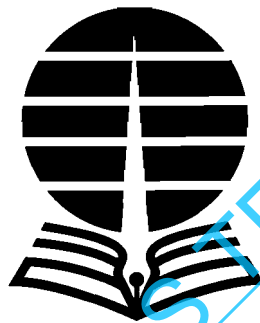


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN
KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KAMAR DAGANG INDUSTRI DI KABUPATEN
OECUSSI/AMBENO TIMOR LESTE**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

FABIAO OLIVEIRA

NIM: 016762531

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2013

ABSTRACT**INFLUENCE ANALYSIS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE,
ACHIEVEMENT OF MOTIVATION AND WORK SATISFACTION FOR
EMPLOYEES PERFORMANCE IN CHAMBER OF COMERCE INDUSTRY
OECUSSE/AMBENO EAST TIMOR: CASE OF STUDY IN OECUSSI DISTRICT
CHAMBER OF COMERCE INDUSTRY OECUSSI/AMBENO, EAST TIMOR**

Leadership style transformational, achievement of motivation, and work satisfaction for employee performance will improve the performance of employees in an organization. These three things need to be taken seriously if the leader wanted to improve the performance of employees in the organization. The explanatory to conduct research for find good response about the environmental problems of employees in chamber commerce industry Oecussi/Ambeno East Timor. This research aims to indentify the influence of transformational leadership style, achievement of motivation works satisfaction which will give influence for performance of employees.

The subject of research is employees in chamber of commerce industry Oecussi District East Timor samples was determined by saturated method sample to ditermin sample size go all the population used as a sample. The information was ciliated during there month, March, April and May 2012, for 60 respondents in the industrial district chamber Oecussi/Ambeno East Timor. Date collection using questionnaires, observation and document study. Instrument developed by determining indicators based of investigated aspects namely analysis transformational style, achievement motivation, and work satisfaction on employee performance. Data was analysis by multiple linear.

The research result stowed that : (i). Supporting all research before to increase transformational leadership style , achievement motivation, work satisfaction on employees performance (ii) Employees job satisfaction significantly and positively influenced by transformational leadership style (iii). Employees job satisfaction significantly and positively influenced by achievement motivation. (iv) Employees performance is influenced by job satisfaction suggested that in under to establish transformational leadership style consistently and continuously, provide motivation in different ways according to the capability of organization.

Keywords: Transformational leadership style, achievement motivation, job satisfaction, employee performance in East Timor

ABSTRAKSI

NALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAMAR DAGANG INDUSTRI DI KABUPATEN OECUSSI/AMBENO TIMOR LESTE : STUDI KASUS DI KAMAR DAGANG INDUSTRI KABUPATEN OECUSSI/AMBENO TIMOR LESTE

Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ketiga hal tersebut perlu diperhatikan secara serius apabila pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian eksplanatif ini dilaksanakan untuk mencari jawaban seputar permasalahan kinerja karyawan di lingkungan kamar dagang industri kabupaten oecussi/ambeno Timor Leste. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, kepuasan kerja yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Subjek penelitian ini adalah karyawan di kamar dagang industri, Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste. Sampel ditentukan dengan metode sampel jenuh untuk menentukan besar sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan selama 3 bulan yaitu antara bulan maret, april sampai dengan Mei 2012, terhadap 60 responden di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste. Pengumpulan data menggunakan instrument berbentuk kuesioner/observasi dan studi dokumen. Instrumen dikembangkan dengan menentukan indikator – indikator berdasarkan aspek-aspek yang diteliti, yaitu analisis Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi berprestasi,kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) Mendukung penelitian-penelitian sebelumnya, meningkatkan kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (ii) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Gaya kepemimpinan transformasional. (iii) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi berprestasi. (iv) Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dsarangkan agar pimpinan memantapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten dan berkelanjutan, memberi motivasi dalam berbagai cara tentunya sesuai kemampuan organisasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi berprestasi, Kepuasan Kerja, kinerja karyawan Timor Leste

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste**, merupakan hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Kupang 29 Oktober 2013

METERAI
TEMPEL

PADA PEMANGKOTAN BUNGA
TOL

5FA08ABF456292015

RUANG BERSI RUPIAH

6000



Yang Menyatakan,

Fabiao Oliveira


Nim:016762531

LEMBAR PERSETUJUAN

Penyusun : Fabiao Oliveira
NIM : 016762531
Program Studi : Magister Management
Hari/Tanggal : Sabtu, 12 Oktober 2013

Menyetujui:

Pembimbing I

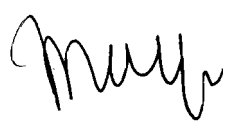

Dr. Frans Gana, M.Si
NIP. 196006141987021001

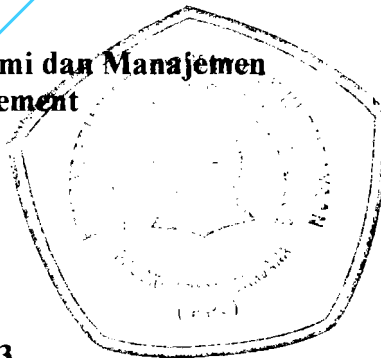
Pembimbing II


Dr. Sri Listyarini, M.Ed
NIP. 19610407 198602 2 001

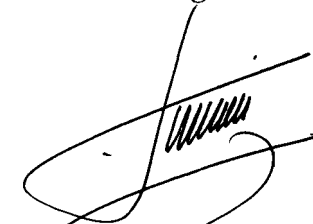
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Magister Management


Maya Maria, S.E., M.M
NIP. 19720501 199903 2 003



Direktur Program Pascasarjana


Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAGEMENT**

PENGESAHAN

Nama : Fabiao Oliveira
NIM : 016762531
Program Studi : Magister Manegement
Judul Tesis : Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kamar dagang industri di kabupaten oe-cussi/ambeno timor leste.

Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji Tesis Program Pascasarjana Studi Magister Management, Universitas Terbuka pada :

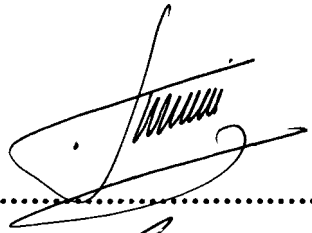
Hari/Tanggal : Sabtu, 12 Oktober 2013.

Waktu : 13.45 – 15.45

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Suciati, M.Sc, Ph.D



.....

Penguji Ahli : Prof. Dr. Martani Huseini



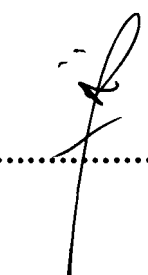
.....

Pembimbing I : Dr. Frans Gana, M.Si



.....

Pembimbing II : Dr. Sri Listyarini, M.Ed



.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis Panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat Kuasa dan Rahmatnya, maka Penulis bisa menyelesaikan tesis ini dengan Judul : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN KAMAR DAGANG INDUSTRI DI KABUPATEN OE'CUSSI/AMBENO TIMOR LESTE.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian tesis ini mengalami banyak hambatan terutama keterbatasan waktu dan hal-hal lain. Namun penulis menyadari bahwa rangkuman tulisan ini berkat bantuan ,dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung dan tidak langsung yang dapat penulis lakukan membalas jasa baik kecuali ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Melalui tesis ini secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pemerintah Indonesia , yang telah memberi bantuan baik moril maupun material selama penulis mengikuti kuliah di Universitas Terbuka UPBJJ Kupang Indonesia.
2. Pemerintah Timor Leste, khususnya di Kabupaten Oecussi/Ambeno yang telah memberi fasilitas untuk melaksanakan penelitian di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno.
3. Drs. R. Alam Malau, M.Si. selaku penanggung jawab UPBJJ Kupang Indonesia.
4. Dr. Frans Gana. M.Si. selaku dosen pembimbing I penulis selama ini.
5. Dr. Sri Listyarini ,M.E.d. selaku dosen pembimbing II selama ini
6. Bapak dan ibu dosen serta staf UPBJJ Kupang yang telah mendidik dan membantu penulis.
7. Seluruh rekan mahasiswa Pasca Sarjana program Magister Managemet, dan semua pihak yang tidak dapat sebut satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangan pikiran dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan. Karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan tesis ini. Atas kritik dan saran yang sifatnya konstruktif, penulis dengan lapan dada demi perbaikan dimasa mendatang.

Kupang , 30 Nopember 2013.

Penulis

Fabiao Oliveira

NIM : 016762531

DAFTAR ISI

	Hal.
ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR BAGAN.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	12
B. Kerangka berpikir.....	16
C. Difinisi Operasional.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	31
B. Populasi dan sampel.....	31
C. Instrumen Penelitian.....	32
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	32
E. Metode Analisa Data.....	42
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	52
B. Karakteristik Responden.....	66

C. Analisis Pendahuluan.....	68
D. Analisis Lanjutan.....	71
E. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	85
F. Bahasan hasil analisis.....	87
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	94
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98

UNIVERSITAS TERBUKA

Daftar Gambar

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	24
Gambar 4.1 Grafik Histogram Normalitas	49
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot.....	49
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	58

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR BAGAN

Struktur Organisasi. 55

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Daftar Kuesioner TAPM	
Lampiran 2	Hasil Analisis menggunakan Program SPSS v 16.....	

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Motivasi Pegawai	5
Tabel 1.2	Keterlambatan Karyawan	7
Tabel 1.3	Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1	Indikator Emperit dan skala pengukuran.	36
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen	37
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4.2	Tingkat Pendidikan Responden.....	67
Tabel 4.3	Usia Responden.....	67
Tabel 4.4	Masa Kerja.....	68
Tabel 4.5	Deskriptif Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan.....	68
Tabel 4.6	Deskriptif Jawaban Variabel Motivasi Berprestasi.....	69
Tabel 4.7	Deskriptif Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.8	Deskriptif Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	73
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi.....	74
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	75
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.14	Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.15	Uji Autokorelasi.....	79
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linear Bergandan	82
Tabel 4.17	Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.19	Hasil Analisis Regresi Linear sederhana.....	86

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Memasuki era globalisasi, organisasi menghadapi suatu *competitive landscape* baru yang ditandai dengan berbagai perubahan yang tidak dapat diprediksi dan bersifat revolusioner. Berbagai perubahan tersebut menciptakan ketidakpastian, ambiguitas dan yang mengubah sifat dasar persaingan. Handari (2003) menyatakan bahwa pemicu utama terjadinya perubahan Kepemimpinan adalah peningkatan Transformasi di era globalisasi, Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/ Ambeno Timor Leste merupakan salah satu organisasi yang berada pada era globalisasi dan mengalami perubahan kepemimpinan dilihat dari sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif dimasa sekarang sehingga memberikan jaminan demi kesuksesan dalam organisasi yang berkesinambungan (*sustainable*). Perubahan kepemimpinan juga merupakan Respon strategi yang banyak dilakukan oleh organisasi adalah melakukan investasi di bidang pendidikan mengembangkan sumber daya manusia yang profesional. Organisasi Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/ Ambeno Timor Leste, memang perlu memanfaatkan perkembangan teknologi informasi keorganisasian dan kepemimpinan terkini, tetapi semua ini hanya memenuhi *necessary conditions*, karena aplikasi teknologi mudah ditiru, dan *visible*. Selain itu perangkat kepemimpinan tidak dapat beroperasi secara efisien dan efektif tanpa sumber daya manusia yang kapabel, trampil, dan berdaya (*empowered*). Perkembangan teknologi juga hanya memberikan keunggulan kompetitif yang

terbatas. Menghadapi kompleksitas dan dinamika persaingan baru, organisasi dituntut untuk mengembangkan strategi baru dan cara pengorganisasian baru yang lebih fleksibel, serta merevisi pemikiran dan gaya kepemimpinan transformasional, dan praktek manajemen standar secara signifikan. Handoko (1992) menyatakan bahwa : Perubahan di organisasi memerlukan kepemimpinan transformasional dan pengembangan struktur dan budaya organisasi baru. Meskipun kepemimpinan efektif sangat tergantung pada pola interaksi kompleks diantara pemimpin, pengikut dan situasi, pada umumnya pemimpin yang sukses memiliki dua peran utama: peran transformasional (karismatik) dan peran instrumental. Peran ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin memotivasi dan mendorong para pengikutnya untuk merombak tatangan organisasi yang telah usang dan tidak sesuai lagi dengan tuntutan lingkungan baru. Dengan kepemimpinan yang baik, manajemen dapat melakukan pemikiran ulang, perombakan dan penggantian asumsi dasar tentang sifat dasar organisasi dan perilaku organisasional. Namun, diarahkan oleh manajer dan pemimpin yang mempunyai visi, misi, komitmen, integritas dan bermoral. Implikasinya, perubahan harus dimulai dengan proses perubahan pada jajaran manajemen dan berorientasi program pengembangan manajemen. Hal ini tentu saja memerlukan proses edukasi dan pembelajaran yang cukup lama, bukan suatu proses yang sekejab.

Proses sosialisasi diperlukan untuk mentransmisi visi dan misi pemimpin kedalam organisasi. Hal ini membutuhkan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat. Handoko (1992) menyatakan bahwa : Gaya kepemimpinan adalah

pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain. Gaya kepemimpinan bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri di dalam memimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilakunya. Pemimpin transformasional harus berfikir, bekerja dan hidup dalam suasana keterbukaan, dan kebersamaan dengan anggota organisasinya, sehingga bawahan berkesempatan memperoleh kesaksian langsung tentang visi, misi, cara hidup dan perilakunya. Kesaksian itu pada saatnya mempengaruhi cara berfikir, perasaan dan perilaku orang lain disekitar pemimpin sehingga masing-masing secara sadar mau bertindak sesuai visi dan misinya meliputi berbagai sistem nilai yang dibakukan yang tercermin dalam budaya organisasi. Keefektifan organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu memuaskan semua pihak yang berkepentingan terhadap organisasi tersebut, yang ditujukan untuk mencapai tujuan demi terwujudnya visi dan misi, hal ini akan tercapai bila seluruh komponen organisasi berfungsi secara maksimal, melaksanakan tugas secara profesional dan proporsional menurut *job description* serta akuntabel dalam menjalankan tugas yang diamanatkan, sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Simamora (1987) menyatakan bahwa : Dalam kegiatan apapun, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan “faktor pengendali” bagi sumber-sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan,

dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat (*superior*) dan menjadi sumber keunggulan organisasi. Jadi keunggulan bersaing dapat dicapai melalui penciptaan tenaga kerja/karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Dengan demikian dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Demikian pula yang harus dilakukan dalam dunia berorganisasi, dalam hal ini di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste. Peningkatan mutu tenaga kerja/karyawan merupakan usaha mutlak yang harus dilaksanakan guna menunjang keberhasilan organisasi, kemampuan kerja merupakan faktor yang dominan dalam melaksanakan fungsi-fungsi di dalam organisasi.

Peningkatan mutu kerja bisa ditingkatkan apabila tenaga kerja/karyawan mempunyai motivasi. Purwanto (2000) menyatakan bahwa : Motivasi berfungsi untuk mendorong manusia bekerja, mengarahkan kerjanya dan menyeleksi perbuatannya yaitu dalam rangka untuk mencapai tujuan. Sedangkan

Sihombing (2003) menyatakan bahwa : Motivasi terdiri dari tiga komponen dasar yaitu: mengaktifkan tingkah laku, mengarahkan tingkah laku dan mempertahankan tingkah laku. Jadi motivasi berhubungan dengan ke mana tingkah laku diarahkan serta bagaimana mempertahankannya. Dengan demikian motivasi memegang peranan penting dalam bekerja. Kondisi motivasi kerja karyawan Kamar Dagang Industri di Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste, perlu dikaji lebih mendalam mengingat dalam survey pra penelitian yang dilakukan peneliti mengenai tingkat motivasi karyawan terhadap 60 karyawan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno tidak termasuk pimpinannya, didapatkan hasil dalam Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) tahunan dan

Daftar Pelaksanaan Pekerjaan Harian (DPPH) seperti yang disajikan dalam Tabel

1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat motivasi karyawan

Tingkat Motivasi	Jumlah	Persentase
Tinggi	10	15
Sedang	20	30
Rendah	30	55
Total	60	100

Sumber: survey pra penelitian, Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno 2010.

Hasil yang ditunjukkan Tabel 1.1 mengindikasikan bahwa tingkat motivasi karyawan mayoritas berada dalam tingkat rendah (55%), mengindikasikan masih kurangnya semangat kerja serta inisiatif para karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Urutan ke dua adalah tingkat sedang (30%) yang mengindikasikan belum sepenuhnya karyawan bekerja dengan ikhlas dalam menunaikan tugas dan kewajibannya, artinya masih berorientasi hanya pada sekedar melaksanakan kewajiban, yang pada akhirnya pencapaian kinerja belum optimal. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi yang bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kemajuan Organisasi berada dalam persentase yang rendah (15%). Oleh sebab itu Ishak dan Hendri (2003) berpendapat bahwa motivasi berprestasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diargumentasikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung menikmati hasil pekerjaannya dengan baik sehingga kepuasan kerja pun dapat tercapai.

Karyawan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste, juga mengalami permasalahan mengenai tingkat kepuasan kerja yang dihadapi, misalnya: masih banyak karyawan yang mengeluh karena pimpinan tidak mendelegasikan tugas kepada karyawan, sesuai profesi yang dimiliki sehingga karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan Transformasional, masih banyak ditemukan praktek gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter, (atau berpusat pada output saja), tanpa mempertimbangkan hubungan yang terjalin antara karyawan dan pimpinan, sehingga karyawan tidak merasa nyaman dalam menjalankan kegiatannya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, kalau pemimpin mendelegasikan tugas secara jelas dan tepat. Kepuasan kerja itu sendiri sebenarnya mempunyai makna apa bagi seorang pekerja?, ada dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Ishak dan Hendri (2003) berpendapat bahwa kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya. Sihombing (2003) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa dan Mark (1999) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau

pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Nitisemito (1979) menyatakan bahwa: Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang.

Dalam rangka peningkatan kinerja para karyawan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Oecussi/Ambeno telah banyak melakukan upaya-upaya peningkatan, misalnya dengan memberikan pembinaan dan pelatihan, untuk peningkatan iklim kerja yang lebih kondusif melalui keterbukaan. Upaya perbaikan lain telah dilakukan pula melalui memberikan dukungan peraturan perundang-undangan, penyederhanaan prosedur dan kemudahan-kemudahan lainnya, serta pembinaan karyawan secara optimal. Namun di sisi lain, hasil yang telah dicapai belum memadai, hal tersebut dibuktikan dengan jumlah karyawan yang terlambat masuk kantor dari jam 8.00 WTL sampai jam 12.00. Sore dari jam 13.00 sampai 17.00 seperti yang disajikan dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Jumlah keterlambatan karyawan sampai bulan desember tahun 2009

Bulan	Jam masuk	Karyawan yang terlambat
Juli 2009	7.00 - 12.00 - 13.00 - 17.00	2
Agustus 2009	7.00 - 12.00 - 13.00 - 17.00	3
September 2009	7.00 - 12.00 - 13.00 - 17.00	4
Oktober 2009	7.00.- 12.00. - 13.00 - 17.00	5
November 2009	7.00 - 12.00.- 13.00 - 17.00	7
Desember 2009	7.00 - 12.00.- 13.00 - 17.00	8

Sumber: Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno tahun 2010

Dari Tabel 1.2 tampak bahwa ada kecenderungan peningkatan keterlambatan karyawan. Hal tersebut akan berdampak buruk pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan kajian hubungan antara motivasi berprestasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sihombing (2003) menyatakan bahwa : Gaya kepemimpinan transformasional ada kaitannya dengan kepuasan kerja . Ostroff (1992) menyatakan bahwa : Motivasi berprestasi ada kaitannya dengan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan . Adapun judul yang diajukan untuk penelitian ini adalah: *"Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste."*

B. Perumusan masalah

Adapun masalah penelitian yang dikaji pada penelitian ini dirumuskan dalam pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Kamar Dagang Industri kabupaten Oecussi/Ambeno?
2. Apakah terdapat Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno?
3. Apakah terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno?

C. Tujuan penelitian

- 1 Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi.
- 3 Untuk menganalisis Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini meliputi:

Kegunaan teoritis

1. Menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai peran gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Menjadi acuan bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian serupa dengan variabel yang lebih kompleks.

Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan dan manajemen Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno, sebagai salah satu masukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, agar berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas.

E. Penelitian terdahulu (Tabel 1.3)

Judul Penelitian	Nama Penulis/Peneliti	Temuan Hasil	Metode Penelitian
1. An Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest Worker, Sales Setting.	Shahid, N. Bhuidan, & Bulene Menguc , (2002).	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	Dengan alat analisis SEM
2. Determinant Of Managerial Job Satisfaction in Private Organization.	Joshi, & Sharma, (1997).	menghasilkan temuan yang menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja.	path analysis
3. Effect Of Work Redesign On Employee Perceptions, Attitudes And Behaviors: A Long Term Investigation.	Griffin (1991).	kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	pengaruh positif dan signifikan
4. The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis	Ostroff (1992).	menunjukkan kaitan erat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	path analysis.
5. Human Resource Management, Upper Saddle River,	Dessler (2000).	pengaruh kepuasan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan.	path analysis.

Penelitian ini merupakan lanjutan dari penelitian yang dilakukan para ahli sebelumnya yang dapat disajikan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki kaitan positif terhadap kepuasan dan kepemimpinan memiliki kaitan positif terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Kinerja karyawan

a. Definisi kinerja karyawan

Lako dan Andreas (2004) berpendapat bahwa kinerja mencakup beberapa hasil yang bernilai bagi organisasi dan bagi individu. Pertama, hasil objektif, yang merujuk pada kebiasaan mangkir, kelambanan, merupakan hasil yang dapat diukur secara kuantitas. Kedua, hasil perilaku pribadi, yang merujuk pada tekanan mental, gangguan fisik yang ditimbulkan akibat pencapaian kinerja. Ketiga, hasil intrinsik dan ekstrinsik. Hasil intrinsik merujuk pada kejadian yang timbul dari usaha karyawan sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan kejadian yang mengikuti usaha karyawan sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Ketiga hasil pekerjaan di atas perlu diperhatikan guna memahami secara lebih dalam mengenai konsep kinerja.

Pada dasarnya hubungan antara organisasi dengan anggotanya adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi organisasi ingin mencapai tujuan yang dikehendaki, di sisi lain anggota menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi organisasi. Untuk menjaga kinerja karyawan ada dua faktor yang perlu diperhatikan adalah personal pribadi faktor ini seyogyanya telah terkontrol pada saat organisasi melakukan rekrutmen. Ketika

melakukan rekrutmen idealnya organisasi telah menetapkan minimal persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan sehingga ke depannya organisasi hanya tinggal melakukan pelatihan untuk menambah kapasitas karyawan yang dimaksud. Kinerja menurut Ferdinand (2000) Menyatakan bahwa : Suatu konstruk yang umum digunakan untuk mengukur dampak dari strategi perusahaan. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Hasibuan (1997) menyatakan bahwa: Kinerja yang merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Indikator kinerja karyawan

Pengukuran kinerja dipandang dalam suatu masalah yang multidimensi yang di dalamnya memuat beragam tujuan dan tipe organisasi Gibson dan Donnely (1990) Berpendapat bahwa tiga kriteria pengukuran kinerja, yakni: efektivitas, efisiensi dan adaptabilitas. Gibson dan Donnely (1990) berpendapat bahwa efektivitas didefinisikan sebagai keberhasilan karyawan dalam menjalankan program-program organisasi Efisiensi sebagai hasil dari program-program yang dijalankan organisasi dalam kaitannya dengan sumber daya yang digunakan. Adaptabilitas menunjukkan kemampuan organisasi untuk merespon perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan dan hal ini dicerminkan oleh keberhasilan program yang dijalankan oleh organisasi. Lako dan Andreas (2004) berpendapat bahwa ada tiga kualifikasi dalam pengukuran kinerja, meliputi *relevancy*, *reliability* dan *discrimination*. *Relevancy* menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja: misalnya penyelesaian

pekerjaan dapat dijadikan ukuran kinerja yang lebih relevan dibandingkan penampilan seseorang. *Reliability* menunjukkan tingkat mana kriteria memberikan hasil yang konsisten. Ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan jam pengajaran menghasilkan hasil yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang subyektif seperti sikap, kreatifitas dan kerja sama menghasilkan pengukuran yang tidak konsisten, tergantung siapa yang mengevaluasi dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. *Discrimination* mengukur tingkat suatu kriteria kinerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja. Jika nilai semuanya cenderung menunjukkan semuanya baik atau jelek berarti ukuran kinerja tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan kinerja di antara masing-masing pekerja. Lako dan Andreas (2004) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu:

1). *Quantity of work*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2). *Quality of work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3). *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

4). *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5). *Cooperation*

Kesediaan untuk kerja sama dengan orang lain (sesama karyawan).

6). *Dependability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7). *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

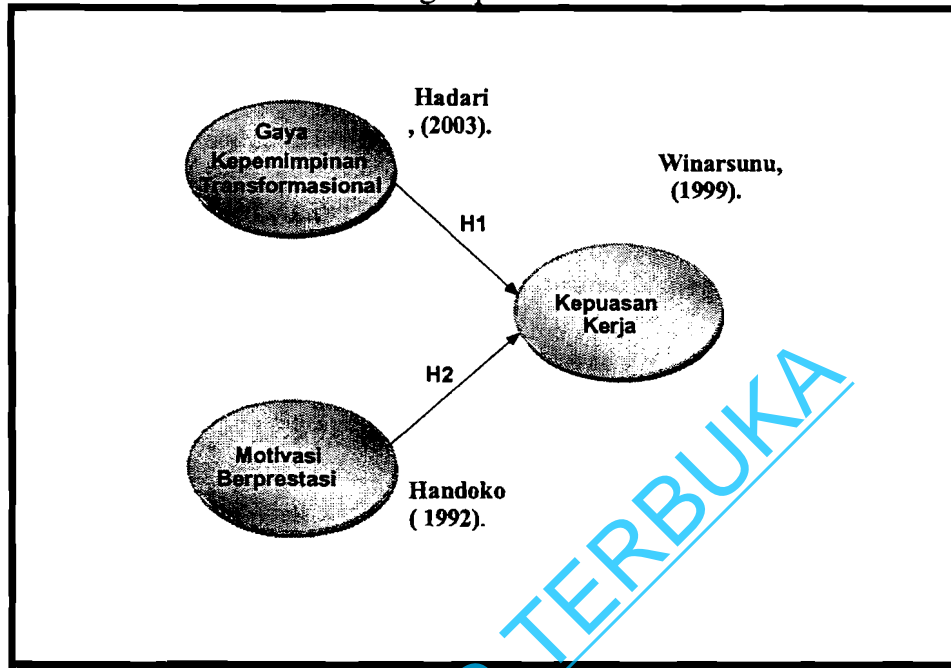
8). *Personal Qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi. Indikator-indikator yang membangun variabel kinerja meliputi: Pencapaian tujuan baik kualitas maupun kuantitas, mengembangkan kemampuan teknis dalam bekerja, mengikuti kebijakan organisasi, mampu mengendalikan biaya dan memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Kelima indikator di atas dapat dijadikan pengukuran terhadap kinerja karyawan.

B. Kerangka berpikir

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan dan hipotesis yang telah dirumuskan maka dapat dikemukakan kerangka berpikir seperti pada Gambar 2.1 berikut :

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran teoritis



Dikembangkan untuk tesis ini

Gambar 2.1 di atas menunjukkan bahwa :

Kepuasan kerja karyawan meningkat bila, adanya gaya kepemimpinan transformasional. Kepuasan kerja bisa meningkat, didukung oleh motivasi berprestasi. Sehingga karyawan dalam organisasi seperti Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/ Ambeno Timor Leste, dapat melaksanakan pekerjaan dengan profesional dan bertanggung jawab.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional motivasi berprestasi dan kepuasan kerja .

a. Gaya kepemimpinan transformasional

1). Definisi gaya kepemimpinan transformasional

Hadari (2003) menyatakan bahwa : Gaya kepemimpinan transformasional adalah kumpulan perilaku yang digunakan seorang manajer atau pemimpin untuk membuat keputusan dan untuk mempengaruhi anggota dalam memenuhi tujuan organisasi. Pemikiran tentang gaya kepemimpinan transformasional dapat digolongkan ke dalam dua dimensi : perilaku direktif yaitu sebagian besar terkait dengan pemenuhan tugas, dan strategi supportif yaitu menyertakan hubungan dengan para bawahan. Menurut Purwanto (2000) menyatakan bahwa : Gaya kepemimpinan transformasional merupakan karakterisasi perilaku manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain gaya kepemimpinan transformasional lebih menunjuk pada pola perilaku eksekutif puncak dan tim manajemen senior.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengertih kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka

miliki. Istilah Thoha (1994) menyatakan bahwa : Gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya. Penjelasan yang lebih spesifik tentang gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Thoha (1994) menyatakan bahwa: Pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam pengertian ini merupakan persepsi orang lain, pengikut atau bawahan yang akan dipengaruhi perilakunya dan bukannya persepsi pemimpin itu sendiri. Thoha (1994) Menyatakan bahwa : Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin, ada dua hal yang biasanya dilakukan seorang pemimpin terhadap bawahan, yakni (1) perilaku mengarahkan, dan (2) perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauhmana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah, seperti: menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan bawahan dan lainnya. Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pendekatan kesifatan dan perilaku belum sepenuhnya dapat menjelaskan kepemimpinan. Sebagian besar penelitian masa kini menyimpulkan bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan transformasional yang tepat bagi setiap pemimpin di seluruh kondisi.

2). Indikator gaya kepemimpinan transformasional

Mas'ud (2004) Menyatakan bahwa : Gaya kepemimpinan dibangun oleh dua indikator, meliputi kepemimpinan berorientasi pada orang dan kepemimpinan berorientasi tugas. Kepemimpinan berorientasi pada orang diindikasikan dengan memberikan kepercayaan terhadap karyawan tanpa banyak mengatur serta menjalin hubungan baik dengan karyawan. Kepemimpinan berorientasi tugas diindikasikan dengan memberikan arahan yang jelas terhadap pencapaian tugas dan menekankan efisiensi. Sesuai dengan pendapat Thoha (1994) menyatakan bahwa : Tidak ada gaya kepemimpinan yang tepat untuk semua kondisi, maka kedua indikator di atas hendaknya dipandang sebagai dua hal yang saling mendukung agar kepemimpinan efektif dapat tercapai. Sementara itu, Lako dan Andreas (2004) pernah melakukan sejumlah riset empiris untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang melekat dalam *leadership*. Ada lima faktor yang signifikan berpengaruh terhadap *leadership*, yaitu :

- a) *Charismatic leadership*;
- b). *Contigent reward*;
- c). *Individual consideration*;
- d). *Management by exception*;
- e). *Intellectual stimulation*.

Selanjutnya, Hadari (2003) menyatakan bahwa : ada 6 (enam) indikator yang dianggap dapat menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan, yaitu:

- a) *Initiative* (Inisiatif); Seorang pemimpin mengambil inisiatif apabila ia melakukan suatu aktifitas tertentu, memulai sesuatu yang baru atau menghentikan sesuatu untuk dikerjakan. Inisiatif dilakukan dengan

kemauan yang keras dan didukung oleh bawahan dengan penuh antusiasme.

- b) *Inquiry* (Menyelidiki); Pemimpin membutuhkan informasi yang komprehensif mengenai bidang yang menjadi tanggung jawabnya.
- c) *Advocacy* (Dukungan dan dorongan); Aspek memberi dorongan dan dukungan sangat penting bagi kepemimpinan seseorang karena sering timbul keraguan atau kesulitan mengambil kesimpulan diantara para eksekutif dalam satu organisasi atau karena adanya ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu mempertahankannya.
- d) *Conflict Resolution* (Menyelesaikan masalah); Apabila timbul konflik dalam organisasi, maka menjadi kewajiban bagi pemimpin untuk menyelesaikannya.
- e) *Decision Making* (Pengambilan Keputusan); Keputusan yang dibuat hendaknya keputusan yang baik dan memberi keuntungan bagi kebanyakan orang.
- f) *Critique* (Kritik); Kritik disini diartikan sebagai mengevaluasi, menilai dan jika sesuatu yang telah diperbuat itu baik adanya maka tindakan serupa untuk masa-masa mendatang mungkin sebaiknya tetap dijalankan.

Adapun yang dikemukakan Handari (2003) mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang mempengaruhi dan dapat menjadi tolok ukur efektivitas kepemimpinan adalah :

- a) Kepribadian dan pengalaman masa lalu;

- b) Pengharapan dan perilaku atasan;
- c) Karakteristik harapan dan perilaku bawahan;
- d) Kebutuhan tugas;
- e) Iklim dan kebijakan organisasi;
- f) Harapan dan perilaku rekanan.

Berbagai teori tersebut di atas menunjukkan indikator yang menentukan keefektivitasan kepemimpinan seseorang, penelitian ini adalah menggunakan indikator dari Blake dan Mouton, yaitu bahwa elemen yang dijadikan indikator kepemimpinan seseorang adalah *Initiative, Inquiry, Advocacy, Conflict Solving, Decision Making, dan Critique*.

b. Motivasi berprestasi

1). Definisi motivasi berprestasi

Dorongan yang dirasakan seseorang untuk melakukan sesuatu disebut sebagai motivasi. Handoko (1992) menyatakan bahwa : Dalam diri seseorang sering terjadi ketidakseimbangan, akibatnya terdapat dorongan untuk berbuat sesuatu sehingga mengembalikan keadaan yang seimbang..

Dorongan untuk mencapai tujuan merupakan kebutuhan berprestasi, sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan itu disebut motivasi berprestasi.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Juli dan Wardhana (2002) berpendapat bahwa kebutuhan berprestasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi berprestasi adalah fungsi pendorong kemampuan, usaha, dan keinginan untuk mencapai tujuan. Motivasi berprestasi

merupakan hasil interaksi usaha, kepuasan, dan ganjaran untuk mencapai tujuan dalam Organisasi.

2). Indikator motivasi berprestasi

Dalam suatu organisasi, manusia akan selalu terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika merasa hal itu merupakan bagian dari tujuan pribadinya. Juli dan Wardhana (2002) berpendapat bahwa kuat lemahnya motivasi berprestasi tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai, kuatnya dasar yang menimbulkan motivasi serta kepuasan yang diinginkan. Ciri khas orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi adalah menyukai memikul tanggungjawab, menyukai pekerjaan yang berat, tidak menghindar dari persaingan, bangga atas hasil kerjanya, dan yakin atas kemampuannya.

Dalam penelitian ini motivasi berprestasi diukur dari indikator-indikator yang dibangun oleh Juli dan Wardhana (2002) berpendapat bahwa prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan dan afiliasi. Prestasi kerja mengindikasikan upaya pekerja dalam mencapai prestasi dalam bekerja. Pengaruh mengindikasikan upaya pekerja dalam mengembangkan gagasan pribadi maupun orang lain. Pengendalian mengindikasikan upaya pekerja dalam memastikan pekerjaan sesuai dengan rencana. Ketergantungan mengindikasikan sebagai upaya pekerja untuk mencari bantuan terhadap pimpinan apabila mengalami permasalahan dalam bekerja. Perluasan mengindikasikan upaya dalam mengembangkan tim kerja. Afiliasi diwujudkan dengan kemudahan dalam membina hubungan baik dengan rekan kerja.

c. Kepuasan Kerja

1). Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap suatu pekerjaan atau posisi dalam pekerjaan Winarsunu (1999) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja dikonsepsikan dalam beberapa bentuk. Beberapa studi memandang kepuasan kerja dalam konteks global. Sementara peneliti lain membaginya dalam kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik Sihombing (2003) menyatakan bahwa : Menghubungkan kepuasan kerja dengan variabel lain, seperti kepemimpinan, kebijakan perusahaan, kompensasi, pelanggan dan kemungkinan mendapatkan promosi.

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja. Menurut Robbins (2002) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan besarnya harapan yang mereka miliki mengenai ganjaran yang harus mereka terima.

Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan Handoko (1992). Menyatakan bahwa : Pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Winarsunu (1999) menyatakan bahwa : Determinan kepuasan kerja, didefinisikan sebagai perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Diasumsikan bahwa kualitas perasaan terhadap pekerjaan mempunyai konsekuensi-konsekuensi yang berhubungan erat dengan produktifitas kerja dan efektivitas organisasi. Ada tiga teori mengenai kepuasan kerja, yaitu: teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan, dan *two factor theory*. Teori ketidaksesuaian memandang bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari besarnya selisih antara kondisi- kondisi kerja yang diharapkan dengan kondisi yang terjadi. Teori keadilan mengemukakan suatu prinsip yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung dari apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak atas situasi kerja tertentu. Teori dua faktor membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kategori, yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah karakteristik pekerjaan yang terbukti menjadi sumber kepuasan kerja seperti, prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab. Sedangkan *dissatisfiers* adalah karakteristik pekerjaan yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja, seperti kebijakan perusahaan, administrasi, gaji atau upah, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja dan status.

Sementara itu, dalam Robbins (2002) menyatakan bahwa : Ada perbedaan antara faktor-faktor penentu kepuasan dengan faktor-faktor penentu ketidakpuasan (faktor pemelihara). Faktor penentu kepuasan merupakan faktor yang mendorong motivasi seseorang yang meliputi prestasi kerja, pengakuan terhadap pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi dan

pengembangan kerja. Sedang faktor higienis (pemeliharaan) yang meliputi kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan interpersonal dengan teman kerja, gaji dan keamanan, kehidupan pribadi, bukan merupakan motivation faktor. Artinya apabila ada faktor pemelihara maka tidak muncul ketidakpuasan kerja tetapi motivasi tidak terdorong.

Kepuasan kerja mendapat tempat yang sangat penting bagi perilaku organisasi. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) individu pada pekerjaannya. Secara komprehensif Sihombing (2003) Menyatakan bahwa : Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam artih pengalaman kerjanya. Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Mereka tetap tinggal di perusahaan, bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas, menjaga kerahasiaan perusahaan, membanggakan perusahaan pada orang lain.

2). Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mas'ud (2004) meyakini bahwa : Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

- a). Kepuasan terhadap pekerjaan diwujudkan dalam bentuk kesenangan akan pekerjaan yang dijalani.
- b). Kepuasan terhadap gaji sebagai jumlah finansial yang diterima dan pada tingkat mana hal tersebut dipandang adil dibandingkan dengan orang lain

dalam organisasi.

- c). Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu dukungan sosial rekan sekerja serta adanya penerimaan dan bantuan dalam memperlancar penyelesaian tugas
- d).Kepuasan terhadap promosi yaitu kesempatan peningkatan karir/jabatan, kenaikan pangkat, kesempatan untuk pengembangan diri dan peningkatan keahlian
- e).Kepuasan terhadap penyelia yaitu dukungan, bantuan serta motivasi atasan terhadap bawahannya.

C. Definis Operasional

Adapun yang menjadi difinisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain Thoha (1994) menyatakan bahwa : Gaya kepemimpinan ditunjukkan dengan dimensi kepemimpinan berorientasi pada orang dan kepemimpinan berorientasi tugas. Motivasi berprestasi fungsi pendorong kemampuan, usaha, dan keinginan untuk mencapai tujuan Siagian (2004) menyatakan bahwa : Motivasi berprestasi ditunjukkan dengan dimensi prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan dan afiliasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yaitu selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan besarnya harapan yang mereka miliki mengenai ganjaran yang harus mereka terima Robbins (2002) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja ditunjukkan melalui dimensi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu

sendiri. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Lako dan Andreas, (2004) berpendapat bahwa kinerja karyawan ditunjukkan dengan dimensi pencapaian tujuan baik kualitas maupun kuantitas. Mengembangkan kemampuan teknis dalam bekerja. Mengikuti kebijakan organisasi. Mampu mengendalikan biaya, dan memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat.1. Hipotesis dan kerangka dasar penelitian.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kaitan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dikemukakan dalam teori Purwanto (2000) menyatakan bahwa : yang Pemimpin mendorong kinerja lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan secara universal menghasilkan kepuasan bawahan yang tinggi. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Kartono dan Kartini (1982) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari paparan di atas dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja

Kaitan antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Sihombing (2003) menyatakan bahwa : Untuk merealisasi suatu tujuan,

diperlukan kesungguhan, kemantapan, ketekunan, dan penguasaan materi yang komprehensif. Untuk itu, setiap pelaksanaan tugas perlu memiliki suatu visi, keinginan yang dapat menggugah, mendorong dirinya untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa ada yang mempengaruhi dirinya, sukar untuk mengharapkan seseorang agar mau bekerja keras, untuk satu hal yang menurutnya tidak jelas manfaatnya pada dirinya. Manfaat dari suatu pekerjaan dapat menjadi motivasi pada seseorang untuk menunjukkan hasil terbaiknya dengan segala inovasi dan kreativitas yang ada pada dirinya. Motivasi berprestasi sebagai pendorong dalam membangkitkan semangat dalam menghasilkan yang terbaik dari suatu pekerjaan memiliki beberapa aspek, diantaranya yaitu: (1) Dorongan untuk berprestasi dengan sub indikator tujuan yang ingin dicapai, keyakinan diri untuk berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan, dan kebanggaan apabila dipercaya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, serta penghargaan dari atasan karena hasil kerjanya diakui; (2) Usaha berprestasi yang dicerminkan dengan kesediaan menerima tugas tanpa ada kesan menolak, tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, terbuka pada umpan balik untuk memperbaiki program dan kesediaan menghadapi dan memikul resiko. Karyawan dalam bekerja dan bertingkah laku dipengaruhi oleh motivasi berprestasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan akan berusaha menunjukkan produktivitas yang tinggi, karena karyawan akan bangga dengan pekerjaannya dan kebanggaan ini akan menjadi motivasi untuk bekerja keras. Perasaan bangga dengan hasil kerja sendiri akan

semakin besar apabila hasil pekerjaannya dihargai baik oleh pimpinan maupun rekan yang lain. Semua aspek-aspek di atas akan dapat menimbulkan rasa puas bagi pegawai dalam bekerja yaitu kepuasan yang tumbuh sebagai akibat motivasi berprestasi yang tinggi dalam dirinya karena ada rasa ingin berhasil (internal), serta kepuasan kerja yang tumbuh karena adanya dorongan, rangsangan, dukungan dari pimpinan (eksternal). Kepuasan ini dikatakan kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik. Dari gambaran di atas dapat diduga bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pendapat senada juga diungkapkan dalam penelitian Juli dan Wardhana, (2002) berpendapat bahwa motivasi berprestasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari paparan di atas dapat diajukan hipotesis berikut:

H2: Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam pada itu, kaitan kepuasan kerja dan kinerja dikemukakan oleh Ostroff (1992) menyatakan bahwa : Keadaan perusahaan dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Dessler (2003) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien.

Dari paparan di atas dapat diajukan hipotesis berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.

Desain dari penelitian adalah proses paduan yang diperlakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja. Dalam pengertian yang lebih luas, desain penelitian mencakup proses-proses berikut : memilih masalah yang " researchable ", mengadakan studi eksploratoris merumuskan masalah dalam hubungannya dengan teori dan anggapan dasar, merumuskan hipotesis dan atau pertanyaan penilaian, menerapkan teknik untuk menguji hipotesis mengumpulkan data, menyimpulkan hasil serta pelaporan hasil penelitian (konsep, tujuan, masalah, metode, teknik metode populasi, sampel dan lain-lain.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pegamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik .Untuk penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Kamar Dagang Industri yang berjumlah 60 orang tidak termasuk pimpinan dan kepala bagian.

Berdasarkan jumlah karyawan diatas maka untuk penelitian ini dengan *margin of error* sebesar 10% adalah:

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0,1)^2}$$

$$n = 60$$

$$\cong 60$$

Dengan demikian sampel yang digunakan untuk responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste, tidak termasuk Pimpinan dan wakil pimpinan dan kepala bagian.

C. Instrumen Penelitian

Adalah alat untuk pengambilan data yang akan digunakan dan berkualitas, dan menentukan kualitas hasil penelitian itu sendiri. Dan data itu digunakan untuk mengali seluruh data yang diperlukan untuk memecahkan suatu masalah kegiatan penelitian, oleh karena itu sebelum suatu alat ditetapkan untuk dijadikan alat pengumpul data yang diperlukan dalam penelitian. Seperti :

Wawancara : Artinya melaksanakan wawancara dengan responden di tempat/lokasi penelitian yang berjumlah 60 orang karyawan.

Pengamatan/observasi : Artinya melaksanakan pengamatan /observasi langsung di tempat/lokasi peniltian

Angket (questioner) : berupa data responden/formulir, yang dibagikan kepada responden untuk diisi sesuai petunjuk,sepertih contoh dibawah ini.

D. Prosedur pengumpulan data

1. Teknik pengumpulan data

Menurut Singarimbun (1989) menyatakan bahwa : Suatu penelitian yang menggunakan metode survy, tidak terlalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi, karena di samping memakan biaya yang sangat besar, juga membutuhkan waktu yang lama. Dengan meneliti sebagian dari populasi, kita mengharapkan bahwa hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan.

Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana peneliti memiliki kriteria atau tujuan tertentu terhadap sampel yang akan diteliti Bohar (1993) menyatakan bahwa : Penentuan responden yaitu dengan mengambil karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno, karena jumlah karyawan memiliki jumlah karyawan terbanyak (60 orang) dengan jumlah perbagian seperti security (2 orang) Cliner (1 orang), Keuangan (6 orang), Umum (10 orang) dan operasional (41 orang) tidak termasuk Pimpinan dan wakil pimpinan.

Dalam pada itu, Bohar (1993) Menyatakan bahwa : Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menunjukkan aktivitas ilmiah yang sistematis adalah dengan *Personally Administrated Questionnaires*. Metode ini dilakukan dengan jalan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada para responden. Setelah diberi kesempatan dalam jangka waktu tertentu untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian ditarik kembali oleh peneliti untuk dijadikan data primer bagi penelitian ini.

Sedangkan Sutrisno (1993) menyatakan bahwa : Yang dipegang dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian adalah merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan adalah benar dan dapat dipercaya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang indikator dari variable Gaya kepemimpinan transformasional motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja. Kinerja dengan menggunakan Cooper, dan Emory (2006) berpendapat bahwa *Semantic Differential Scale* merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian secara verbal dua kutub (bipolar) penilaian yang ekstrim, misal: kuat – lemah, baik – buruk, tidak setuju - setuju. Data yang dihasilkan dari pengukuran tersebut bersifat interval. Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Nunnally dan Bernstein (1994) berpendapat bahwa pengukuran yang menghubungkan (*anchors*) dua sisi yang ekstrim (misalnya: sangat senang – sangat tidak senang) menghasilkan data yang bersifat interval. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala

1 – 10 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut :

Untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju/setuju :

- a. Bila responden menganggap bahwa pernyataan tersebut sangat tidak benar dan responden **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut, maka bubuhkan tanda “✓” 1,2,3,4,5 seperti contoh berikut:

Sangat Tidak Setuju	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat Setuju
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

- b. Bila responden menganggap bahwa pernyataan tersebut agak mendekati kebenaran dan responden agak setuju dengan pernyataan tersebut, maka bubuhkan tanda “✓” 6,7,8,9,10 seperti contoh berikut:

Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat Setuju
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

2. Jenis data

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu, seperti: hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasanya dilakukan peneliti Siagian (2000) menyatakan bahwa : Jenis data ini diperoleh langsung dari wawancara. Berdasarkan daftar pertanyaan kepada para Karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno.

b. Data sekunder

Merupakan jenis data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data ini diperoleh melalui literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen yang sekiranya diperlukan untuk menyusun penelitian ini, seperti jumlah karyawan yang absen pada enam bulan terakhir di tahun 2008 dan tingkat motivasi kerja para karyawan Kamar Dagang Industri.

3. Indikator dan skala pengukuran

Adapun indikator empirik dan skala pengukuran terlihat pada Tabel 3.1

berikut :

Tabel 3.1 Indikator dan skala pengukuran

NO	KONSEP PENELITIAN	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	<p>Pimpinan sering memberikan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan dalam mengatur penyelesaian tugas. • kesenpatan kepada bawahan untuk Bertukar pikiran • Arahan tugas secara jelas • Penekanan Efisiensi dalam menggunakan anggaran 	Interval
2	Motivasi Berprestasi	<p>Saya berusaha untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan berbagai macam cara dalam menyelesaikan tugas yang saya hadapi • bersikap sebaik mungkin sehingga menjadi teladan bagi rekan sekerja saya. • menyukai tugas-tugas yang membutuhkan ketrampilan yang baru. • Menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. • Tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilaksanakannya dalam organisasi. • menyelesaikan tugas dengan baik 	Interval

3	Kepuasan Kerja	<p>Secara garis besar :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya tekuni. • Saya sangat puas dengan penghasilan yang saya terima. • Saya sangat puas promosi akan buka lebar jika saya dapat mengerjakan tugas dengan baik. • Saya sangat puas bekerja karena memiliki pimpinan yang baik. • sangat puas dengan rekan-rekan kerja banyak yang mendukung pekerjaan saya. 	Interval
4.	Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu Menyelesaiakn semua tugas yang menjadi kewajiban saya dengan baik. • Senangtiasa berusaha meningkatkan ketrampilan teknis(Misalkan mengoperasikan komputer)berkaitan dengan pekerjaan di kantor. • Menyelesaikan tugas sesuai kebijakan kantor. • Melaksanakan pekerjaan saya selalu menggunakan anggaran secara cermat. • Bagi saya pekerjaan yang saya lakukan merupakan bentuk pengabdian terhadap masyarakat. 	Interval

Sumber : dikembangkan untuk tesis

Tabel 3.2

4. Kisi – kisi Instrument

Item pertanyaan		Pernyataan
1	2	3
Kepercayaan	1 – 2	<p>1. Karyawan menerima kepercayaan dari pemimpin/Direktur</p> <p>2. Pemimpin /Direktur tidak memberikan kepercayaan tugas kepada karyawan.</p>
Bertukar pikiran	3 – 5	<p>3. Karyawan bertukar pikiran dengan pemimpin /direktur dalam rapat.</p> <p>4. Direktur memberikan kesempatan dalam waktu luang untuk bertukar pikiran dengan karyawan.</p> <p>5. Pemimpin /direktur bertukar pikiran dengan karyawan dalam hal penting.</p>
Arahan Tugas secara jelas	6 – 7	<p>6. Pemimpin/Direktur dalam pembagian tugas memberikan arahan yang jelas kepada karyawan</p> <p>7. Karyawan dapat menerima arahan tugas dari pemimpin/direktur.</p>
Efisien dalam menggunakan anggaran	8 – 10	<p>8. Pemimpin / Direktur menggunakan anggaran dengan efisien.</p> <p>9. Pemimpin/Direktur menginstruksikan kepada staf untuk menggunakan anggaran dengan efisien.</p> <p>10. Pemimpin/Direktur menginstruksikan kepada semua karyawan untuk menggunakan anggaran dengan efektif.</p>
Menyelesaikan tugas yang dihadapi	10 – 11	<p>10. Karyawan menyelesaikan tugas merupakan kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>11. Pemimpin mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas.</p>

Bersikap sebaik mungkin sehingga menjadi teladang	12 - 14	<p>12. Karyawan dalam pekerjaan menjadi teladan.</p> <p>13. keteladanan karyawan merupakan puncak Keberhasilan.</p> <p>14. Keteladanan karyawan baik di kantor maupun Untuk masyarakat</p>
Menyukai tugas – tugas yang membutuhkan ketrampilan yang baru	15 –16	<p>15. Karyawan sering kali membutuhkan tugas dengan ketrampilan yang baru.</p> <p>16. Ketrampilan yang baru dapat menanbah pengetahuan bagi karyawan.</p>
Pemimpin dalam satu kelompok	17 –19	<p>17. Pemimpin dalam kelompok untuk mengarahkan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.</p> <p>18. Karyawan dalam kepemimpinan kelompok lebih terorganisir lebih baik.</p> <p>19. Tim yang kuat dan berhasil dalam kepemimpinan kelompok.</p>
Tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dilaksanakan di organisasi	20– 21	<p>20. Karyawan tidak pernah mengabaikan pekerjaan yang dikerjakannya.</p> <p>21. Pemimpin mendorong karyawan untuk tidak mengabaikan pekerjaannya.</p>
Berusaha menyelesaikan tugas dengan baik	22 –24	<p>22. Karyawan senangtiasa berusaha menyelesaikan tugas dengan Baik.</p> <p>23. Selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik merupakan kewajiban karyawan.</p> <p>24. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.</p>

Sangat puas dengan pekerjaan yang ditekuni	25 –26	<p>25. Karyawan sering kali puas dengan pekerjaan yang ditekuni dengan tanpa intervensi dari orang lain.</p> <p>26. Sangat puas dengan pekerjaan yang ditekuni apabila sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki.</p>
Sangat puas dengan dengan penghasilan yang diterima	28 – 30	<p>27. Karyawan merasa puas karena penghasilan yang memuaskan.</p> <p>28. Pemimpin memperhatikan karyawan jika ada hambatan dalam menerima gaji.</p> <p>29. Penghasilan merupakan kewajiban karyawan setiap bulan.</p>
Sangat puas dengan keterbukaan terhadap promosi jabatan	31 –32	<p>31. Karyawan seringkali puas apabila promosi ke kedudukan yang sesuai dengan skil dan profesionalisme.</p> <p>32. Promosi merupakan hak organisasi dan pemimpin untuk memutuskannya sesuai dengan penilaian kepada karyawan.</p>
Memiliki pimpinan yang baik	33 –35	<p>33. Karyawan pada dasarnya ingin memiliki pimpinan yang baik</p> <p>34. Pimpinan yang baik akan memberikan kenyamanan kepada karyawan di kantor.</p> <p>35. Pemimpin dalam suatu organisasi/kantor merasa adanya kekeluargaan dengan karyawan.</p>
Sangat puas dengan rekan-rekan kerja	36– 37	<p>36. Karyawan dalam melaksanakan tugas tentunya puas dengan partisipasi rekan-rekannya.</p> <p>37. Meningkatkan hubungan baik dengan para rekan-rekannya</p>
Merlaksanakan tugas sesuai kebijakan kantor	38 –40	<p>38. Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai kebijakan kantor.</p> <p>39. Kebijakan kantor harus dilaksanakan oleh karyawan dan para pimpinan.</p> <p>40. Kebijakan kantor merupakan arah dalam melaksanakan pekerjaan .</p>

Selalu menggunakan anggaran secara cermat	41 –42	<p>41. Karyawan harus selalu menggunakan anggaran Dengan secara cermat.</p> <p>42. Selalu menggunakan anggaran secara cermat merupakan kewajiban karyawan dalam kantor.</p>
Pekerjaan merupakan pengabdian terhadap masyarakat	43 –45	<p>43. Semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan adalah merupakan pengabdian kepada masyarakat.</p> <p>44. Pemimpin juga dalam melaksanakan pekerjaannya melaksanakan pekerjaannya merupakan pengabdian kepada masyarakat.</p> <p>45. Semua pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau kantor merupakan pengabdian kepada masyarakat.</p>

Sumber digunakan untuk tesis ini

Berdasarkan kisi-kisi instrumen ini dikembangkan kuesioner (Lampiran 1) yang digunakan dalam penelitian ini.

5. Analisa Regresi Sederhana

Sugiono (1999) menyatakan bahwa : Analisa regresi sederhana adalah suatu analisa yang mempelajari pengaruh fungsional antara dua variabel, dimana variabel pertama akan disebut variabel bebas (Independen) dan variabel kedua disebut variabel terikat (Dependen) . Sedangkan pengujian koefisien Regresi menurut

Ikbal (2002) dalam buku pokok – pokok materi statistic 2 yaitu:

Persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koeffesien , yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan.

5. Hipotesis Statistik dan Tehnik Pengujian Hipotesis

3.1 Hipotesis Kerja dan Hipotesis Statistik

a. Hipotesis 1 :

1). Hipotesis Kerja :

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2).Hipotesis statistik :

$H_0 : \rho_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh linear antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

$H_a : \rho_1 > 0$ artinya ada pengaruh linear antara gaya transformasional dan kepuasan kerja secara positif

b. Hipotesis 2

1).Hipotesis Kerja :

Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2). Hipotesis statistik :

$H_0 : \rho_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh linear antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.

$H_a : \rho_2 > 0$ artinya ada pengaruh linear antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara positif

c. Hipotesis 3

1).Hipotesis Kerja :

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2).Hipotesis statistik :

$H_0 : \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh linear antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 > 0$ artinya ada pengaruh linear antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara positif

6. Teknik Pengujian Hipotesis

Adapun teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi yang diperinci sebagai berikut :

a. Persamaan regresi pertama (Regresi berganda)

$$\hat{Y}_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan),
kepuasan kerja

X_1, X_2 = Variabel independen gaya kepemimpinan transformasional (X_1)
dan motivasi berprestasi (X_2)

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = Variabel pengganggu

b. Persamaan regresi kedua (Regresi Linear Sederhana) sebagai berikut:

$$\hat{Y}_2 = a + b_3 Y_1' + e$$

Keterangan :

- Y_2' = Variabel dependen kedua (nilai yang diprediksikan), yaitu kinerja karyawan.
 Y_1' = yaitu variabel dependen 1 (Kepuasan kerja) yang menjadi variabel independen bagi variable dependen 2 (Kinerja karyawan).
 a = Konstanta (nilai Y_2' apabila $Y_1' = 0$)
 b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan atau penurunan)
 e variabel pengganggu.

Uji regresi dalam penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan *software SPSS 16 for windows*

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas Istijanto (2009). Analisis pendahuluan, nilai bisa diwakili oleh mean (rata-rata), median, modus, tabel frekuensi, dan standar deviasi.

Priyatno (2009). Dalam analisis pendahuluan, peneliti akan dibantu dengan *software SPSS 16 for windows* untuk menggambarkan ringkasan data-data penelitian.

2. Analisis Lanjutan

Dalam analisis lanjutan digunakan beberapa alat uji sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2001) menyatakan bahwa : Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable dependen dan independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah

memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data normal atau tidak dengan cara analisis grafik histogram dan grafik normal probability plot dengan kriteria :

- 1). Jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Validitas

Priyatno (2009) menyatakan bahwa : Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, digunakan metode pengujian validitas item yang ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi para taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Dengan menggunakan program SPSS 16 (*Statistical Product and Service Solution*) for windows, maka teknik yang sering digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *bivariate pearson* (Korelasi product moment pearson). Analisis ini adalah dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Koefisien korelasi item-total

dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\Sigma(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{(n-1)s_x s_y}$$

$$= \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2} \sqrt{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi item-total (bivariate pearson)

X = Skor item

Y = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

c. Uji reliabilitas

Ghozali (2001) menyatakan bahwa : Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat

diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ Nunnally (1994).

d. Uji asumsi klasik (Uji regresi berganda)

1). Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas Priyatno (2009) Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factors* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) menyatakan bahwa : Pada umumnya jika VIF lebih besar ($>$) dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

2). Uji heteroskedastisitas

Ghozali (2001) menyatakan bahwa : Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk

semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan dilakukan Uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel (z_{pred}) dengan (residualnya). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara z_{pred} dan residual dimana sumbu Y adalah z_{pred} yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Dasar analisis :

- a). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - b). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas
- 3). Uji autokorelasi

Chozali (2001) menyatakan bahwa : Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Uji durbin-watson (Uji dw) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a). Jika d lebih kecil ($<$) dari dL atau lebih besar ($>$) dari $(2-dL)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.

- b). Jika d terletak antara dU dan $(2-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c). Jika d terletak antara dL dan dU , atau diantara $(2-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti Priyatno (2009).

Rumus Uji Durbin dan Watson (2003). adalah sebagai berikut

$$d = \frac{\sum (e_n - e_{n-1})^2}{\sum e_x^2}$$

Keterangan :

d = nilai durbin-watson

e = residual

3. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Priyatno (2009) menyatakan bahwa : Data yang digunakan biasanya berskala rasio atau interval Penilai ini menguji dua persamaan regresi :

- a. Persamaan regresi pertama (Regresi berganda) sebagai berikut :

$$Y_1' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

- Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan),
kepuasan Kerja
- X₁, X₂ = Variabel independen gaya kepemimpinan (X₁)
dan motivasi (X₂)
- a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂, = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau
penurunan)
- e = variabel pengganggu

b. Persamaan regresi kedua sebagai berikut :

$$Y_2' = a + b_3 Y_1' + e_2$$

Keterangan :

- Y₂' = Variabel dependen kedua (nilai yang diprediksikan),
yaitu kinerja karyawan
- Y₁' = yaitu variabel dependen 1 (Kepuasan kerja) yang
menjadi variabel independen bagi variable
dependen 2 (Kinerja karyawan)
- a = Konstanta (nilai Y₂' apabila Y₁' = 0)
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau
penurunan)
- e = variabel pengganggu

4. Analisis koefisien determinasi (R²)

Priyatno (2009) menyatakan bahwa : Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X₁, X₂, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y₁). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam

model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Rumus mencari koefisien determinasi dengan tiga variabel independen adalah:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_2 dengan Y

$rx_1x_2x_3$ = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara X_1 dengan X_2

5. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Priyatno (2009) menyatakan bahwa : Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y_1). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikansi berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku

untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Rumus F hitung adalah sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Kriteria pengujian hipotesis dalam uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) adalah :

1. Ho diterima jika nilai Sig $\geq \alpha$.
2. Ho ditolak jika nilai Sig $< \alpha$

Dalam penelitian ini α adalah 5% (0,05)

6. Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t)

Priyatno (2009). menyatakan bahwa : Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Kriteria pengujian hipotesis dalam Uji koefisien regresi

Secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

3. Ho diterima jika nilai Sig $\geq \alpha$.
4. Ho ditolak jika nilai Sig $< \alpha$

Dalam penelitian ini α adalah 5% (0,05)

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PENBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Struktur organisasi

Organisasi Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste, yang berorientasi pada pembinaan asosiasi-asosiasi para pengusaha, menengah dan kecil. Berdasarkan Konstitusi Republik Demokrasi Timor Leste (RDTL) pasal 71 ayat 1 dan 2 berbunyi bahwa Oecussi/Ambeno berhak untuk mendapat perlakuan khusus di bidang administrasi dan ekonomi. Hal ini sangat sensitif dengan keberadaan Kamar Dagang Industri Oecussi/Ambeno memberikan respon yang positif dari masyarakat karena sebagai Payung dari seluruh asosiasi-asosiasi para pengusaha, dan organisasi-organisasi sosial lainnya. Pembentukan struktur organisasi merupakan hasil dari suatu kongres di Kabupaten Ambeno yang melibatkan seluruh organisasi dan asosiasi para pengusaha sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Salah satu persyaratan bagi asosiasi para pengusaha yaitu harus mendaftarkan diri di Kementerian kehakiman untuk mendapatkan legalitas atau surat izin untuk melaksanakan aktivitas bisnisnya. Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno berfungsi untuk membina para asosiasi pengusaha dan organisasi social lainnya :di bidang Perdagangan dan perindustrian,perkoperasian, pariwisata, esport import, pengembangan sumber daya manusia, dan beberapa bidang lain yang sangat relevan disesuaikan dengan situasi dan kondisi daerah di Timor Leste khususnya di kabupaten Oecussi / Ambeno. pembentukan Kamar Dagang

Industri di kabupaten Oecussi/Ambeno bekerja sama dengan Pemerintah sehingga terbentuklah Bank Kamar Dagang Industri Nasional Timor Leste (BKDINTL). BKDINTL bertujuan untuk membantu para pengusaha yang berkeinginan mengembangkan usahannya dalam dunia bisnis, baik itu jangka menengah dan jangka panjang.

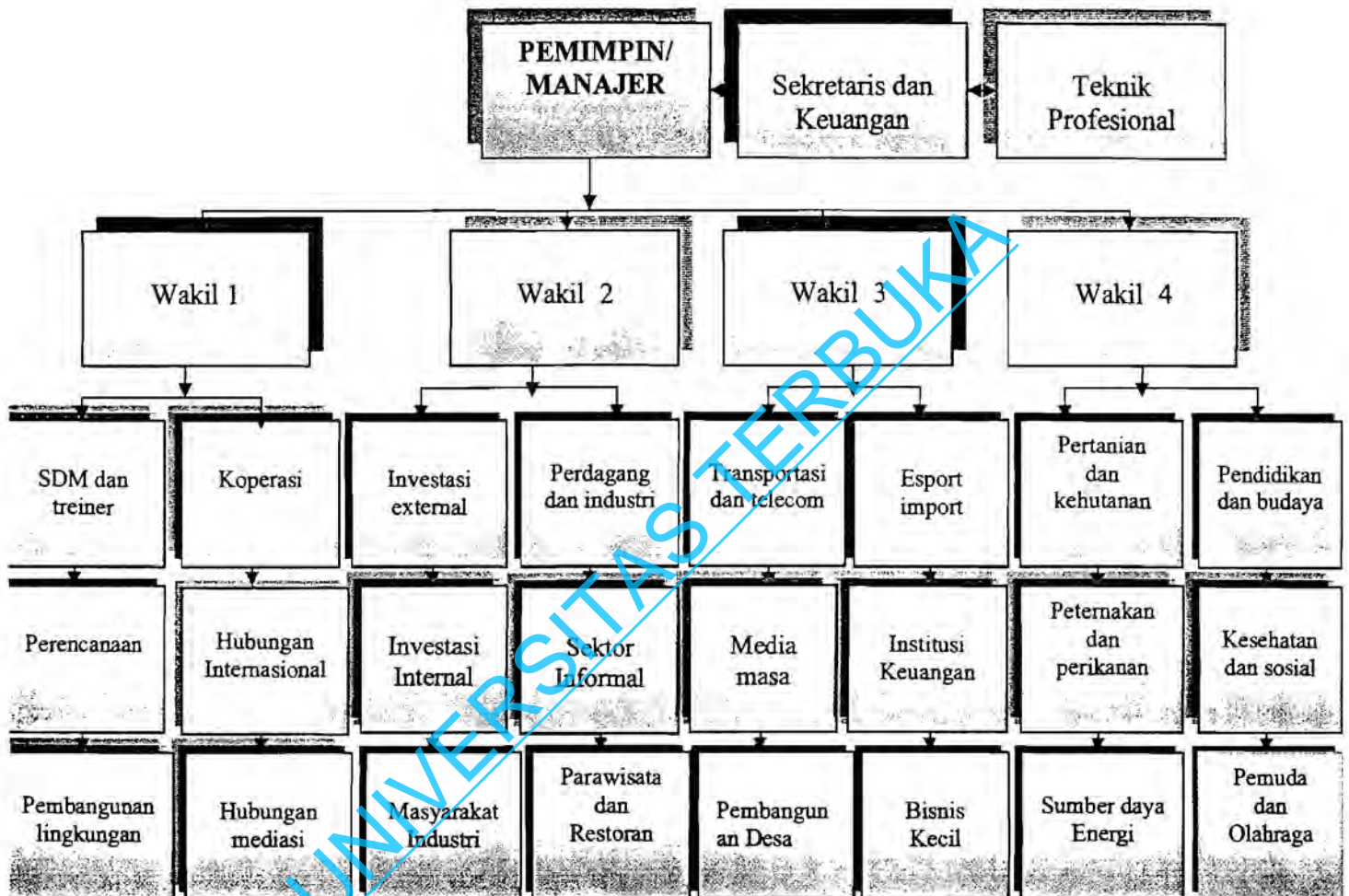
Kabupaten Oecussi/Ambeno dibentuk sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran Rumah tangga nomor 4 tahun 2009 tentang Pembentukan Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno/Oecussi Timor Leste sebagai patner kerja Pemerintah di Kabupaten Oecussi/Ambeno melalui suatu kongres Daerah dengan diikuti oleh beberapa asosiasi pengusaha untuk memilih pemimpin dan staf dalam struktur organisasi Kamar Dagang Industri, Kabupaten Oecusi/Ambeno. Sesudah dipilih para peserta kongres aka dilantiklah badan pengurus untuk periode 2010 sampai 2014 supaya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepada pemimpin dan wakil-wakilnya dan masing – masing karyawan. Adapun badan pengurus Kamar Dagang Industri terdiri atas:

- a. Pimpinan /Manajer /CEO
- b. Wakil 1 Membawahi 6 Seksi
- c. Wakil 2 Membawahi 6 seksi
- d. Wakil 3 Membawahi 6 seksi
- e. Wakil 4 Membawahi 6 seksi

Dalam melaksanakan aktivitasnya karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno yang berjumlah 60 orang tentunya akan bekerja sama dengan para asosiasi pengusaha untuk mendapatkan masukan dan keluhan demi kepentingan semua pelaku bisnis untuk mencapai tujuan yang diharapkan yaitu pembangunan di bidang ekonomi dan perdagangan sesuai dengan amanat yang diberikan oleh Pemerintah Pusat tertuang dalam Konstitusi Republik Demokrasi Timor Leste (RDTL). Berikut ini dikemukakan bagan struktur Kamar Dagang

Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno periode 2009 sampai dengan 2014 sesuai dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga nomor 4 tahun 2009 tentang Pembentukan Kamar Dagang Industri se kabupaten untuk membantu para Asosiasi – Asosiasi dan memfasilitas para usaha – usaha kecil dan menengah untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara kesinambungan di Negara Timor Leste. Tugas dan tanggung jawab merupakan hal yang sangat fundamental karena sesuai dengan struktur organisasi Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno, karena dengan tanggung jawab yang diberikan para karyawan dapat melaksanakan fungsinya dengan profesionalisme dan tanggung jawab baik sekarang maupun untuk masa yang akan datang, sesuai struktur dan tanggung jawabnya masing-masing.

STRUKTUR ORGANISASI KAMAR DAGANG DAN INDUSTRI
KABUPATEN
OEUSSI/AMBENO TIMOR LESTE



Sumber diolah lebih lanjut

Gambar : 4.1 Struktur Organisasi Kamar Dagang Industri kabupaten
Oecussi/Ambeno Timor Leste

2. Tugas dan tanggung jawab

Seluruh pejabat dan karyawan di lingkungan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste, terus berupaya melaksanakan tugas dengan baik dan professional, kinerja yang efektif, sesuai dengan bagan/struktur Gambar 4.1 maka tanggung jawab pekerjaan dibagi sesuai dengan fungsi dan tugas masing – masing sebagai berikut :

a. Manajer/Pimpinan

Merupakan pimpinan organisasi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab tertinggi pada organisasi Kamar Dagang Industri yang dipimpinnya sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab kepada organisasi dan karyawan dan seluruh aset Organisasi Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno/ Oecussi.
- 2) Memberi orientasi kepada Seluruh wakil manajer untuk dilanjutkan kepada seluruh karyawan.
- 3) Membuat keputusan-keputusan mengenai perencanaan program dan menandatangani seluruh dukumen yang menyangkut kepentingan organisasi Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno/Oecussi.
- 4) Membuat koordinasi ke dalam dan ke luar organisasi.

b. Wakil Manajer

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Membantu manajer dalam memberikan orientasi keorganisasian kepada karyawan.

- 2) Bersama – sama manajer dalam mengambil keputusan perencanaan program organisasi baik untuk jangka waktu menengah maupun jangka waktu panjang.
- 3) Mengevaluasi seluruh kegiatan bidang – bidang dan karyawan dibawah komandonya. Selanjutnya dilaporkan kepada manajer.
- 4) Membuat laporan kepada manajer mengenai jalannya aktivitas di dalam organisasi khususnya bidang – bidang yang dipimpinnya.

c. Sekretaris dan keuangan organisasi

Tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut .

- 1) Sebagai motor penggerak organisasi dalam melaksanakan administrasi dan keuangan kedalam dan keluar.
- 2) Mencatat semua agenda – agenda rapat dan pertemuan dalam organisasi.
- 3) Menerima laporan bulanan, triwulan , semesteran dan tahunan selanjutnya dilaporkan kepada manajer organisasi untuk dievaluasi.

d. Teknik profesional

Tugas dan fungsi sebagi berikut:

- 1) Merancang dan mendesain seluruh kegiatan proyek yang dibutuhkan oleh organisasi.
- 2) Membuat studi kelayakan dalam menentukan skala prioritas kegiatan dalam perusahaan.
- 3) Melaporkan kepada sekretaris dan selanjut dibawa dalam rapat pengambilan keputusan bersama.

- 4) Mendampingi bidang – bidang yang mempunyai kegiatan proyek dalam organisasi.
- 5) Melaporkan seluruh hasil kegiatan kepada manajer.

e. Sumber daya manusia dan training

Mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut :

- 1) Menrekrut para karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi yang dimaksud. Menerima berkas, menyeleksi, testing dan penentuan kelulusan.
- 2) Menenpatkan karyawan dalam organisasi sesuai kebutuhan dari bidang-bidang.
- 3) Memberi training kepada karyawan untuk menambah keahlian sehingga tidak merasa kaku dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Melaporkan seluruh hasil perekrutan dan pelatihan kepada manajer dalam rapat bersama.

f. Perencanaan

Mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut :

- 1) Merencanakan seluruh program Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno baik itu jangka waktu menengah, dan jangka waktu panjang organisasi melalui assessment.
- 2) Membuat dan menkoordinasi dengan manajer dan wakil manajer dalam merangka melaksanakan strategi perencanaan dari seluruh program Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno/Oecussi.

- 3) Merencanakan dan mengidentifikasi sumber dana dari agency internasional maupun nasional untuk kepentingan KADIN Oecussi/Ambeno..

g. Pembangunan Lingkungan.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi tempat – tempat strategi yang memberikan keindahan dalam memelihara lingkungan hidup bagi masyarakat.
- 2) Membuat perencanaan tata lingkungan di daerah – daerah tertentu yang merupakan larangan perusakan hutang
- 3) Mensosialisai kepada masyarakat tentang pentingnya pemeliharaan lingkungan hidup untuk kepentingan manusia dan fauna.

h. Koperasi

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Membentuk kelompok – kelompok trampil yang tergabung dalam koperasi.
- 2) Memberikan pelatihan manajemen kepada kelompok koperasi.
- 3) Membina kelompok koperasi menjadi profesional dan kreatif.
- 4) Memberikan informasi tentang akses marketing dan bimbingan terus menerus kepada kelompok koperasi.

i. Hubungan Internasional

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan hubungan kerja sama dengan organisasi-organisasi KADIN di negara lain.

- 2) Membuat kerja sama bilateral tentang usaha bisnis di seluruh sektor dengan negara – negara berkembang di dunia.

j. Mediasi

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Sebagai mediasi dalam menyelesaikan masalah antar para pengusaha dan pemerintah.
- 2) Memberikan imput kepada pemerintah dan agency jika ada masalah yang tidak memberikan prioritas kepada sektor bisnis.

l. Investasi External.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi para investor yang akan melaksanakan kegiatan bisnis.
- 2) Mengarahkan dan menginformasikan para investor tentang keadaan geografi dan ekonomi Kabupaten Oecussi/Ambeno.
- 3) Bekerja sama dengan investor yang memberikan keuntungan kepada masyarakat dan sektor bisnis.
- 4) Memberikan dukungan kepada investor untuk menciptakan lapangan kerja.

m. Investasi internal.

Mempunyai tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi investor nasional yang berminat menanamkan saham dalam rangka membantu perusahaan lain yang bergabung dalam dunia bisnis.

- 2) Mengarahkan investor nasional supaya lebih memperhatikan peluang dalam menanam saham dalam membangun ekonomi masyarakat.
- 3) Mengarahkan investor nasional untuk menginvestasi dari pada saving.

n. Masyarakat Industri.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Membina masyarakat industri kecil untuk melaksanakan aktivitas industrialisasi lebih profesional.
- 2) Mencari peluang jika bisa diexport hasil industri ke luar negeri.
- 3) Memfasilitas hasil – hasil industri di pasaran.

o. Perdagangan dan industri.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Membuat peraturan dalam melaksanakan perdagangan hasil Industri kedalam dan keluar negeri.
- 2) Membuat hubungan kerja sama di bidang perdagangan dengan investor.
- 3) Menciptakan hubungan perdagangan dengan negara tetangga.

p. Sektor informasi.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Membuat dan merencanakan informasi dalam organisasi.
- 2) Menjalin hubungan baik dengan media dalam menyampaikan informasi dari kegiatan KADIN Oecussi/Ambeno.
- 3) Mempromosikan hasil atau produksi masyarakat lewat informasi.

q. Pariwisata dan restoran.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi tempat – tempat untuk dipersiapkan sebagai tempat pariwisata baik domestik dan luar negeri.
- 2) Mempersiapkan fasilitas-fasilitas perhotelan dan restoran untuk kepentingan para toris dan mempromosikannya.
- 3) Membuat master plan tentang potensi pariwisata daerah .

r. Transportasi dan telekomunikasi.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi jumlah transportasi di sektor perusahaan.
- 2) Memfasilita perusahaan di bidang transportasi untuk berpartisipasi dalam pembangunan.
- 3) Memfasilita perusahaan transportasi dalam melakukan aktivitas transportasi darat, laut, dan udara.
- 4) Mengidentifikasi akses telcom dalam hubungan ke masyarakat.
- 5) Menyediakan kondisi sistem informasi lewat telekom untuk kepentingan masyarakat.

s. Media masa,

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Bekerja sama dengan media masa dalam mengakses berita dalam KADIN Oecussi/Ambeno.
- 2) Membuat iklan guna membantu para aktor bisnismen.
- 3) Mencetakstiker mengenai bisnis guna memperkenalkan kepada halayak ramai.

t. Pembangunan desa.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi program-program dalam melaksanakan pembangunan di desa.
- 2) Membangun masyarakat di desa dalam melaksanakan ekonomi berbasis kerakyatan.
- 3) Membina dan mengsucceskan pembangunan sektor pertanian dalam meningkatkan hasil produksinya.

u. Export import.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi hasil impor dari luar negeri sesuai permintaan.
- 2) Mengexport hasil yang bernilai guna mendapatkan keuntungan bagi Negara dan para perusahaan dalam negeri.
- 3) Menyediakan fasilitas guna mensukseskan export import.

v. Institusi Keuangan.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan rencana keuangan dengan berpatukan kepada sistem manajemen keuangan yang baik dan profesional.
- 2) Melaksanakan koordinasi dengan Bank Pembangunan Nasional untuk memfasilitas kredit lunak bagi para pengusaha.

w. Bisnis Kecil.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi masyarakat yang mempunyai usaha bisnis kecil.

- 2) Membina dan melatih untuk mengembangkan bisnis kecil.
- 3) Memfasilitas dengan memberi rekomendasi untuk kredit uang dalam rangka pengembangan usahanya.

x. Pertanian dan kehutanan

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi area dan lahan pertanian dan kehutanan.
- 2) Memfasilitas para petani dan kehutanan dalam memberikan pembibitan, untuk mengembangkan lestari hutang lindung dan pertanian .

z. Peternakan dan perikanan

Mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi area pembibitan sapi dan perikanan .
- 2) Mengembangkan pengemukan sapi bagi kelompok binaan.
- 3) Mengembangkan pelatihan bagi kelompok perikanan.

a. Sumber daya energi

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi sumber daya energy yang potensial .
- 2) Membina dan melatih para tenaga untuk menmaanfaatkan sumber daya energi untuk siap dipekerjakan sewaktu-waktu diperlukan.
- 3) Membuat penelitian tentang sumber daya dan energy.

b. Pendidikan dan budaya.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi jumlah area sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan perguruan tinggi.

- 2) Mengidentifikasi jumlah seluruh murid dan mahasiswa.
- 3) Membuat program untuk membantu para guru koordinasi dengan departemen pendidikan .
- 4) Mengidentifikasi budaya asli untuk dijadikan sebagai promosi.
- 5) Menlestarikan budaya asli ke dunia luar .

c. Kesehatan dan Sosial

Mempunyai fungsi dan tugas sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi jenis penyakit yang diderita oleh masyarakat dikordinasi dengan departemen kesehatan setempat.
- 2) Membuat sosialisasi tentang pentingnya kesehatan bagi masyarakat.
- 3) Membuat sosialisai tentang pentingnya gizi ibu dan anak.
- 4) Membantu para masyarakat yang latar belakang miskin dengan membangun rumah sosial.
- 5) Mengidentifikasi para lanjut usia dan penyandang cacat, sehingga merekomendasi kepada pemerintah dengan data yang akurat.

d. Pemuda dan olah raga.

Mempunyai fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Membina para pemuda dalam berbagai macam cabang olahraga.
- 2) Mengadakan kompetisi dan pertandingan pada hari-hari besar.
- 3) Membuat pendataan terhadap pemuda yang berprestasi dalam olahraga dengan kerja sama dengan departemen pemuda dan olahraga.
- 4) Mengembangkan sekolah olahraga kepada pemuda yang kreatif dan berpotensi dalam seluruh cabang olahraga.

B. Karakteristik responden

Gambaran obyek penelitian menjelaskan mengenai identitas responden yang meliputi : jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste.

Adapun dari data deskriptif yang telah diperoleh, memberikan gambaran berikut ini:

1. Jenis kelamin responden.

Adapun jenis kelamin responden seperti terlihat pada Tabel 4.2 berikut: diperinci dari 60 responden, 56,1% responden berjenis kelamin laki-laki dan 43,9% perempuan seperti yang terlihat dalam Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4,1.
Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	49	81.6
Perempuan	11	18.4
Total	60	100.0

Sumber: diolah lebih lanjut.

Tabel 4. 1 menunjukkan dari total 60 orang responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yaitu sebesar 81,6% dan sisanya sebesar 18,4% berjenis kelamin perempuan.

2. Tingkat pendidikan responden.

Adapun tingkat pendidikan responden seperti terlihat pada Tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.2.
Tingkat pendidikan responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	52	92,9
D3	3	5,3
S1	5	7,8
Total	60	100,0

Sumber :Data primer diolah lebih lanjut

Tabel 4.2 menunjukkan tingkat pendidikan responden mayoritas dari tamatan SMA yaitu sejumlah 92,9% dan jumlah terendah ada pada responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 yaitu sebesar 5,3%. Dan S1 7,8%

3. Usia responden.

Adapun usia responden seperti terlihat pada terlihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Usia responden

Usia responden (Tahun)	Frekuensi	Persentase
32 – 37	47	73,7
38 – 43	13	26,3
Total	60	100

Sumber: Data primer diolah lebih lanjut

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak berusia dalam kisaran 32 - 37 yaitu sebesar 73,7% tahun, sedangkan yang paling sedikit yaitu sebanyak 26,3%.

4. Masa kerja responden.

Adapun masa kerja responden seperti terlihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.
Masa kerja responden

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
3	2	2,6
4	7	15,6
5	6	13,2
6	31	36,8
7	10	23,7
8	4	7,9
Total	60	100

Sumber: Data primer diolah lebih lanjut

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa masa kerja responden berada pada rentang 3 – 8 tahun dengan masa kerja terlama yaitu 6 tahun yaitu sebesar 36,8% dan masa kerja paling sedikit yaitu selama 3 tahun hanya sebesar 2,6%.

Analisis lanjutan

C. Analisis pendahuluan

Analisis menjelaskan tentang deskripsi jawaban responden yang meliputi:

1. Deskripsi Jawaban variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5

Deskripsi jawaban variabel gaya kepemimpinan transformasional

		x6	x7
N	Valid	60	60
	Missing	0	0
Mean		9.3500	9.0833
Std. Deviation		5.00788	4.99590
Minimum		2.00	2.00
Maximum		23.00	20.00

Sumber :Data primer diolah lebih lanjut

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan Transformasional memiliki dua indikator yang direpresentasikan dalam sepuluh skor jawaban dari satu sampai sepuluh. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak berkisar antara angka 5 namun dengan nilai standard deviasi di atas nol mencerminkan jawaban responden yang bervariasi. Adapun rata-rata jawaban responden berada dalam rentang 9,8 sampai 9,35 atau cenderung ke tengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional baik yang berorientasi pada orang maupun yang berorientasi pada tugas memiliki tingkat yang sedang dengan masing-masing dimensi memiliki proporsi yang relatif sama dibandingkan dengan teori pada bab 2 adalah sesuai oleh sebab itu perlu ditingkatkan sehingga mendorong prestasi kerja karyawan

2. Deskripsi jawaban variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada Tabel 4.6

berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi jawaban variabel motivasi berprestasi

		x8	x9	x10	x11	x12	x13
N	Valid	60	60	60	60	60	39
	Missing	0	0	0	0	0	21
Mean		5.5333	5.2167	6.0000	5.5833	5.5167	6.8974
Std. Deviation		2.57410	2.50485	2.64895	2.49943	2.35416	5.03041
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
Maximum		10.00	10.00	12.00	10.00	11.00	34.00

Sumber :Data primer diolah lebih lanjut

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki enam indikator yang direpresentasikan dalam sepuluh skor jawaban dari satu sampai sepuluh. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak berada pada rentang 4 sampai 6 namun dengan nilai standard deviasi di atas nol mencerminkan jawaban responden yang bervariasi. Adapun rata-rata jawaban responden berada dalam rentang 5,21 sampai 6,0 atau cenderung ke tengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi berprestasi yang sedang dengan masing-masing dimensi memiliki proporsi yang relatif sama. Dibandingkan dengan referensi yang ada pada bab 2 tidak sama menurut analisis saya pimpinan harus memperhatikan beberapa hal seperti : Memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, memberikan kompensasi, tunjangan sehingga karyawan merasa puas, dan mempromosikan jabatan kepada karyawan.

3. Deskriptif jawaban variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7

berikut ini:

Tabel 4.7
Deskripsi jawaban variabel kepuasan kerja

	x1	x2	x3	x4	x5
N Valid	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0
Mean	5.1667	5.4833	5.6667	5.3167	5.5000
Std. Deviation	2.48498	3.42717	2.46787	2.41809	3.29097
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	10.00	23.00	11.00	11.00	22.00

Sumber: Data primer diolah lebih lanjut

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki lima indikator yang direpresentasikan dalam sepuluh skor jawaban dari satu sampai sepuluh. Tabel 4.10 menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak pada angka 5 namun dengan nilai standard deviasi di atas nol mencerminkan jawaban responden yang bervariasi. Adapun rata-rata jawaban responden berada dalam rentang 5,48 sampai 5,66 atau cenderung ke tengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang dengan masing-masing dimensi memiliki proporsi yang relatif sama. Dibandingkan dengan referensi pada bab 2 sama oleh sebab itu perlu ditingkatkan kompensasi dan promosi jabatan kepada karyawan.

4. Deskripsi jawaban variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut

Tabel 4.8
Deskripsi jawaban variabel kinerja karyawan

		x14	x15	x16	x17	x18
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	21	21	22	22	22
Mean		5.3590	5.3333	5.4211	5.5000	5.5000
Std. Deviation		2.52865	2.39883	2.13885	2.41336	2.32204
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		10.00	10.00	10.00	10.00	10.00

Sumber :Data primer diolah lebih lanjut

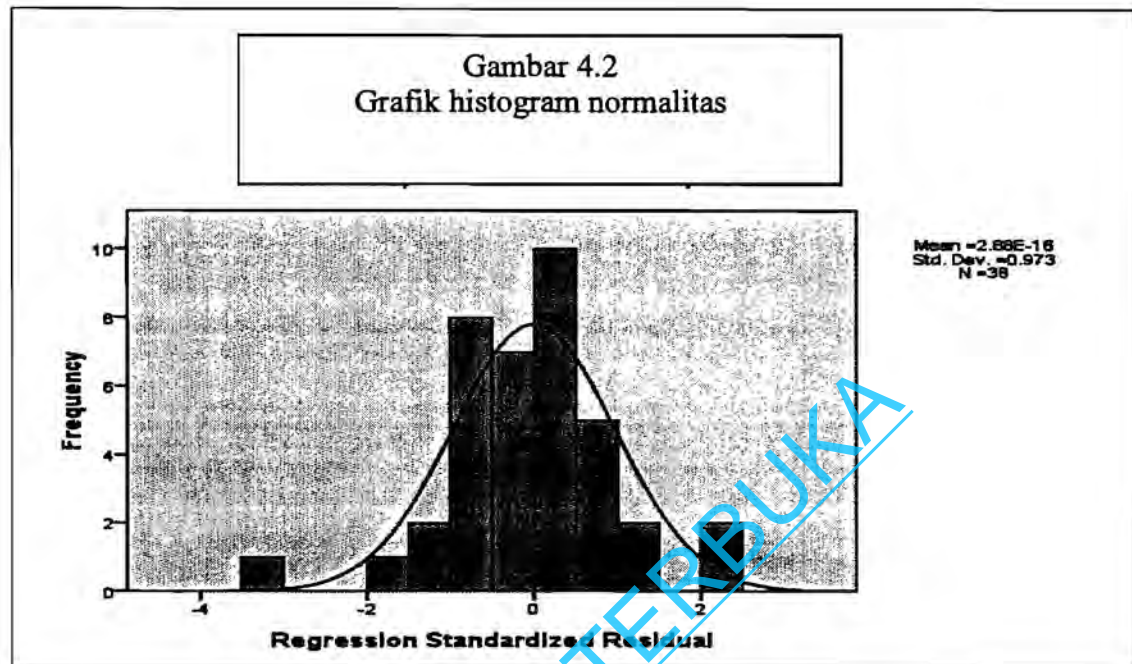
Tabel 4.8 menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki lima indikator yang direpresentasikan dalam sepuluh skor jawaban, dari satu sampai sepuluh. Tabel 4.8 menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak pada rentang angka 5 sampai 6 namun dengan nilai standard deviasi di atas nol mencerminkan jawaban responden yang bervariasi. Adapun rata-rata jawaban

responden berada dalam rentang 5,33 sampai 5,42 atau cenderung ke tengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja karyawan yang sedang dengan masing-masing dimensi memiliki proporsi yang relatif sama. Dibandingkan dengan referensi pada bab 2 adalah sama perlu ditingkatkan penilaian kinerja yaitu :peningkatan kinerja, pertimbangan promosi, penyesuaian gaji dan upah karyawan.

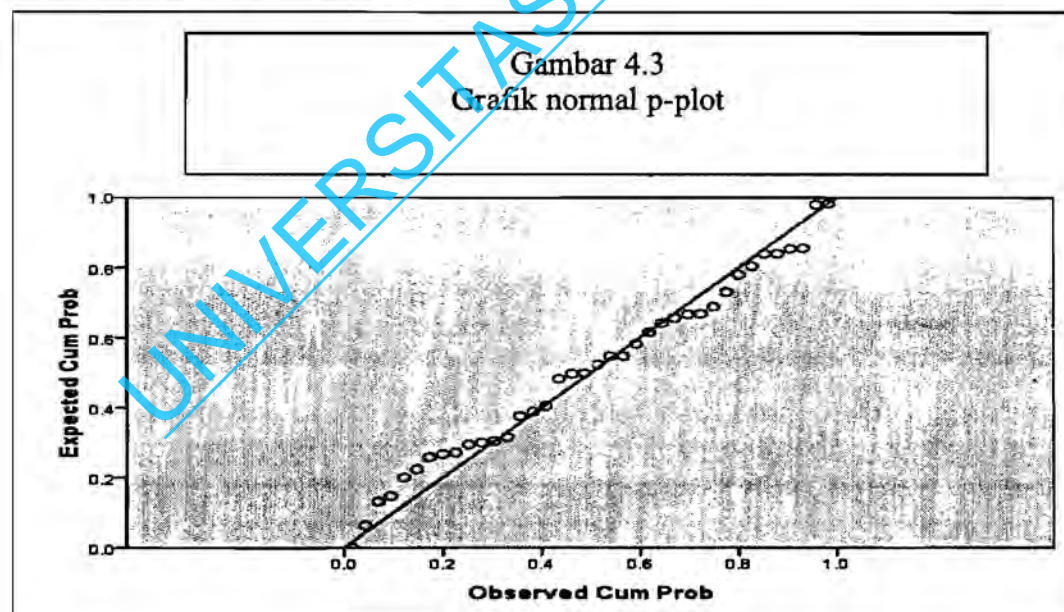
D.Menguji kuesioner meliputi :

1. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2001). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data normal atau tidak dengan cara analisis grafik histogram dan grafik normal probability plot. Hasil uji normalitas terlihat pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2:



Sumber : Data primer dolah lebih lanjut



Sumber : Data primer diolah lebih lanjut

Dari hasil pengujian memakai grafik histogram (Gambar 4.1) menunjukkan pola distribusi normal, sedangkan pada grafik normal p-plot (Gambar 4.2) terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah

garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur atau uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, digunakan metode pengujian validitas item yang ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item dengan menggunakan korelasi Product momen (Pearson). Hasil uji Validitas terlihat pada tabel berikut:

3. Uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional

Adapun uji validitas kepuasan kerja terlihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9

Uji validitas gaya kepemimpinan transformasional

		x6	x7	Kepemimpinan
x6	Pearson Correlation	1	.640 ^{**}	.718 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
x7	Pearson Correlation	.640 ^{**}	1	.871 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.718 ^{**}	.871 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

Sumber : diolah lebih lanjut

4. Uji validitas variabel motivasi berprestasi

Adapun uji validitas motivasi berprestasi terlihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Uji validitas variabel motivasi berprestasi

		x8	x9	x10	x11	x12	x13	Motivasi Berprestasi
x8	Pearson Correlation	1	.368**	.423**	.193	.404**	.314	.806**
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.139	.001	.052	.000
	N	60	60	60	60	60	39	39
x9	Pearson Correlation	.368**	1	.353**	.296*	.406**	.225	.745**
	Sig. (2-tailed)	.004		.006	.022	.001	.168	.000
	N	60	60	60	60	60	39	39
x10	Pearson Correlation	.423**	.353**	1	.333**	.429**	.203	.780**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006		.003	.001	.216	.000
	N	60	60	60	60	60	39	39
x11	Pearson Correlation	.193	.296*	.333**	1	.152	.382*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.139	.022	.003		.245	.016	.000
	N	60	60	60	60	60	39	39
x12	Pearson Correlation	.404**	.406**	.429**	.152	1	.018	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.245		.912	.000
	N	60	60	60	60	60	39	39
x13	Pearson Correlation	.314	.225	.203	.382*	.018	1	.344*
	Sig. (2-tailed)	.052	.168	.216	.016	.912		.032
	N	39	39	39	39	39	39	39
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.806**	.745**	.780**	.686**	.720**	.344*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.032	
	N	39	39	39	39	39	39	39

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

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

Sumber : diolah lebih lanjut

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pertanyaan

(x8 – x13) terhadap total score butir pertanyaan (= Motivasi berprestasi)

menunjukkan hasil yang signifikan (sig. 2-tailed 0.000 = r hitung \geq r Tabel). Jadi

dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

5. Uji validitas variabel kepuasan kerja

Adapun Uji validitas variabel kepuasan kerja terlihat pada Tabel 4.11 berikut

Uji validias variabel kepuasan kerja

		x1	x2	x3	x4	x5	Kepuasan Kerja
x1	Pearson Correlation	1	.253	.496**	.578**	.381**	.494**
	Sig. (2-tailed)		.051	.000	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2	Pearson Correlation	.253	1	.474**	.218	.271*	.227
	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.094	.036	.081
	N	60	60	60	60	60	60
x3	Pearson Correlation	.496**	.474**	1	.433**	.405**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.002
	N	60	60	60	60	60	60
x4	Pearson Correlation	.578**	.218	.433**	1	.131	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.001		.318	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x5	Pearson Correlation	.381**	.271*	.405**	.131	1	.234
	Sig. (2-tailed)	.003	.036	.001	.318		.072
	N	60	60	60	60	60	60
Kepuasan	Pearson Correlation	.494**	.227	.399**	.539**	.234	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.002	.000	.072	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Sumber : Data primer lebih lanjut

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing butir pertanyaan (x1 – x5) terhadap total score butir pertanyaan (kepuasan = kepuasan karyawan) menunjukkan hasil yang signifikan (Sig. 2-tailed 0.000 = r hitung \geq r Tabel). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

6. Uji validitas variabel kinerja karyawan

Adapun uji validitas kinerja karyawan terlihat pada Tabel 4.12 berikut:

x1	Pearson Correlation	1	.253	.496	.578	.381	.494
	Sig. (2-tailed)		.051	.000	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2	Pearson Correlation	.253	1	.474	.218	.271	.227
	Sig. (2-tailed)	.051		.000	.094	.036	.081
	N	60	60	60	60	60	60
x3	Pearson Correlation	.496	.474	1	.433	.405	.399
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.002
	N	60	60	60	60	60	60
x4	Pearson Correlation	.578	.218	.433	1	.131	.539
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.001		.318	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x5	Pearson Correlation	.381	.271	.405	.131	1	.234
	Sig. (2-tailed)	.003	.036	.001	.318		.072
	N	60	60	60	60	60	60
Kepuasan	Pearson Correlation	.494	.227	.399	.539	.234	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.002	.000	.072	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Sumber : Data primer lebih lanjut

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing butir pertanyaan (x1 – x5) terhadap total score butir pertanyaan (kepuasan = kepuasan karyawan) menunjukkan hasil yang signifikan (Sig. 2-tailed 0.000 = r hitung \geq r Tabel). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

6. Uji validitas variabel kinerja karyawan

Adapun uji validitas kinerja karyawan terlihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Uji validitas variabel kinerja karyawan

		x14	x15	x16	x17	x18	Kinerja
x14	Pearson Correlation	1	.644**	.696**	.984**	.876**	.956**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x15	Pearson Correlation	.644**	1	.533**	.750**	.828**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x16	Pearson Correlation	.696**	.533**	1	.686**	.669**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x17	Pearson Correlation	.984**	.750**	.686**	1	.871**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x18	Pearson Correlation	.876**	.828**	.669**	.871**	1	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.956**	.857**	.788**	.956**	.944**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Sumber data primer lebih lanjut

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pertanyaan (x14 – x18) terhadap total score butir pertanyaan (kinerja = kinerja karyawan) menunjukkan hasil yang signifikan (Sig. 2-tailed 0.000 = r hitung \geq r Tabel). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

7. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Nunnally (1994)). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	95.3947	1142.353	.709	. .	.802
x2	95.4474	1171.767	.564	. .	.808
x3	92.9737	1020.891	.076	. .	.956
x4	95.2105	1141.522	.813	. .	.800
x5	95.4474	1162.903	.638	. .	.805
x6	95.2105	1141.522	.813	. .	.800
x7	95.4474	1162.903	.638	. .	.805
x8	94.8684	1116.442	.826	. .	.796
x9	95.5000	1169.068	.510	. .	.808
x10	94.6053	1179.381	.479	. .	.810
x11	95.2632	1161.442	.615	. .	.806
x12	94.8158	1171.506	.588	. .	.807
x13	94.6842	1149.087	.701	. .	.803
x14	95.3684	1142.780	.722	. .	.801
x15	95.3947	1167.056	.610	. .	.806
x16	95.2368	1165.645	.700	. .	.805
x17	95.1579	1136.947	.796	. .	.800
x18	95.1579	1142.191	.795	. .	.800

Reliability Statistics Cronbach's Alpha 0,957, N

Sumber Data primer lebih lanjut

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil cronbach alpha sebesar 0,957 angka

ini jauh di atas 0,60 jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

transformasional (x6 – x7), Motivasi berprestasi (x8 – x13), variabel kepuasan kerja (x1 – x 5) dan kinerja karyawan (x14 – x18) reliabilitasnya tinggi.

8. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variable-variabel bebas. Hasil uji Multikolinieritas terlihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.702	2.782			1.331	.192		
Kepemimpinan	.833	.145	.765		5.751	.000	.346	2.890
Motivasi	.133	.126	.140		1.054	.299	.346	2.890

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data primer diuji lebih lanjut

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa korelasi antar variable independen yaitu antara variabel motivasi berprestasi (Motivasi) dan variabel gaya kepemimpinan transformasional (Kepemimpinan) mempunyai nilai korelasi sebesar -0,833 atau sebesar 83,3%. Oleh karena nilai korelasi masih dibawah 90% Ghozali (2001). maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas yang serius. Hasil perhitungan

nilai *Tolerance* juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10%, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Pada sisi yang lain hasil perhitungan *signifikansi* (Sig) juga menunjukkan hasil yang sama karena tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai sig lebih dari 10%. Jadi hasil perhitungan varians inflation factor (VIF) juga menunjukkan hasil sama karena tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10% dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

b. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *durbin-watson* (Uji DW). Hasil uji autokorelasi dapat terlihat pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.890	.883	3.41808	1.929

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan

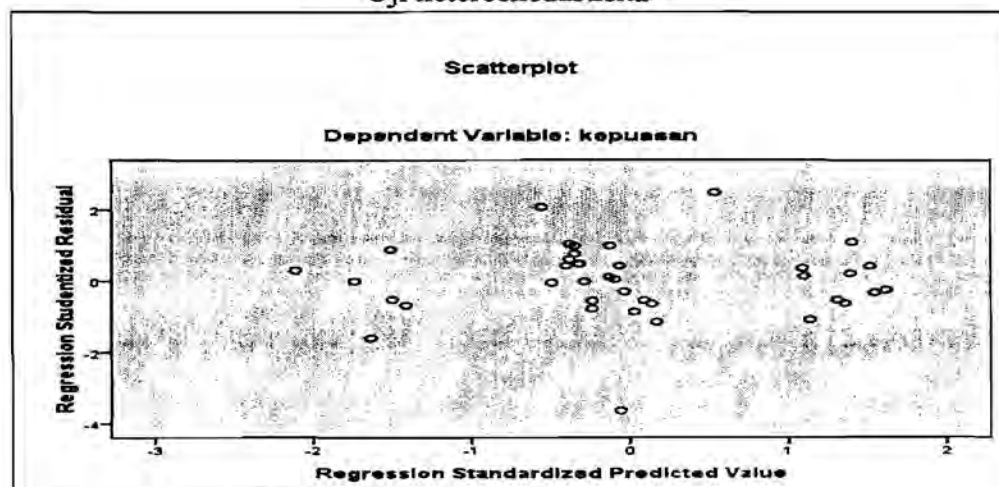
Sumber : Data primer diuji lebih lanjut

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.929. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin watson dengan menggunakan derajat kepercayaan 5% (*two tail test*), jumlah semua 60 dan jumlah variable bebas 2, maka di tabel durbin watson akan didapatkan nilai durbin watson berada pada daerah antara d_l dan d_u , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (berada di daerah keragu-raguan).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel (Z_{PRED}) dengan residualnya (S_{RESID}). Hasil uji heteroskedastisitas seperti terlihat pada Gambar 4.3 berikut.

Gambar 4.4
Uji heteroskedastisita



Sumber : Data primer diolah lebih lanjut

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi.

d. Uji regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi juga digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini diuji dua persamaan regresi :

1). Uji regresi linear berganda

Hasil uji regresi linear berganda yaitu antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut

Tabel 4.16
Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.505	1.726		.293	.771
	kepemimpinan	1.668	.200	.705	8.354	.000
	Motivasi	.243	.070	.292	3.467	.001

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data primer diolah lebih lanjut

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.16 menghasilkan persamaan regresi berganda sbb:

$$\text{Kepuasan kerja} = 0,505 + 1,668 \text{ gaya kepemimpinan transformasional} + 0,243 \text{ motivasi berprestasi} + e$$

Persamaan tersebut di atas mengandung makna :

- Konstanta 0,505 menyatakan bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) = 0 atau konstan, maka kepuasan kerja adalah sebesar 0,505
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 1,668 menyatakan bahwa jika variabel independen lainnya tetap (Motivasi berprestasi) dan apabila upaya-upaya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) baik itu yang berorientasi orang dan berorientasi tugas meningkat 1 point maka kepuasan kerja (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 1,668.
- Koefisien regresi motivasi berprestasi (X_2) sebesar 0,243 menyatakan bahwa jika variabel independen lainnya tetap (Gaya kepemimpinan

transformasional) dan motivasi berprestasi karyawan meningkat 1 point maka kepuasan kerja (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 0,243. Apabila hasil penelitian ini dibandingkan dengan kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi sesuai dengan referensi pada bab 2 oleh itu perlu ditinkatkan

2). Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) untuk persamaan regresi pertama.

Uji koefisien regresi secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Untuk hipotesis yang mengatakan bahwa gaya transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H_1) dapat diterima karena nilai sig antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,000 ini bermakna bahwa nilai sig < α atau $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang signifikan atau linear antara gaya kepemimpinan transformasional T (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1)

Untuk hipotesis yang mengatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (H_2) dapat diterima karena nilai sig antara kepuasan kerja (X_2) dan loyalitas kerja (Y) sebesar 0,011 ini bermakna bahwa nilai Sig < α atau $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang signifikan atau linear antara motivasi berprestasi (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1).

3). Uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y_1). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikansi berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi dibandingkan dengan referensi pada bab 2 adalah sama oleh sebab itu menurut analisis saya bahwa kepuasan kerja ada hubungannya dengan motivasi berprestasi, dan motivasi berprestasi ada hubungannya dengan kepemimpinan transformasional. Sehingga X_1 dan X_2 , berpengaruh terhadap Y_1 (dapat digeneralisasikan). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3292.163	2	1646.082	140.892	.000 ^a
	Residual	408.916	35	11.683		
	Total	3701.079	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data primer diolah lebih lanjut

Hasil uji F pada Tabel 4.17 menunjukkan nilai sig sebesar 0,000, berarti nilai sig < α atau 0,000 < 0,05. Karena nilai sig < α maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan

motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y_1).

E. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara serentak terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y_1). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji analisis koefisien determinasi (R^2) terlihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.883	3.41808

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Data primer diolah lebih lanjut

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.18 besarnya R square adalah 0,890, hal ini berarti variasi kepuasan kerja (Y_1) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) motivasi berprestasi (X_2) dan kepuasan kerja sebesar 80,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 19,7% faktor – faktor lain yang tidak termasuk dalam gaya kepemimpinan transformasional dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar

dan karyawan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno. Faktor-faktor lain sesuai dengan referensi pada bab 2 antara lain ; Faktor penentu kepuasan dan Faktor-faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan merupakan faktor yang mendorong motivasi seseorang prestasi kerja dan pengakuan terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor ketidakpuasan adalah prestasi kerja karyawan tidak diabaikan atau kebijakan Organisasi Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno Timor Leste, mengenai administrasi gaji/upah tidak jelas sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan..

1. Uji persamaan regresi kedua.

Uji persamaan regresi kedua dalam bentuk uji regresi linear sederhana yaitu untuk menguji pengaruh antara variabel kepuasan kerja (Y_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y_2) hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.19
Hasil analisis regresi linear sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.130	2.878		1.435	.160
Kepuasan	.866	.101	.818	8.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah lebih lanjut

Hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 4.19 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y}_2 = 4,130 + 0,866 \hat{Y}_1$$

Persamaan tersebut di atas mengandung makna :

- a. Konstanta 4,130 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja (Y_1) = 0 atau konstan, maka kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar 4,130
- b. Koefisien regresi kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,866 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja (Y_1) meningkat 1 point maka kinerja karyawan (Y_2) akan mengalami peningkatan sebesar 0,866.

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3) dapat diterima karena nilai sig antara kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,000 ini bermakna bahwa nilai sig < α atau $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2). Dibandingkan dengan referensi pada bab 2 antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dan mempunyai hubungan sebab dengan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan di kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste.

F. Bahasan hasil analisis

Bahasan hasil analisis akan membahas tentang hasil uji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis 1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste dibangun oleh indikator-indikator (seperti yang terdapat pada kuesioner yang ada pada Lampiran 1) yang meliputi:

- a. Secara garis besar, saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya tekuni.
- b. Saya sangat puas dengan penghasilan yang saya terima.
- c. Saya sangat puas promosi akan buka lebar jika saya dapat mengerjakan tugas dengan baik.
- d. Saya sangat puas bekerja karena memiliki pimpinan yang baik.
- e. Saya sangat puas dengan rekan-rekan kerja banyak yang mendukung Saya.

Gaya kepemimpinan transformasional dibangun oleh indikator-indikator yang meliputi :

- a. Pimpinan sering memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bertukar pikiran.
- b. Pimpinan sering memberikan arahan tugas secara jelas.
- c. Pimpinan sering memberikan penekanan efisien dalam menggunakan anggaran.

Hasil uji t untuk Hipotesis 1 (*H1*) dapat diterima karena nilai sig antara

Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1) sebesar

0,000 ini bermakna bahwa nilai sig < α atau $0,000 < 0,05$. Dibandingkan dengan Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

referensi pada bab 2 sesuai karena dengan kepemimpinan transformasional akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Karena kepemimpinan transformasional merupakan kumpulan perilaku yang digunakan untuk membuat keputusan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Ambeno Timor Leste, sehingga mempengaruhi anggota/karyawan sedangkan kepuasan kerja merupakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakan.

Hasil Uji t tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Namun berdasarkan deskriptif jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (Tabel 4.5) yang diindikasikan oleh dua indikator yang direpresentasikan dalam sepuluh skor jawaban dari satu sampai sepuluh, jawaban responden terbanyak berkisar antara angka 5 dengan rata-rata jawaban responden berada dalam rentang 5,21 sampai 5,45 atau cenderung ke tengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut responden gaya kepemimpinan berada pada tingkat sedang.

Dari jawaban responden yang menunjukkan tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang sedang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang berorientasi orang dan berorientasi tugas yang dilakukan oleh Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste belum menunjukkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu upaya-upaya yang berhubungan dengan peningkatan peranan gaya kepemimpinan transformasional perlu lebih ditingkatkan terutama yang berhubungan dengan upaya peningkatan efisiensi dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan referensi pada bab 2 bahwa

gaya kepemimpinan transformasional berorientasi kepada orang diindikasikan bahwa bagaimana pimpinan menggunakan segala cara untuk mencoba mempengaruhi bahwan/karyawan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste. .

Diharapkan berbagai upaya untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang ditandai oleh kepuasan akan pekerjaan yang ditekuni, dukungan kerja dari teman sekerja, adanya kesempatan promosi, mempunyai pemimpin yang baik dan gaji yang memadai.

2. Pengujian Hipotesis 2 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan pada Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno dibangun oleh indikator-indikator yang meliputi :

- a. Secara garis besar, saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya tekuni.
- b. Saya sangat puas dengan penghasilan yang saya terima.
- c. Saya sangat puas promosi akan buka lebar jika saya dapat mengerjakan tugas dengan baik.
- d. Saya sangat puas bekerja karena memiliki pimpinan yang baik.
- e. Saya sangat puas dengan rekan-rekan kerja banyak yang mendukung pekerjaan saya.

Pembahasan dari Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste disesuaikan dengan bab 2 artinya bahwa dorongan kepada karyawan untuk

mencapai tujuan yang disebut motivasi berprestasi, sedangkan sikap individu karyawan terhadap pekerjaannya adalah kepuasan kerja dapat terlaksana.

Motivasi berprestasi dibangun oleh indikator-indikator yang meliputi :

- a. Saya berusaha menggunakan berbagai macam cara dalam menyelesaikan tugas yang saya hadapi.
- b. Saya berusaha bersikap sebaik mungkin sehingga menjadi teladan bagi rekan sekerja saya.
- c. Saya berusaha menyukai tugas-tugas yang membutuhkan ketrampilan yang baru.
- d. Saya berusaha menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.
- e. Saya berusaha tidak pernah mengabaikan tugas dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi.
- f. Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil uji t untuk Hipotesis 2 (H_2) dapat diterima karena nilai sig antara motivasi berprestasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,011 ini bermakna bahwa nilai sig $< \alpha$ atau $0,011 < 0,05$.

Hasil uji t tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno dipengaruhi oleh adanya motivasi berprestasi. Namun berdasarkan deskriptif jawaban responden pada variabel motivasi berprestasi Tabel 4.6 menjelaskan bahwa variable motivasi berprestasi berada pada rentang 4 sampai 6 dengan rata-rata jawaban responden berada dalam rentang 5,16 sampai 6,05 atau cenderung ke tengah. Hal tersebut

menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi berprestasi yang sedang dengan masing-masing dimensi memiliki proporsi yang relatif sama. Pembahasan yang disesuaikan dengan referensi pada bab 2 yaitu bahwa kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja, yang ada hubungannya dengan motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan perlu dilaksanakan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste.

Dari jawaban responden yang menunjukkan tingkat motivasi berprestasi yang sedang menunjukkan bahwa berbagai upaya yang telah dilakukan oleh Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Timor Leste untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan belum menunjukkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu upaya-upaya yang berhubungan dengan peningkatan motivasi berprestasi perlu lebih ditingkatkan dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk peningkatan keahlian, menjadi teladan bagi rekan sekerja saya, ketrampilan. Pembahasan disesuaikan dengan referensi pada bab2 motivasi berprestasi merupakan fungsi pendorong kemampuan usaha dan keinginan untuk mencapai tujuan. Tingkatan motivasi berprestasi ditunjukkan oleh pemimpin di Organisasi Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno. , Menjadi pemimpin dalam suatu kelompok, mengikuti perkembangan yang terjadi berkaitan dengan dunia organisasi dan berusaha dengan menggunakan berbagai macam cara dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi..

Diharapkan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang ditandai oleh kepuasan akan pekerjaan yang ditekuni, dukungan kerja dari teman sekerja, adanya kesempatan promosi, mempunyai pemimpin yang baik dan gaji yang memadai.

3. Pengujian Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan dibangun oleh indikator yang meliputi :

- a. Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang menjadi kewajiban saya dengan baik.
- b. Saya senantiasa berusaha meningkatkan ketrampilan teknis.
- c. Saya selalu melaksanakan tugas sesuai kebijakan kantor.
- d. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu menggunakan anggaran secara cermat.
- e. Bagi saya pekerjaan yang saya lakukan merupakan bentuk pengabdian terhadap masyarakat.

Pembahasan yang sesuai dengan referensi pada bab 2 kepuasan kerja ditujukan melalui sikap umum individu terhadap perlakuan Organisasi Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno sesuai keinginan karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasari pada kecakapan dan pengalaman hal itu perlu dilaksanakan oleh karyawan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste.

Kepuasan kerja karyawan pada Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno dibangun oleh indikator-indikator yang meliputi :

- a. Secara garis besar, saya sangat puas dengan pekerjaan yang saya tekuni.
- b. Rekan-rekan kerja banyak yang mendukung pekerjaan saya.
- c. Kesempatan promosi akan terbuka lebar jika saya dapat mengerjakan tugas dengan baik.
- d. Saya senang bekerja karena memiliki pimpinan yang baik dan sukses.
- e. Saya cukup puas dengan penghasilan dari pekerjaan saya.

Hasil uji t untuk Hipotesis 3 (*H3*) dapat diterima karena nilai sig antara Kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,000 ini bermakna bahwa nilai sig < α atau $0,000 < 0,05$.

Hasil uji t tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja. Namun berdasarkan deskriptif jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.7 bahwa jawaban responden terbanyak pada angka 5 namun dengan rata-rata jawaban responden berada dalam rentang 5,21 sampai 5,47 atau cenderung ke tengah. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang.

Dari jawaban responden yang menunjukkan tingkat kerja yang sedang menunjukkan bahwa berbagai upaya yang telah dilakukan oleh Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan belum menunjukkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu upaya-upaya yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja perlu lebih ditingkatkan

yang ditandai oleh kepuasan akan pekerjaan yang ditekuni, dukungan kerja dari teman sekerja, adanya kesempatan promosi, mempunyai pemimpin yang baik dan gaji yang memadai.

Diharapkan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang ditandai oleh adanya kemampuan menyelesaikan semua tugas dengan baik, senantiasa berusaha meningkatkan ketrampilan teknis, melaksanakan tugas sesuai kebijakan kantor, menggunakan anggaran secara cermat dan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan bentuk pengabdian terhadap masyarakat.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya artinya bahwa: Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepuasan kerja karyawan pada Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh gaya kepemimpinan transformasional. Dengan demikian penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada orang dan tugas akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja, namun hasil analisis deskripsi berdasarkan jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional masih dalam tingkat yang sedang. Oleh karena itu upaya-upaya penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang dan berorientasi pada tugas mutlak diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno dipengaruhi secara

signifikan dan positif oleh motivasi berprestasi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi berprestasi karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja, namun hasil analisis deskripsi dari jawaban responden untuk variabel motivasi berprestasi masih dalam tingkat yang sedang. Oleh karena itu upaya-upaya peningkatan motivasi berprestasi mutlak diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, namun hasil analisis deskripsi atas jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja karyawan masih dalam tingkat yang sedang. Oleh karena itu upaya-upaya peningkatan motivasi berprestasi mutlak diperlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Implikasi teoritis

Adapun implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

Dari hasil penelitian ini mendukung teori-teori atau hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan yang

mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan secara universal menghasilkan kepuasan bawahan yang tinggi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori atau hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi berprestasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini mendukung teori-teori atau hasil penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien.

B. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, sedangkan Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi. Oleh karena itu Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno perlu melakukan hal-hal sesuai hasil penelitian sebagai berikut:

Dari score butir pertanyaan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan hasil yang signifikan jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid. Oleh karena itu Gaya kepemimpinan transformasional di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste perlu ditingkatkan. Dari score butir pertanyaan motivasi berprestasi menunjukkan hasil yang signifikan dapat disimpulkan bahwa

masing-masing butir pertanyaan adalah valid. Oleh karena itu motivasi berprestasi di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno perlu ditingkatkan.

Dari score butir pertanyaan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan, jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid. Oleh karena itu Kepuasan kerja di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno perlu ditingkatkan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dan bekerja secara professional. Dari score butir pertanyaan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid. Oleh karena itu Kinerja karyawan di Kamar Dagang Industri Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste perlu ditingkatkan melalui motivasi berprestasi dari pemimpin dan staf yang dipimpinnya sehingga mendapatkan kinerja yang lebih baik dan professional..

Faktor-faktor yang perlu diteliti oleh penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda baik dari segi bentuk organisasi maupun obyek penelitian yang berbeda baik dari segi bentuk organisasi maupun obyek penelitian sedangkan pertimbangan untuk menambah variabel lain yang merupakan kelanjutan dari anteseden dari kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohar, S. (1993). Cara penulisan karya ilmiah tesis, penerbit tarsito: Bandung.
- Cooper, D. & Emory, C. (2006). Semantic Differential Scale. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (2003). Human Resource Management, Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall. Jakarta : Penerbit Prenhallindo
- Ferdinand, A. (2000). “Structural Equation Modelling dalam penelitian manajemen”, BP UNDIP. Semarang.
- Griffin, RW, (1991). Effects of Work Redesign on Employee Perceptions, Attitudes and Behaviors : A Long Term Investigation, Indonesia Academy of Management Journal, 34, 425-435.
- Ghozali, Imam, (2001). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J. & Donnely, C. (1990). Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. (1992). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia . BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Handari (2003). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Ishak, A. & Hendri, T. (2003). Manajemen dan Motivasi, Jakarta Grasindo.
- Ikbal, (2002) dalam buku pokok – pokok materi statistic 2. Yogyakarta : Penerbit BPPE.
- Istiyanto (2009). Analisis Data Kuantitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru UIP Remaja Rosda Karya :Yogyakarta.
- Juli, Indira, Wardhana, (2002). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Hotel Melia Purusani Yogyakarta, Tesis Yogyakarta.

- Joshi & Sharma , (1997). Diterminant of managerial Job Satisfation in private Organization. Surabaya ; Pustaka Melati.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi*, Amara Books, Yogyakarta
- Kartono, Kartini, (1982). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*, PT. Raja Grafindo Persada, Yogyakarta.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, BP Undip. Semarang.
- Nitisemito, A. (1979) . *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nunnally, & Bernstein, (1994). Only modest reliability uji-validitas-dan-reliabilitas di buku *Uma Sekaran* No 2 pp. 182-193
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis, *Journal of Applied Psychology*, Vol 77 No. 6 : 963 – 974.
- Priyatno (2009) *data uji normalitas variabel, dan residual SPSS. uji-asumsi-1-uji*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Purwanto, B. (2000). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen Terhadap Organisasi*, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. (tidak dipublikasikan).
- Yulk,P.G. (1989). *The Transactional Model mendefinisikan kepemimpinan sebagai satu proses* . Yogyakarta : Penerbit Lapera Pustaka Tama.
- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa oleh Adyana Pujaasmaka, Jakarta PT. Prenhalindo.
- Santoso (2001) *SPSS Versi 20 ahli teori statistika Indonesia dan aplikasi jilid-2edisi- 7-p-8234*.
- Shahid, N. & Bulene, M. (2002). An Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol XXII, No. 1 : 01 – 11.
- Singarimbun (1989). *Penelitian yang menggunakan Metode Survy Edisi pertama*
Jakarta.

- Sihombing, U. (2003). Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap kepuasan Kerja Pamong Belajar, dianbil dari World Wide 25 Mei 2003 web <http://www.balitbang.com/home/news.php>.
- Simamora, H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. YPPKN. Yogyakarta
- Siagian. P. Sondang, (2004). Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiono (1999). Anilisa regresi sederhana menggunakan SPSS, rumus – rumus Statistik. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sutrisno (1993). Metodologi Research, ANDI, Yogyakarta.
- Thoha, M., (1994). Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Testa, M. (1999). Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Invetigation. Leadership & Organization Development Journal. Vol 20 No.3 pp. 154-161.
- Undang – Undang Sekretaris Negara. (2003). tentang, Pelatihan Balai Latihan Tenaga Kerja Timor Leste Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan-Perusahaan di Kota Kabupaten Oecussi/Ambeno Timor Leste.
- Winarsunu, T. (1999). Determinan Kepuasan Kerja, Gadjra Mada Jurnal Psikodinamik, Vol.1.
- Watson, Alhusin, (2003). Uji Durbin Watson t statistic parsial dan Uji f-statistik dan autokorelasi terhadap nilai Durbin Watson. Yogyakarta : BPFE Alhusin.

Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi Berpestasi

		x8	x9	x10	x11	x12	x13	Motivasi Berpestasi
N	Valid	60	59	60	60	60	38	38
	Missing	2	3	2	2	2	24	24
Mean		14.5667	14.2203	12.9000	14.4167	8.7667	5.9737	34.2368
Mode		5.00 ^a	5.00 ^a	5.00 ^a	6.00	5.00	5.00 ^a	30.00
Std. Deviation		2.18045E1	2.27528E1	2.00911E1	2.31270E1	1.10475E1	2.46584	1.20325E1
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	6.00
Maximum		99.00	99.00	99.00	99.00	56.00	10.00	58.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

		x8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.1	8.3	8.3
	3	3	4.8	5.0	13.3
	4	5	8.1	8.3	21.7
	5	10	16.1	16.7	38.3
	6	10	16.1	16.7	55.0
	7	2	3.2	3.3	58.3
	8	6	9.7	10.0	68.3
	9	1	6.5	6.7	75.0
	10	4	6.5	6.7	81.7
	12	1	1.6	1.7	83.3
	23	1	1.6	1.7	85.0
	43	1	1.6	1.7	86.7
	45	3	4.8	5.0	91.7
	56	2	3.2	3.3	95.0
	78	1	1.6	1.7	96.7
	90	1	1.6	1.7	98.3
99	1	1.6	1.7	100.0	
Total		60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
Total		62	100.0		

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11.3	11.9	11.9
	2	2	3.2	3.4	15.3
	4	7	11.3	11.9	27.1
	5	11	17.7	18.6	45.8
	6	11	17.7	18.6	64.4
	7	2	3.2	3.4	67.8
	8	3	4.8	5.1	72.9
	9	4	6.5	6.8	79.7
	10	3	4.8	5.1	84.7
	34	1	1.6	1.7	86.4
	43	1	1.6	1.7	88.1
	45	1	1.6	1.7	89.8
	56	1	1.6	1.7	91.5
	67	1	1.6	1.7	93.2
	76	1	1.6	1.7	94.9
	77	1	1.6	1.7	96.6
	78	1	1.6	1.7	98.3
	99	1	1.6	1.7	100.0
	Total	59	95.2	100.0	
Missing	System	3	4.8		
Total		62	100.0		

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.5	6.7	6.7
	2	3	4.8	5.0	11.7
	3	2	3.2	3.3	15.0
	4	4	6.5	6.7	21.7
	5	9	14.5	15.0	36.7
	6	9	14.5	15.0	51.7
	7	2	3.2	3.3	55.0
	8	5	8.1	8.3	63.3
	9	4	6.5	6.7	70.0
	10	5	8.1	8.3	78.3
	11	1	1.6	1.7	80.0
	12	3	4.8	5.0	85.0
	22	1	1.6	1.7	86.7
	23	1	1.6	1.7	88.3
	26	1	1.6	1.7	90.0
	32	1	1.6	1.7	91.7
	33	1	1.6	1.7	93.3
	45	1	1.6	1.7	95.0
	77	1	1.6	1.7	96.7
99	2	3.2	3.3	100.0	
	Total	60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
	Total	62	100.0		

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.5	6.7	6.7
	2	3	4.8	5.0	11.7
	3	3	4.8	5.0	16.7
	4	4	6.5	6.7	23.3
	5	8	12.9	13.3	36.7
	6	12	19.4	20.0	56.7
	7	3	4.8	5.0	61.7
	8	5	8.1	8.3	70.0
	9	6	9.7	10.0	80.0
	10	1	1.6	1.7	81.7
	11	1	1.6	1.7	83.3
	12	1	1.6	1.7	85.0
	26	1	1.6	1.7	86.7
	34	1	1.6	1.7	88.3
	35	1	1.6	1.7	90.0
	56	1	1.6	1.7	91.7
	66	1	1.6	1.7	93.3
	76	1	1.6	1.7	95.0
	88	1	1.6	1.7	96.7
90	1	1.6	1.7	98.3	
99	1	1.6	1.7	100.0	
	Total	60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
	Total	62	100.0		

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	1.6	2.6	2.6
	9	1	1.6	2.6	5.3
	15	1	1.6	2.6	7.9
	17	1	1.6	2.6	10.5
	21	1	1.6	2.6	13.2
	26	1	1.6	2.6	15.8
	29	3	4.8	7.9	23.7
	30	5	8.1	13.2	36.8
	31	4	6.5	10.5	47.4
	32	3	4.8	7.9	55.3
	33	2	3.2	5.3	60.5
	34	3	4.8	7.9	68.4
	36	1	1.6	2.6	71.1
	45	2	3.2	5.3	76.3
	46	1	1.6	2.6	78.9
	47	1	1.6	2.6	81.6
	48	1	1.6	2.6	84.2
	50	2	3.2	5.3	89.5
	51	2	3.2	5.3	94.7
	55	1	1.6	2.6	97.4
	58	1	1.6	2.6	100.0
	Total	38	61.3	100.0	
Missing	System	24	38.7		
Total		62	100.0		

Data Responden berdasarkan Variabel Pertanyaan

Responden	x1	x2	x3	x4	x5	Kepuasan	x6	x7	Kepemimpinan	x8	x9	x10	x11	x12	x13	Motivasi	x14	x15	x16	x17	x18	Kinerja
1	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	11,00	3,00	2,00	5,00	10,00	9,00	10,00	6,00	5,00	5,00	85,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	28,00
2	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	23,00	5,00	4,00	9,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	84,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00
3	2,00	3,00	2,00	1,00	9,00	17,00	1,00	9,00	10,00	3,00	2,00	10,00	2,00	2,00	2,00	21,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	8,00
4	9,00	9,00	8,00	8,00	8,00	42,00	8,00	8,00	16,00	8,00	9,00	8,00	8,00	8,00	9,00	50,00	8,00	10,00	8,00	8,00	10,00	44,00
5	5,00	4,00	4,00	5,00	6,00	24,00	5,00	6,00	11,00	6,00	4,00	6,00	6,00	5,00	6,00	33,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	28,00
6	9,00	9,00	9,00	8,00	1,00	36,00	8,00	1,00	9,00	8,00	9,00	8,00	7,00	8,00	8,00	48,00	8,00	7,00	8,00	8,00	7,00	38,00
7	8,00	7,00	8,00	8,00	9,00	40,00	8,00	9,00	17,00	10,00	1,00	8,00	9,00	8,00	10,00	46,00	10,00	8,00	7,00	10,00	8,00	43,00
8	5,00	5,00	9,00	5,00	6,00	30,00	5,00	6,00	11,00	4,00	4,00	5,00	6,00	4,00	6,00	29,00	6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	28,00
9	8,00	8,00	9,00	8,00	7,00	40,00	8,00	7,00	15,00	10,00	10,00	10,00	10,00	9,00	9,00	58,00	9,00	23,00	8,00	9,00	8,00	42,00
10	5,00	5,00	6,00	5,00	4,00	25,00	5,00	4,00	9,00	6,00	6,00	5,00	4,00	5,00	6,00	32,00	5,00	5,00	7,00	5,00	5,00	27,00
11	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	11,00	3,00	1,00	4,00	1,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	15,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	11,00
12	5,00	6,00	5,00	4,00	5,00	25,00	4,00	5,00	9,00	5,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	36,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	23,00
13	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	11,00	2,00	2,00	4,00	1,00	2,00	9,00	2,00	2,00	10,00	25,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	8,00
14	10,00	1,00	10,00	10,00	8,00	39,00	10,00	8,00	18,00	8,00	9,00	8,00	9,00	8,00	9,00	51,00	9,00	1,00	8,00	9,00	9,00	36,00
15	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	23,00	5,00	4,00	9,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	34,00	6,00	5,00	5,00	6,00	5,00	27,00
16	7,00	8,00	7,00	8,00	8,00	38,00	8,00	8,00	16,00	8,00	8,00	9,00	8,00	9,00	9,00	50,00	7,00	8,00	7,00	7,00	8,00	37,00
17	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	22,00	5,00	4,00	9,00	4,00	5,00	6,00	6,00	5,00	5,00	31,00	6,00	4,00	5,00	6,00	4,00	25,00
18	5,00	6,00	6,00	4,00	5,00	26,00	4,00	5,00	9,00	5,00	5,00	6,00	5,00	5,00	4,00	30,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	30,00
19	8,00	9,00	1,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	18,00	9,00	1,00	9,00	9,00	9,00	8,00	45,00	8,00	9,00	10,00	8,00	9,00	44,00
20	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	22,00	5,00	4,00	9,00	5,00	4,00	5,00	6,00	6,00	4,00	30,00	5,00	6,00	5,00	5,00	6,00	27,00
21	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	11,00	3,00	2,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	9,00	2,00	5,00	3,00	2,00	5,00	17,00
22	6,00	5,00	6,00	4,00	4,00	25,00	4,00	4,00	8,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00	34,00	5,00	4,00	6,00	5,00	4,00	24,00
23	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	28,00	5,00	6,00	11,00	4,00	4,00	6,00	6,00	6,00	5,00	31,00	6,00	5,00	5,00	6,00	5,00	27,00
24	8,00	8,00	9,00	9,00	7,00	41,00	9,00	7,00	16,00	9,00	10,00	10,00	9,00	8,00	8,00	55,00	1,00	9,00	8,00	8,00	9,00	42,00
25	10,00	10,00	8,00	8,00	8,00	44,00	8,00	8,00	16,00	10,00	10,00	10,00	1,00	10,00	10,00	51,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00
26	8,00	7,00	5,00	6,00	5,00	31,00	6,00	5,00	11,00	5,00	4,00	4,00	5,00	6,00	5,00	29,00	6,00	4,00	6,00	6,00	4,00	26,00
27	6,00	6,00	5,00	6,00	4,00	27,00	6,00	4,00	10,00	5,00	5,00	4,00	6,00	6,00	5,00	31,00	5,00	4,00	7,00	5,00	4,00	25,00
28	9,00	1,00	9,00	9,00	9,00	37,00	9,00	9,00	18,00	9,00	1,00	2,00	1,00	10,00	10,00	32,00	10,00	10,00	1,00	10,00	10,00	41,00
29	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00	5,00	5,00	10,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	33,00	5,00	6,00	5,00	6,00	5,00	27,00
30	5,00	7,00	6,00	5,00	5,00	28,00	5,00	5,00	10,00	7,00	5,00	6,00	4,00	3,00	6,00	31,00	5,00	5,00	6,00	5,00	6,00	27,00
31	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	10,00	1,00	17,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	9,00
32	5,00	4,00	6,00	6,00	5,00	26,00	6,00	5,00	11,00	4,00	6,00	6,00	5,00	4,00	5,00	29,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	28,00
33	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	28,00	5,00	5,00	10,00	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	4,00	30,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	25,00
34	1,00	8,00	8,00	7,00	8,00	32,00	7,00	8,00	15,00	8,00	7,00	8,00	9,00	8,00	7,00	47,00	8,00	8,00	7,00	8,00	7,00	38,00
35	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	26,00	6,00	5,00	11,00	5,00	4,00	5,00	6,00	5,00	5,00	30,00	4,00	5,00	6,00	5,00	6,00	26,00
36	4,00	4,00	88,00	4,00	5,00	21,00	4,00	5,00	9,00	6,00	6,00	5,00	4,00	4,00	5,00	30,00	6,00	4,00	6,00	4,00	6,00	26,00
37	5,00	6,00	4,00	5,00	6,00	26,00	5,00	6,00	11,00	6,00	5,00	4,00	5,00	6,00	6,00	32,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	30,00
38	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	9,00	2,00	2,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	6,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	10,00
39	3,00	7,00	5,00	4,00	5,00	5,00	8,00	21,00	2,00	3,00	5,00	99,00	7,00	6,00	7,00	45,00	45,00	56,00	6,00	89,00	44,00	34,00
40	4,00	2,00	5,00	7,00	4,00	4,00	1,00	11,00	8,00	56,00	77,00	4,00	9,00	8,00	5,00	6,00	56,00	67,00	7,00	3,00	4,00	4,00
41	7,00	1,00	6,00	5,00	3,00	7,00	2,00	32,00	67,00	45,00	99,00	5,00	3,00	9,00	9,00	6,00	7,00	7,00	8,00	8,00	4,00	5,00
42	3,00	10,00	9,00	3,00	2,00	1,00	6,00	4,00	5,00	6,00	8,00	1,00	26,00	7,00	4,00	7,00	8,00	8,00	2,00	9,00	5,00	6,00
43	5,00	6,00	5,00	4,00	7,00	3,00	7,00	66,00	45,00	7,00	7,00	22,00	8,00	4,00	5,00	33,00	23,00	3,00	34,00	23,00	6,00	77,00
44	9,00	8,00	4,00	9,00	6,00	4,00	10,00	5,00	67,00	45,00	6,00	26,00	11,00	6,00	6,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	43,00	8,00
45	3,00	4,00	5,00	6,00	4,00	3,00	2,00	67,00	23,00	3,00	45,00	99,00	99,00	3,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	4,00	9,00
46	9,00	6,00	2,00	10,00	5,00	2,00	4,00	8,00	3,00	4,00	78,00	12,00	88,00	4,00	7,00	6,00	6,00	6,00	77,00	6,00	33,00	55,00
47	8,00	9,00	4,00	2,00	9,00	34,00	5,00	3,00	4,00	7,00	6,00	7,00	76,00	1,00	3,00	7,00	7,00	7,00	8,00	77,00	2,00	6,00
48	5,00	8,00	8,00	5,00	8,00	8,00	2,00	9,00	56,00	8,00	5,00	12,00	56,00	3,00	4,00	55,00	8,00	88,00	45,00	78,00	3,00	5,00
49	7,00	7,00	6,00	7,00	4,00	10,00	4,00	7,00	7,00	5,00	34,00	45,00	34,00	2,00	6,00	67,00	8,00	8,00	34,00	7,00	3,00	6,00
50	8,00	6,00	8,00	3,00	2,00	1,00	8,00	66,00	65,00	99,00	1,00	4,00	12,00	33,00	6,00	8,00	66,00	6,00	23,00	6,00	2,00	44,00
51	6,00	10,00	5,00	7,00	6,00	8,00	78,00	7,00	67,00	56,00	78,00	67,00	56,00	45,00	66,00	7,00	88,00	66,00	4,00	5,00	5,00	3,00
52	7,00	7,00	8,00	77,00	7,00	90,00	8,00	8,00	8,00	7,00	9,00	8,00	4,00	3,00	8,00	7,00	8,00	7,00	5,00	77,00	5,00	4,00
53	3,00	2,00	9,00	8,00	8,00	67,00	9,00	9,00	9,00	8,00	5,00	9,00	34,00	34,00	9,00	8,00	6,00	8,00	55,00	5,00	33,00	5,00
54	4,00	7,00	21,00	9,00	34,00	5,00	5,00	66,00	5,00	9,00	6,00	3,00	5,00	54,00	56,00	9,00	8,00	9,00	6,00	5,00	34,00	6,00
55	5,00	7,00	3,00	23,00	5,00	45,00	6,00	7,00	4,00	2,00	7,00	34,00	6,00	2,00	5,00	6,00	77,00	0,00	5,00	4,00	5,00	65,00
58	1,00	8,00	7,00	34,00	6,00	77,00	7,00	23,00	54,00	3,00	4,00	5,00	7,00	1,00	7,00	7,00	7,00	22,00	7,00	45,00	4,00	44,00
59	2,00	9,00	8,00	4,00	7,00	8,0																

INDENTITAS RESPONDEN

		Nama	Umur	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	1	0	0	1
	Std. Deviation		3.657			1.142

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	29	1	1.6	1.7
	31	3	4.9	5.0
	32	6	9.8	10.0
	33	8	13.1	13.3
	34	11	18.0	18.3
	35	6	9.8	10.0
	36	4	6.6	6.7
	37	7	11.5	11.7
	39	3	4.9	5.0
	41	4	6.6	6.7
	42	2	3.3	3.3
	43	5	8.2	8.3
	Total	60	98.4	100.0
	Missing	System	1	1.6
Total		60	100.0	

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	2	3.3	3.3
	4	7	11.5	11.7
	5	6	9.8	10.0
	6	31	50.8	51.7
	7	10	16.4	16.7
	8	4	6.6	6.7
	Total	60	98.4	100.0
Missing	System	1	1.6	
Total		60	100.0	

Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid		1	1.6	1.6
	D3	3	4.9	4.9
	S1	5	8.2	8.2
	SMA	52	85.2	85.2
	Total	61	100.0	100.0

Diskripsi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

		x1	x2	x3	x4	x5	kepuasan
N	Valid	60	60	60	60	60	59
	Missing	2	2	2	2	2	3
Mean		5.0667	5.4167	6.9833	5.5333	5.2833	18.8814
Mode		5.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		2.45548	2.39556	1.08978E1	2.28827	2.39414	13.26531
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		10.00	10.00	88.00	10.00	10.00	44.00

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.5	6.7	6.7
	2	7	11.3	11.7	18.3
	3	5	8.1	8.3	26.7
	4	8	12.9	13.3	40.0
	5	15	24.2	25.0	65.0
	6	5	8.1	8.3	73.3
	7	3	4.8	5.0	78.3
	8	6	9.7	10.0	88.3
	9	5	8.1	8.3	96.7
	10	2	3.2	3.3	100.0
Total		60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
Total		62	100.0		

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.5	6.7	6.7
	2	5	8.1	8.3	15.0
	3	3	4.8	5.0	20.0
	4	9	14.5	15.0	35.0
	5	9	14.5	15.0	50.0
	6	11	17.7	18.3	68.3
	7	6	9.7	10.0	78.3
	8	6	9.7	10.0	88.3
	9	5	8.1	8.3	96.7
	10	2	3.2	3.3	100.0
	Total	60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
Total		62	100.0		

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	5.0	5.0
	2	5	8.1	8.3	13.3
	3	3	4.8	5.0	18.3
	4	5	8.1	8.3	26.7
	5	14	22.6	23.3	50.0
	6	11	17.7	18.3	68.3
	7	2	3.2	3.3	71.7
	8	7	11.3	11.7	83.3
	9	7	11.3	11.7	95.0
	10	2	3.2	3.3	98.3
	88	1	1.6	1.7	100.0
	Total	60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
Total		62	100.0		

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.3	3.3
	2	4	6.5	6.7	10.0
	3	6	9.7	10.0	20.0
	4	6	9.7	10.0	30.0
	5	16	25.8	26.7	56.7
	6	6	9.7	10.0	66.7
	7	5	8.1	8.3	75.0
	8	8	12.9	13.3	88.3
	9	5	8.1	8.3	96.7
	10	2	3.2	3.3	100.0
Total		60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
Total		62	100.0		

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	5.0	5.0
	2	7	11.3	11.7	16.7
	3	2	3.2	3.3	20.0
	4	11	17.7	18.3	38.3
	5	13	21.0	21.7	60.0
	6	6	9.7	10.0	70.0
	7	4	6.5	6.7	76.7
	8	6	9.7	10.0	86.7
	9	7	11.3	11.7	98.3
	10	1	1.6	1.7	100.0
Total		60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
Total		62	100.0		

Diskripsi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

		x6	x7	kepemimpinan
N	Valid	60	60	60
	Missing	2	2	2
Mean		5.1833	13.0333	17.1667
Mode		5.00	5.00	9.00
Std. Deviation		2.50756	2.05088E1	19.19760
Minimum		1.00	1.00	2.00
Maximum		10.00	99.00	69.00

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.1	8.3	8.3
	2	6	9.7	10.0	18.3
	3	4	6.5	6.7	25.0
	4	7	11.3	11.7	36.7
	5	15	24.2	25.0	61.7
	6	5	8.1	8.3	70.0
	7	4	6.5	6.7	76.7
	8	8	12.9	13.3	90.0
	9	3	4.8	5.0	95.0
	10	3	4.8	5.0	100.0
	Total	60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
Total		62	100.0		

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	5.0	5.0
	2	4	6.5	6.7	11.7
	3	1	1.6	1.7	13.3
	4	9	14.5	15.0	28.3
	5	11	17.7	18.3	46.7
	6	5	8.1	8.3	55.0
	7	5	8.1	8.3	63.3
	8	6	9.7	10.0	73.3
	9	5	8.1	8.3	81.7
	11	2	3.2	3.3	85.0
	21	1	1.6	1.7	86.7
	23	1	1.6	1.7	88.3
	32	1	1.6	1.7	90.0
	45	1	1.6	1.7	91.7
	66	2	3.2	3.3	95.0
	67	1	1.6	1.7	96.7
	78	1	1.6	1.7	98.3
	99	1	1.6	1.7	100.0
	Total	60	96.8	100.0	
Missing	System	2	3.2		
Total		62	100.0		

UNIVERSITAS TERBUKA

INDENTITAS RESPONDEN

		NAMA	UMUR	JENISKELAMIN	PENDIDIKAN	MASAKERJA	PENDAPATAN
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0

NAMA RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Abrao	1	1.7	1.7	1.7
	Adeo	1	1.7	1.7	3.3
	Agus da Costa	1	1.7	1.7	5.0
	Agusto	1	1.7	1.7	6.7
	Akui Max	1	1.7	1.7	8.3
	Alay ko	1	1.7	1.7	10.0
	Alda	1	1.7	1.7	11.7
	Alex	1	1.7	1.7	13.3
	Antonio lisu	1	1.7	1.7	15.0
	Damiao Lelan	1	1.7	1.7	16.7
	David da Cruz	1	1.7	1.7	18.3
	Domingos Nunes	2	3.3	3.3	21.7
	Elidio	1	1.7	1.7	23.3
	Esten	1	1.7	1.7	25.0
	Eurico Lisu	1	1.7	1.7	26.7
	Fernando Max	2	3.3	3.3	30.0
	Frans H da Costa	1	1.7	1.7	31.7
	Fransisco Loka	1	1.7	1.7	33.3
	Fredi Texeira	1	1.7	1.7	35.0
	Gaspar Infein	1	1.7	1.7	36.7
Germana da Costa	1	1.7	1.7	38.3	
Gonsalo Rebeiro	1	1.7	1.7	40.0	
Izaura da Cunha	1	1.7	1.7	41.7	
Jito Texeira	1	1.7	1.7	43.3	
Joanico	1	1.7	1.7	45.0	

Joao Amaral	1	1.7	1.7	46.7
Joao B	1	1.7	1.7	48.3
Joaquin	1	1.7	1.7	50.0
Jorge Carvalho	1	1.7	1.7	51.7
Jose	2	3.3	3.3	55.0
Jose Korbafo	1	1.7	1.7	56.7
Jose Ian	1	1.7	1.7	58.3
Julio Max	1	1.7	1.7	60.0
Koben Max	1	1.7	1.7	61.7
Lay ili	1	1.7	1.7	63.3
Linda Cru	1	1.7	1.7	65.0
Linda Lacruna	1	1.7	1.7	66.7
Lodivina Korbafo	1	1.7	1.7	68.3
Luis Meko	1	1.7	1.7	70.0
Luisa da Cunha	1	1.7	1.7	71.7
Manuel santos	1	1.7	1.7	73.3
Mario Ulan	1	1.7	1.7	75.0
Mario M	1	1.7	1.7	76.7
Mario Soares	1	1.7	1.7	78.3
Renaldo	1	1.7	1.7	80.0
Rita Marques	1	1.7	1.7	81.7
Rosa Teta	1	1.7	1.7	83.3
Simao Meko	2	3.3	3.3	86.7
Supin	1	1.7	1.7	88.3
Tarcisio da Costa	1	1.7	1.7	90.0
Jose Tasaen	1	1.7	1.7	91.7
Tatai	1	1.7	1.7	93.3
Teogenio do Rosario	1	1.7	1.7	95.0
Teresina Ola	1	1.7	1.7	96.7
Tomas Tamelab	1	1.7	1.7	98.3
Xavier da Costa	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	1.7	1.7	1.7
	32	13	21.7	21.7	23.3
	33	7	11.7	11.7	35.0
	34	8	13.3	13.3	48.3
	35	6	10.0	10.0	58.3
	36	8	13.3	13.3	71.7
	37	3	5.0	5.0	76.7
	40	2	3.3	3.3	80.0
	41	2	3.3	3.3	83.3
	42	4	6.7	6.7	90.0
	43	6	10.0	10.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki	49	81.7	81.7	81.7
	Perempuan	10	16.7	16.7	98.3
	Perempuan	1	1.7	1.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	5.0	5.0	5.0
	S1	6	10.0	10.0	15.0
	SMA	50	83.3	83.3	98.3
	SMA	1	1.7	1.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

MASA KERJA

	Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.7	1.7	1.7
	4	8	13.3	13.3	15.0
	5	6	10.0	10.0	25.0
	6	31	51.7	51.7	76.7
	7	10	16.7	16.7	93.3
	8	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PENDAPATAN

	Usd \$	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	\$.100	7	11.7	11.7	11.7
	\$.120	12	20.0	20.0	31.7
	\$.130	4	6.7	6.7	38.3
	\$.140	2	3.3	3.3	41.7
	\$.150	5	8.3	8.3	50.0
	\$.200	6	10.0	10.0	60.0
	\$.220	1	1.7	1.7	61.7
	\$.230	7	11.7	11.7	73.3
	\$.240	3	5.0	5.0	78.3
	\$.250	8	13.3	13.3	91.7
	\$.300	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Tabel 4.13
Uji reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	105.0526	1338.105	.805	.791	.951
x2	105.1053	1385.232	.576	.873	.955
x3	104.8421	1353.704	.745	.846	.952
x4	104.8684	1335.739	.930	.931	.950
x5	105.1053	1372.799	.667	.707	.953
x6	99.7368	1157.496	.931	.941	.950
x7	99.3684	1188.185	.789	.886	.955
x8	104.7368	1346.253	.731	.636	.952
x9	104.9737	1366.459	.616	.745	.954
x10	104.0000	1372.811	.632	.676	.954
x11	104.5526	1366.362	.649	.627	.954
x12	104.4737	1371.986	.704	.706	.953
x13	104.1316	1375.036	.659	.661	.953
x14	104.8421	1328.137	.906	.977	.950
x15	105.0526	1364.267	.716	.906	.953
x16	104.8947	1389.610	.641	.864	.954
x17	104.8158	1330.965	.906	.982	.950
x18	104.8158	1345.776	.852	.944	.951

Uji autokorelasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepemimpinan, Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kepuasan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.890	.883	3.41808	1.929

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3292.163	2	1646.082	140.892	.000 ^a
	Residual	408.916	35	11.683		
	Total	3701.079	37			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.505	1.726		.293	.771
	Motivasi	.243	.070	.292	3.467	.001
	kepemimpinan	1.668	.200	.705	8.354	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Casewise Diagnostics^b

Case Number	Std. Residual	kepuasan	Predicted Value	Residual	Status
1	-2.570	11.00	19.7847	-8.78469	
2	-.229	23.00	23.7824	-.78239	
3	-1.548	17.00	22.2900	-5.29000	
4	.776	42.00	39.3478	2.65224	
5	-.841	24.00	26.8752	-2.87520	
6	2.579	36.00	27.1858	8.81416	
7	-.013	40.00	40.0433	-.04330	
8	1.199	30.00	25.9028	4.09721	
9	.110	40.00	39.6246	.37537	
10	.498	25.00	23.2962	1.70382	
11	.052	11.00	10.8236	.17636	
12	.214	25.00	24.2686	.73141	
13	-.731	11.00	13.4978	-2.49776	
14	-1.149	39.00	42.9268	-3.92678	
15	-.229	23.00	23.7824	-.78239	
16	-.394	38.00	39.3478	-1.34776	
17	-.308	22.00	23.0531	-1.05307	
18	.933	26.00	22.8100	3.19003	
19	-1.600	36.00	41.4682	-5.46816	
20	-.237	22.00	22.8100	-.80997	
21	-.010	11.00	11.0330	-.03296	
22	.844	25.00	22.1144	2.88557	
23	.471	28.00	26.3890	1.61101	
24	.128	41.00	40.5633	.43672	
25	1.290	44.00	39.5909	4.40914	
26	1.491	31.00	25.9028	5.09721	
27	.667	27.00	24.7210	2.27897	
28	-.383	37.00	38.3078	-1.30781	
29	-.061	25.00	25.2072	-.20724	
30	.959	28.00	24.7210	3.27897	
31	-.870	5.00	7.9739	-2.97391	
32	.028	26.00	25.9028	.09721	
33	1.030	28.00	24.4779	3.52207	
34	-1.448	32.00	36.9505	-4.95049	
35	-.043	26.00	26.1459	-.14589	
36	-.530	21.00	22.8100	-1.80997	
37	-.185	26.00	26.6321	-.63210	
38	.107	9.00	8.6357	.36431	
39	.	5.00	.	.	M ^a
40	.	4.00	.	.	M ^a
41	.	7.00	.	.	M ^a
42	.	1.00	.	.	M ^a
43	.	3.00	.	.	M ^a
44	.	4.00	.	.	M ^a
45	.	3.00	.	.	M ^a
46	.	2.00	.	.	M ^a
47	M ^a
48	.	8.00	.	.	M ^a
49	.	10.00	.	.	M ^a

50	1.00	M ^a
51	2.00	M ^a
52	5.00	M ^a
53	8.00	M ^a
54	9.00	M ^a
55	3.00	M ^a
56	4.00	M ^a
57	5.00	M ^a
58	7.00	M ^a
59	5.00	M ^a
60	7.00	M ^a
61	.	M ^a
62	.	M ^a

a. Missing Case

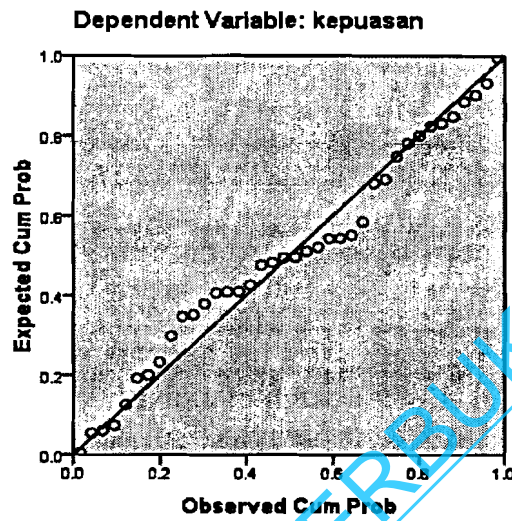
b. Dependent Variable: kepuasan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.9739	42.9268	26.6053	9.43278	38
Std. Predicted Value	-1.975	1.730	.000	1.000	38
Standard Error of Predicted Value	.561	1.851	.899	.341	38
Adjusted Predicted Value	8.4595	43.4047	26.7040	9.40362	38
Residual	-8.78469	8.81416	.00000	3.32442	38
Std. Residual	-2.570	2.579	.000	.973	38
Stud. Residual	-3.057	2.807	-.013	1.048	38
Deleted Residual	-1.24279E1	10.44563	-.09871	3.88425	38
Stud. Deleted Residual	-3.519	3.143	-.018	1.117	38
Mahal. Distance	.025	9.873	1.947	2.331	38
Cook's Distance	.000	1.292	.063	.220	38
Centered Leverage Value	.001	.267	.053	.063	38

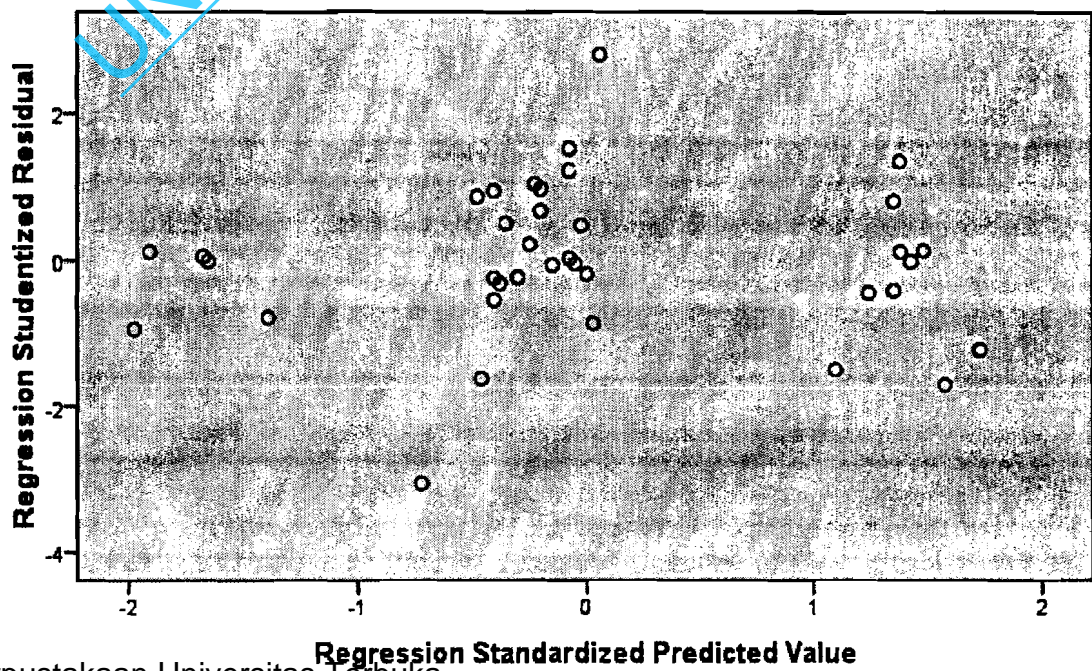
a. Dependent Variable: kepuasan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: kepuasan



UNIVERSITAS TERBUKA

Uji Multiklinearitas

Correlations

			Motivasi	kepemimpinan
Kendall's tau_b	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.395**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	38	38
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.395**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	38	60
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.574**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	38	38
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.574**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	38	60

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

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	61.3
	Excluded ^a	24	38.7
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	95.3947	1142.353	.709	.802
x2	95.4474	1171.767	.564	.808
x3	92.9737	1020.891	.076	.956
x4	95.2105	1141.522	.813	.800
x5	95.4474	1162.903	.638	.805
x6	95.2105	1141.522	.813	.800
x7	95.4474	1162.903	.638	.805
x8	94.8684	1116.442	.826	.796
x9	95.5000	1169.068	.510	.808
x10	94.6053	1179.381	.479	.810
x11	95.2632	1161.442	.615	.806
x12	94.8158	1171.506	.588	.807
x13	94.6842	1149.087	.701	.803
x14	95.3684	1142.780	.722	.801
x15	95.3947	1167.056	.610	.806
x16	95.2368	1165.645	.700	.805
x17	95.1579	1136.947	.796	.800
x18	95.1579	1142.191	.795	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.0066E2	1.272E3	35.67062	18

ANOVA with Cochran's Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	Cochran's Q	Sig
Between People	2615.475	37	70.689		
Within People				17.584	.416
Between Items	224.066	17	13.180		
Residual	8007.656	629	12.731		
Total	8231.722	646	12.743		
Total	10847.197	683	15.882		

Grand Mean = 5.5921

UNIVERSITAS TERBUKA

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

		x6	x7	kepemimpinan
x6	Pearson Correlation	1	-.049	.036
	Sig. (2-tailed)		.709	.785
	N	60	60	60
x7	Pearson Correlation	-.049	1	.245
	Sig. (2-tailed)	.709		.059
	N	60	60	60
kepemimpinan	Pearson Correlation	.036	.245	1
	Sig. (2-tailed)	.785	.059	
	N	60	60	60

Correlations

			x6	x7	kepemimpinan
Spearman's rho	x6	Correlation Coefficient	1.000	.155	.320*
		Sig. (2-tailed)		.238	.013
		N	60	60	60
	x7	Correlation Coefficient	.155	1.000	.276*
		Sig. (2-tailed)	.238		.033
		N	60	60	60
	kepemimpinan	Correlation Coefficient	.320*	.276*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.013	.033	
		N	60	60	60

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

Uji Validitas Kepuasan Kerja

		x1	x2	x3	x4	x5	kepuasan
x1	Pearson Correlation	1	.448**	.011	.693**	.397**	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000	.935	.000	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	59
x2	Pearson Correlation	.448**	1	-.019	.364**	.316*	.294*
	Sig. (2-tailed)	.000		.884	.004	.014	.024
	N	60	60	60	60	60	59
x3	Pearson Correlation	.011	-.019	1	.000	.056	.095
	Sig. (2-tailed)	.935	.884		.994	.671	.475
	N	60	60	60	60	60	59
x4	Pearson Correlation	.693**	.364**	.000	1	.470**	.389**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.994		.000	.002
	N	60	60	60	60	60	59
x5	Pearson Correlation	.397**	.316*	.056	.470**	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.671	.000		.003
	N	60	60	60	60	60	59
kepuasan	Pearson Correlation	.571**	.294*	.095	.389**	.384**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.475	.002	.003	
	N	59	59	59	59	59	59

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

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

Correlations

			x1	x2	x3	x4	x5	kepuasan
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.499**	.247	.656**	.389**	.530**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.057	.000	.002	.000
		N	60	60	60	60	60	59
x2		Correlation Coefficient	.499**	1.000	.215	.378**	.329*	.280*
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.100	.003	.010	.032
		N	60	60	60	60	60	59
x3		Correlation Coefficient	.247	.215	1.000	.338**	.319*	.285*
		Sig. (2-tailed)	.057	.100	.	.008	.013	.029
		N	60	60	60	60	60	59
x4		Correlation Coefficient	.656**	.378**	.338**	1.000	.469**	.349**
		Sig. (2-tailed)	.000	.003	.008	.	.000	.007
		N	60	60	60	60	60	59
x5		Correlation Coefficient	.389**	.329*	.319*	.469**	1.000	.367**
		Sig. (2-tailed)	.002	.010	.013	.000	.	.004
		N	60	60	60	60	60	59
kepuasan		Correlation Coefficient	.530**	.280*	.285*	.349**	.367**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.032	.029	.007	.004	.
		N	59	59	59	59	59	59

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

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

Kinerja Karyawan

		x14	x15	x16	x17	x18	Kinerja
x14	Pearson Correlation	1	.601**	.587**	.881**	.740**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
x15	Pearson Correlation	.601**	1	.533**	.750**	.828**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
x16	Pearson Correlation	.587**	.533**	1	.666**	.669**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
x17	Pearson Correlation	.881**	.750**	.686**	1	.871**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
x18	Pearson Correlation	.740**	.828**	.669**	.871**	1	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Kinerja	Pearson Correlation	.826**	.857**	.788**	.956**	.944**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

Correlations

			x14	x15	x16	x17	x18	Kinerja
Spearman's rho	x14	Correlation Coefficient	1.000	.561**	.553**	.855**	.683**	.774**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	38	38	38	38	38	38
	x15	Correlation Coefficient	.561**	1.000	.519**	.720**	.816**	.866**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.000	.000	.000
		N	38	38	38	38	38	38
	x16	Correlation Coefficient	.553**	.519**	1.000	.642**	.690**	.742**
		Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.000	.000	.000
		N	38	38	38	38	38	38
	x17	Correlation Coefficient	.855**	.720**	.642**	1.000	.780**	.897**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
		N	38	38	38	38	38	38
	x18	Correlation Coefficient	.683**	.816**	.690**	.780**	1.000	.920**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
		N	38	38	38	38	38	38
Kinerja		Correlation Coefficient	.774**	.866**	.742**	.897**	.920**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
		N	38	38	38	38	38	38

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

Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi

41631.pdf

		x8	x9	x10	x11	x12	x13	Motivasi
x8	Pearson Correlation	1	.128	.102	.361**	.465**	.736**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.333	.440	.005	.000	.000	.000
	N	60	59	60	60	60	38	38
x9	Pearson Correlation	.128	1	.218	.205	-.052	.404*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.333		.098	.119	.694	.012	.000
	N	59	59	59	59	59	38	38
x10	Pearson Correlation	.102	.218	1	.267*	-.110	.565**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.440	.098		.039	.402	.000	.000
	N	60	59	60	60	60	38	38
x11	Pearson Correlation	.361**	.205	.267*	1	.240	.445**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.005	.119	.039		.065	.005	.000
	N	60	59	60	60	60	38	38
x12	Pearson Correlation	.465**	-.052	-.110	.240	1	.574**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.694	.402	.065		.000	.000
	N	60	59	60	60	60	38	38
x13	Pearson Correlation	.736**	.404*	.565**	.445**	.574**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.005	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Motivasi	Pearson Correlation	.897**	.741**	.774**	.754**	.707**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Correlations

			x8	x9	x10	x11	x12	x13	Motivas i
Spearman's rho	x8	Correlation Coefficient	1.000	.450**	.301*	.388**	.404**	.734**	.881**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.019	.002	.001	.000	.000
		N	60	59	60	60	60	38	38
	x9	Correlation Coefficient	.450**	1.000	.501**	.386**	.017	.373*	.715**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.003	.900	.021	.000
		N	59	59	59	59	59	38	38
	x10	Correlation Coefficient	.301*	.501**	1.000	.396**	-.176	.530**	.647**
		Sig. (2-tailed)	.019	.000	.	.002	.179	.001	.000
		N	60	59	60	60	60	38	38
	x11	Correlation Coefficient	.388**	.386**	.396**	1.000	.121	.440**	.708**
		Sig. (2-tailed)	.002	.003	.002	.	.358	.006	.000
		N	60	59	60	60	60	38	38
	x12	Correlation Coefficient	.404**	.017	-.176	.121	1.000	.561**	.700**
		Sig. (2-tailed)	.001	.900	.179	.358	.	.000	.000
		N	60	59	60	60	60	38	38
	x13	Correlation Coefficient	.734**	.373*	.530**	.440**	.561**	1.000	.758**
		Sig. (2-tailed)	.000	.021	.001	.006	.000	.	.000
		N	38	38	38	38	38	38	38
Motivasi		Correlation Coefficient	.881**	.715**	.647**	.708**	.700**	.758**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
		N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Correlations

			x8	x9	x10	x11	x12	x13	Motivasi
Spearman's rho	x8	Correlation Coefficient	1.000	.450**	.301*	.388**	.404**	.734**	.881**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.019	.002	.001	.000	.000
		N	60	59	60	60	60	38	38
x9		Correlation Coefficient	.450**	1.000	.501**	.386**	.017	.373*	.715**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.003	.900	.021	.000
		N	59	59	59	59	59	38	38
x10		Correlation Coefficient	.301*	.501**	1.000	.396**	-.176	.530**	.647**
		Sig. (2-tailed)	.019	.000	.	.002	.179	.001	.000
		N	60	59	60	60	60	38	38
x11		Correlation Coefficient	.388**	.386**	.396**	1.000	.121	.440**	.708**
		Sig. (2-tailed)	.002	.003	.002	.	.358	.006	.000
		N	60	59	60	60	60	38	38
x12		Correlation Coefficient	.404**	.017	-.176	.121	1.000	.561**	.700**
		Sig. (2-tailed)	.001	.900	.179	.358	.	.000	.000
		N	60	59	60	60	60	38	38
x13		Correlation Coefficient	.734**	.373*	.530**	.440**	.561**	1.000	.758**
		Sig. (2-tailed)	.000	.021	.001	.006	.000	.	.000
		N	38	38	38	38	38	38	38
Motivasi		Correlation Coefficient	.881**	.715**	.647**	.708**	.700**	.758**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
		N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Correlations

		x8	x9	x10	x11	x12	x13	Motivasi
x8	Pearson Correlation	1	.128	.102	.361**	.465**	.736**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.333	.440	.005	.000	.000	.000
	N	60	59	60	60	60	38	38
x9	Pearson Correlation	.128	1	.218	.205	-.052	.404*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.333		.098	.119	.694	.012	.000
	N	59	59	59	59	59	38	38
x10	Pearson Correlation	.102	.218	1	.267	-.110	.565**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.440	.098		.039	.402	.000	.000
	N	60	59	60	60	60	38	38
x11	Pearson Correlation	.361**	.205	.267	1	.240	.445**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.005	.119	.039		.065	.005	.000
	N	60	59	60	60	60	38	38
x12	Pearson Correlation	.465**	-.052	-.110	.240	1	.574**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.694	.402	.065		.000	.000
	N	60	59	60	60	60	38	38
x13	Pearson Correlation	.736**	.404*	.565**	.445**	.574**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.005	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Motivasi	Pearson Correlation	.897**	.741**	.774**	.754**	.707**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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