note: This matrix is diagonal.

FJBPER	FJS
-----	-----
9	10

ALPHA

FJBPER	FJS
-----	-----
11	12

TI
Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

BETA

	FJBPER	FJS
FJBPER	--	0.31
	(0.06)	
	5.02	

FJS	--	--
-----	----	----

GAMMA

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	0.12	0.47
	(0.06)	(0.06)
	2.06	7.49
FJS	0.26	0.40
	(0.07)	(0.07)
	3.61	5.51

Covariance Matrix of Y and X

	FJBPER	FJS	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	1.00			
FJS	0.62	1.00		
FGAYAKEP	0.51	0.47	1.00	
FPDAYAPS	0.70	0.54	0.51	1.00

Mean Vector of Eta-Variables

FJBPER	FJS
0.00	0.00

PHI

FGAYAKEP	FPDAYAPS
1.00	
(0.11)	
9.17	

FPDAYAPS	0.51	1.00
	(0.09)	(0.11)
	5.88	9.17

PSI

Note: This matrix is diagonal.

FJBPER	FJS
-----	-----
0.42	0.66
(0.05)	(0.07)
9.17	9.17

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

FJBPER	FJS
-----	-----
0.58	0.34

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

FJBPER	FJS
-----	-----
0.52	0.34

Reduced Form

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	0.20	0.60
	(0.06)	(0.06)
	3.30	9.58

FJS	0.26	0.40
	(0.07)	(0.07)
	3.61	5.51

ALPHA

FJBPER	FJS
-----	-----
0.00	0.00
(0.05)	(0.06)
0.00	0.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0
 Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

TI

Standardized Solution

BETA

	FJBPER	FJS
FJBPER	--	0.31
FJS	--	--

GAMMA

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	0.12	0.47
FJS	0.26	0.40

Correlation Matrix of Y and X

	FJBPER	FJS	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	1.00			
FJS	0.62	1.00		
FGAYAKEP	0.51	0.47	1.00	
FPDAYAPS	0.70	0.54	0.51	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	FJBPER	FJS
	0.42	0.66

Regression Matrix Y on X (Standardized)

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	0.20	0.60
FJS	0.26	0.40

TI
Total and Indirect Effects

Total Effects of X on Y

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	0.20 (0.06) 3.30	0.60 (0.06) 9.58
FJS	0.26 (0.07) 3.61	0.40 (0.07) 5.51

Indirect Effects of X on Y

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	0.08 (0.03) 2.93	0.12 (0.03) 3.71
FJS	--	--

Total Effects of Y on Y

	FJBPER	FJS
FJBPER	-- (0.06) 5.02	0.31
FJS	--	--

Largest Eigenvalue of $B*B'$ (Stability Index) is 0.095

TI
Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on Y

	FGAYAKEP	FPDAYAPS
FJBPER	0.20	0.60
FJS	0.26	0.40

Standardized Indirect Effects of X on Y

FGAYAKEP FPDAYAPS

	-----	-----
FJBPER	0.08	0.12
FJS	--	--

Standardized Total Effects of Y on Y

	-----	-----
	FJBPER	FJS
FJBPER	--	0.31
FJS	--	--

Time used: 0.140 Seconds

