

**PERAN MEDIASI *LMX* PERSEPSIAN DALAM PENGARUH
KETERAMPILAN POLITIK PADA KEPUASAN KERJA DI RUMAH
SAKIT PKU MUHAMADIYAH SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas
Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta**



**Disusun Oleh :
Roro Rindhia Abitha
11130245 L**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1-MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PERAN MEDIASI *LMX* PERSEPSIAN DALAM PENGARUH KETERAMPILAN
POLITIK PADA KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMDIYAH
SURAKARTA**

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan ke sidang ujian skripsi pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 21 Juli 2017

Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE., M.Si.

Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, MM

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN

**PERAN MEDIASI LMX PERSEPSIAN DALAM PENGARUH KETERAMPILAN
POLITIK PADA KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMDIYAH
SURAKARTA**

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas
Setia Budi pada:

Hari :

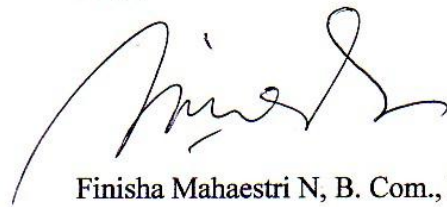
Tanggal :

Penguji I



Drs. M.D. Eko Nugroho, MM

Penguji II




Finisha Mahaestri N, B. Com., M.P.H.

Penguji III



Drs. Sugiyarmasto, M.M.

Penguji IV



Nang Among Budiadi, SE., M.Si.

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM.

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya ini dengan judul “PERAN MEDIASI *LMX* PERSEPSIAN DALAM PENGARUH KETERAMPILAN POLITIK PADA KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMADIYAH SURAKARTA”. Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dan karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta 21 juli 2017



Roro Rindhia Abitha

NIM : 11130245L

MOTTO

- ***Ulangan 31 : 8***

Sebab TUHAN, Dia sendiri berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati."

- ***Yesaya 41 : 10***

Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.

PERSEMBAHAN

- *TUHAN YESUS KRISTUS Yang Telah Memberikan Berkat dan Kelancaran Untuk Menyelesaikan Skripsi Ini Sampai Akhir.*
- *Kedua Alm Ayah dan Mama Tersayang Yang Senantiasa Memberikan Kasih Sayang dan Semangat Sampai Akhir Hidupnya.*
- *Suami dan Anakku Tercinta Yang Selalu Memberikan Kasih Sayang, Semangat, dan Doa.*
- *Kedua Mertua Ku Yang Senantiasa Memberikan Dukungan dan Doa.*
- *Keluarga Besar Ku Yang Senantiasa Meberikan Dorongan Untuk Menyelesaikan Skripsi Sampai Akhir.*
- *Semua Sahabat S1 Manajemen Angkatan 2013 Yang Senantiasa Berbagi Semangat dan Waktu Untuk Membantu Menyelesaikan Skripsi Ini.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat kemurahanNya skripsi ini dapat penulis selesaikan sesuai harapan dengan judul “Peran Mediasi *Lmx* Persepsian Dalam Pengaruh Keterampilan Politik pada Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Dalam penulisan ini penulis merasakan banyak menemui kesulitan dan hambatan. Namun dengan bantuan doa dan bimbingan dari banyak dosen dan arahan dari bergagai pihak serta ketekunan penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan ini. Oleh karenanya penulis juga ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Dr. Widi hariyanti, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
2. Ariefah Yulandari, SE.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Rumah Sakit.
3. Nang Among Budiadi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi saran serta arahan selama penyusunan skripsi ini.
4. Drs. Sugiyarmasto, M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi saran serta arahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Drs. W.B Atmoko, MM. selaku dosen Universitas Setia Budi yang telah memberikan arahan dan membantu dari awal penyusunan skripsi ini.
6. Drs. M.D. Eko Nugroho, MM selaku dosen penguji skripsi.
7. Finisha Mahaestri N, B. Com., M.P.H. selaku dosen penguji skripsi.
8. Segenap dosen Fakultas Ekonomi yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Alm kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan kasih sayang.

10. Suamiku, Yonas Tangguh Tri Hananto yang senantiasa menemaniku, mendukung dan memberikan semangat.
11. Anakku, Mikha Jindra Hayuningrat yang menjadi semangat hidupku.
12. Kedua mertuaku yang senantiasa memberikan dukungan dan doa.
13. Keluarga besarku yang memberikanku semangat menyelesaikan skripsi.
14. Sahabat-sahabat S1 manajemen angkatan 2013 yang juga selalu memerikan motivasi baik berupa tukar pikiran, penyemangat dan hal lainnya dalam rangka pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, banyak kekurangan dalam berbagai hal. Oleh sebab itu penulis memohon sumbang saran kepada semua pihak yang terkait dengan hasil penulisan ini dalam wujud apapun guna peningkatan kualitas penulisan lebih lanjut ke depan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menumbuhkan motivasi bagi pembaca.

Surakarta, 22 Juli 2017

Roro Rindhia Abitha

SARI

Abitha, Roro Rindhia, 2017. *Peran Mediasi Lmx Persepsian Dalam Pengaruh Keterampilan Politik Pada Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen Rumah Sakit. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I. Nang Among Budiadi, Se., M.Si. Pembimbing II. Drs. Sugiyarmasto, MM.

Tujuan penelitian ini adalah menguji Peran Mediasi Lmx Persepsian Dalam Pengaruh Keterampilan Politik Pada Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Uji statistik menggunakan analisis regresi dengan variabel mediasi dengan menggunakan software SPSS versi 11,5.

Hasil dari pengolahan data dapat diambil kesimpulan yaitu ada pengaruh signifikan antara keterampilan politik pada kepuasan kerja, ada pengaruh signifikan antara keterampilan politik pada *leader member-exchange*, ada pengaruh signifikan antara *leader member-exchange* dalam memediasi pengaruh keterampilan politik pada kepuasan kerja.

Kata Kunci : keterampilan politik, kepuasan kerja, *leader member-exchange* (LMX)

ABSTRACT

Abitha, Roro Rindhia, 2017. Role Of Mediation Leader-Member Exchange In The Influence Of Political Skill On Job Satisfaction In Hospital Of PKU Muhammadiyah Surakarta. Skripsi. S1 Hospital Management. Economic Faculty. Setia Budi University. Mentor I. Nang Among Budiadi, Se., M.Si. Mentor Ii Drs. Sugiyarmasto, MM.

The research aims to examine and analyze the role of mediation leader-member exchange in the influence of political skill on job satisfaction in Hospital of PKU Muhammadiyah Surakarta.

Analysis of data in this research using questionnaire. The help of mediation regression analysis (MRA) version 11,5.

Analysis result demonstrates have a significant political skill to job satisfaction. Have a significant political skill to leader-member exchange. Have a significant leader-member exchange factor as mediating between political skill to job satisfaction.

Keyword : *political skill, job satisfaction, leader-member exchange*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
SARI.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Pertanyaan Penelitian	3
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kepuasan Kerja	6
B. Keterampilan Politik.....	7
C. Hubungan Atasan dan Bawahan (<i>Leader-member exchange</i>)	8

1. Graen and Cashman (1975).....	9
2. Graen, Novak, dan Sommerkamp (1982).....	10
D. Model Penelitian.....	12
BAB III METODE PENELITIAN	13
A. Desain Penelitian	13
B. Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan.....	14
1. Populasi	14
2. Sampel	14
3. Teknik Penyampelan	14
C. Metode Pengambilan Data	14
D. Pengukuran Variabel	15
1. Kepuasan kerja	15
2. Keterampilan politik.....	15
3. <i>Leader-member exchange</i> persepsian	16
E. Teknik Analisis.....	17
1. Pengujian Instrumen Penelitian.....	17
2. Analisis regresi	18
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	22
A. Diskripsi Sampel	22
1. Diskripsi sampel berdasarkan umur	22
2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin meliputi :.....	23
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir meliputi :.....	23
B. Hasil Deskripsi Statistik Variabel.....	24

C. Hasil Penelitian.....	24
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	24
2. Uji Hipotesis.....	27
3. Uji asumsi.....	35
D. Pembahasan	38
1. Hasil pengujian variabel keterampilan politik pada kepuasan kerja	38
2. Hasil pengujian variabel keterampilan politik pada <i>leader-member exchange</i>	38
3. Hasil pengujian hipotesis mediasi leader-member exchange pada hubungan keterampilan politik dan kepuasan kerja	39
BAB V PENUTUP	41
A. Kesimpulan.....	41
B. Saran	41
C. Keterbatasan Penelitian	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>factor loading</i>	17
Tabel 2. Distribusi Sampel Berdasarkan Umur	22
Tabel 3. Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	23
Tabel 4. Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	23
Tabel 5. Hasil deskripsi statistik variabel	24
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	25
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	27
Tabel 8. Hasil Uji F	29
Tabel 9. Hasil Uji t	31
Tabel 10. Hasil Uji Nilai Beta	33

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Model Penelitian	12
Gambar 2. Model Regresi Dengan Variabel Mediasi	18

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Pengumpulan Data.....	53
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 3. Deskripsi Statistik Variabel.....	58
Lampiran 4. Uji Validitas	59
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	61
Lampiran 6. Uji Hipotesis dan Uji Asumsi.....	64
Lampiran 7. Hasil Tabulasi Data	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu hal yang sangat penting pada manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan yang akan menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar dapat menghasilkan *output* yang optimal. Seperti yang dikatakan Rothmann dan Coetzer (2002), kepuasan kerja antara karyawan merupakan indikator dari efektivitas organisasi, dan hal ini dipengaruhi oleh organisasi dan faktor pribadi. Para pengusaha menyadari bahwa fungsi optimal dari organisasi mereka sebagian besar tergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi tampaknya memiliki sikap positif, dan orang yang tidak puas terhadap pekerjaan mereka memiliki sikap negatif (Robbins 1993).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan yang bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009:82). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan di lingkungan kerja ini adalah keterampilan politik yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara efektif memahami orang lain di tempat kerja, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk mempengaruhi orang lain dengan cara meningkatkan kepentingan pribadi dan tujuan organisasi (Ferris, Treadway *et al.*, 2005: 127). Keterampilan politik

diperlukan untuk berhasil dalam organisasi, karena terkait dengan persyaratan untuk berinteraksi yaitu dengan mempengaruhi orang lain.

Ferris dan rekan (2007) mengemukakan bahwa keterampilan politik memungkinkan individu untuk menafsirkan konteks kerja secara akurat, memilih perilaku situasional yang tepat, dan melaksanakannya dengan cara meningkatkan efektivitas mereka. Hal tersebut juga berdampak pada penelitian-penelitian kepuasan kerja. Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Hal yang senada diungkapkan oleh Koesmono, (dalam Ruvendi, 2005, p. 18) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.

Dalam teori *Leader-member exchange (LMX)* yang menunjukkan bahwa hubungan timbal balik (sosial dan interaksi kerja) terjadi antara atasan dan bawahan. Pertukaran, atasan dan bawahan ini merupakan bentuk hubungan dari berbagai kualitas melalui proses kinerja (Graen & Uhl-Bien, 1995). Pada dasarnya, atasan melakukan pengawasan untuk memutuskan bawahan mana yang akan mengisi peran penting dalam organisasi. Bawahan yang dipilih untuk peran yang lebih penting membangun hubungan atasan dan bawahan kualitas tinggi (Dienesch & Liden, 1986). Bawahan dalam hubungan berkualitas tinggi berinteraksi lebih banyak dengan atasan mereka dan menerima lebih banyak dukungan (Cogliser & Schriesheim, 2000; Dienesch & Liden, 1986). Selanjutnya,

bawahan ini merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk menyuarakan pandangan mereka dengan atasan mereka (Elicker & Levy, 2006). Selama proses kinerja, kemampuan memanfaatkan suara mereka digunakan untuk mendapatkan perhatian lebih tinggi dari atasan sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka (Elicker & Levy, 2006).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan alasan mengapa penelitian ini penting dilakukan, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan politik terhadap kepuasan kerja, keterampilan politik pada *leader-member exchange* persepsian dan peran mediasi *leader-member exchange* persepsian dalam pengaruh keterampilan politik pada kepuasan kerja di Rumah Sakit PKU Muhamadiyah Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Ruvendi, 2005, p. 18). Permasalahannya adalah peran mediasi pertukaran atasan dan bawahan dalam hubungan keterampilan politik dapat membangun kepuasan kerja.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah di atas, Maka karena itu, pertanyaan penelitian yang perlu dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keterampilan politik berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap *leader-member exchange* persepsian ?
3. Apakah *leader-member exchange* persepsian berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah *leader-member exchange* persepsian dapat memediasi keterampilan politik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dalam upaya memecahkan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh keterampilan politik pada kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh keterampilan politik pada *leader-member exchange* persepsian
3. Menguji pengaruh *leader-member exchange* persepsian pada kepuasan kerja.
4. Menguji peran *leader-member exchange* persepsian dapat memediasi hubungan keterampilan politik dan kepuasan kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Memberikan wacana terhadap hubungan antara *leader-member exchange*, keterampilan politik dan kepuasan kerja dalam konteks Rumah Sakit swasta yang menganut nilai-nilai religius. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat lebih memperjelas hubungan teoritis yang dibangun. Selain itu juga dapat memperkuat teori-teori yang sudah ada.

2. Praktis

Hasil dari kajian yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan ataupun masukan bagi instansi khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi dan evaluasi pekerjaan setiap individu yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan harapan, yang mereka anggap penting (Sempane *et al.*, 2002). Menurut Rothmann dan Coetzer (2002), kepuasan kerja karyawan merupakan indikator efektivitas organisasi, dan hal ini dipengaruhi oleh organisasi dan faktor pribadi. Hoppock mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi dari psikologis, fisiologis dan lingkungan keadaan yang menyebabkan seseorang jujur untuk mengatakan saya puas dengan pekerjaannya. Menurut pendekatan ini meskipun kepuasan kerja dipengaruhi banyak faktor eksternal, tetapi faktor internal yaitu perasaan karyawan juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja menyajikan serangkaian faktor yang menyebabkan perasaan puas. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian antara harapan dan penghargaan yang didapat.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan perilaku individu tersebut di tempat kerja (Davis *et al.*, 1985). Hal ini umumnya dianggap langsung terkait dengan produktivitas serta kesejahteraan pribadi. Kepuasan kerja berarti menikmati satu pekerjaan, melakukannya dengan baik dan mendapat imbalan atas usahanya. Dalam memprediksi kepuasan kerja, diharapkan tingkat tertinggi kepuasan kerja terjadi ketika *leader-member exchange* dan keterampilan politik tinggi.

Dalam situasi ini, bawahan yang memiliki hubungan berkualitas tinggi dengan atasan mereka lebih mampu menggunakan pemahaman sosial mereka (keterampilan politik yang tinggi) untuk mempengaruhi situasi dan hasil kerja. Manfaat sinergis berada di kedua hubungan berkualitas tinggi dan memiliki keterampilan politik yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dikombinasikan dengan fakta bahwa bawahan yang tinggi dalam keterampilan politik akan dapat mengekspresikan pandangan mereka dengan lebih mudah karena mereka ahli dalam membaca pikiran atasan mereka dan memanfaatkan pengaruhnya yang menyebabkan tingkat kepuasan tinggi.

B. Keterampilan Politik

Secara formal, keterampilan politik adalah "kemampuan untuk secara efektif memahami orang lain di tempat kerja, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan tujuan pribadi dan atau organisasi "(Ahearn *et al.*, 2004, hal. 311). Pada pandangan pertama, keterampilan politik mungkin terdengar mirip dengan langkah-langkah efektivitas sosial lainnya, seperti kecerdasan social atau keterampilan sosial. Namun, keterampilan politik telah terbukti secara konseptual berbeda dari konstruk tersebut dalam interaksi di tempat kerja (Ferris, Treadway *et al.*, 2005).

Mintzberg (1983) menyatakan bahwa keterampilan politik mengacu pada pelaksanaan pengaruh melalui persuasi, manipulasi, dan negosiasi. Dengan demikian, individu yang terampil politik menggabungkan kecerdasan sosial dan kemampuannya untuk menyesuaikan perilaku dengan tuntutan situasional yang

berbeda dan berubah dengan cara yang tampaknya tulus, memberikan dukungan dan kepercayaan, mempengaruhi secara efektif dan mengontrol orang lain.

Hasil penelitian sebelumnya sebagaimana dijelaskan oleh Treadway *et al.* (2004) menemukan bahwa keterampilan politik diprediksi meningkatkan kepuasan kerja dan kepercayaan atasan. Keterampilan politik yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan berpengaruh langsung dengan *leader-member exchange* apabila hubungan ini berkualitas tinggi mengakibatkan interaksi lebih banyak dengan atasan mereka dan menerima lebih banyak dukungan (Cogliser & Schriesheim, 2000; Dienesch & Liden, 1986). Pada dasarnya, orang-orang ini memiliki interaksi lebih dengan cara memanfaatkan keterampilan politik untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan (Perrewe *et al.*, 2004). Dengan demikian keterampilan politik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan hasil kerja optimal dan *leader-member exchange* menjadi berkualitas. Maka dapat digunakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Keterampilan politik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Keterampilan politik berpengaruh terhadap *leader-member exchange* persepsian

C. Hubungan Atasan dan Bawahan (*Leader-member exchange*)

Leader-member exchange menunjukkan hubungan antara manajer dan masing-masing bawahannya dalam pertukaran timbal balik dan interaksi. Ini berarti bahwa perilaku setiap manajer pada bawahan berbeda dan hubungan ini dapat menjadi berkualitas tinggi atau rendah tergantung pada upaya dan tindakan

bawahan. Teori pertukaran sosial juga memainkan bagian dalam pengembangan dan kelanjutan *leader-member exchange*.

Truckenbrodt (2000, p. 233) menyatakan bahwa *leader-member exchange* difokuskan pada penilaian terhadap hubungan dan interaksi antara supervisor (atasan) dan bawahannya. Tingkat kedekatan dari hubungan antara pimpinan dan bawahan ini yang menunjukkan adanya indikasi dari hubungan atasan-bawahan di perusahaan.

Menurut Welliam (2003, p. 1), teori *leader-member exchange* menempatkan konsep hubungan sebagai dasar penilaian terjadinya *leader-member exchange*. Dalam lingkungan organisasi, maka *leader-member exchange* ini mengarah pada hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menjadi pengikut pimpinan. Leonard (2002, p.1) menunjukan bahwa “pemahaman terhadap hubungan atasan-bawahan tidak hanya pada ikatan fisik, dimana bawahan harus selalu mengikuti instruksi atasan, namun lebih dalam lagi yaitu ikatan interaksi antara karyawan dan pimpinan. Ikatan interaksi ini menyangkut pada ikatan emosional antara karyawan dan pimpinan”.

Kelompok Karyawan dalam *leader-member exchange* menurut beberapa ahli sebagai berikut:

1. Graen and Cashman (1975)

Sebagaimana dikutip oleh Truckenbrodt (2000, p. 234), bahwa karyawan dalam kelompok *in group* bisa diidentifikasi dari:

- a. Adanya perlakuan-perlakuan khusus yang diberikan pimpinan kepada karyawan

- b. Karyawan yang masuk kelompok *in group* cenderung mendapatkan perlakuan khusus dari pimpinan, misalnya perihal kompensasi kerja, toleransi absensi kerja dan lainnya.
- c. Adanya perhatian yang memadai dari pimpinan terhadap karyawan Karyawan dalam kelompok *in group* akan menilai pimpinan memiliki perhatian yang memadai kepada karyawan.
- d. Adanya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dan sebaliknya karyawan mempercayai pimpinan untuk berbuat yang terbaik bagi karyawan.
- e. Kemauan menerima tambahan tanggung jawab dari perusahaan.
- f. Karyawan yang masuk dalam kelompok *in group* bersedia mendapat tanggung jawab untuk pekerjaan yang lainnya, meskipun sebenarnya bukan menjadi tanggung jawab karyawan bersangkutan.
- g. Karyawan yang masuk dalam kelompok *in group* mau menerima tugas yang tidak terstruktur yaitu tugas-tugas yang sifatnya mendadak dan mungkin bukan pekerjaan yang seharusnya ditangani karyawan bersangkutan. Misalnya karyawan bagian produksi diminta pimpinan untuk mengantarkan surat, menjemput anggota keluarga pimpinan, dan lainnya.
- h. Kemauan karyawan untuk secara sukarela bekerja tambahan di perusahaan

2. Graen, Novak, dan Sommerkamp (1982)

Mengemukakan dalam *Out Group* pemimpin dicirikan sebagai orang yang mengawasi, bawahan memperoleh lebih sedikit waktu pemimpin, mendapatkan

hubungan antara atasan-bawahan dalam koridor interaksi otoritas yang formal. Dansereau *et al.* (1975) menemukan bahwa *leader-member exchange* kualitas tinggi ditandai dengan meningkatnya perhatian dan dukungan dari pemimpin. Karyawan dalam *leader-member exchange* kualitas tinggi menggunakan keterampilan politiknya untuk memperoleh perhatian dan kepercayaan atasan mereka.

Lebih lanjut, Gerstner & Day (1997) menambahkan ini bahwa kualitas *leader-member exchange* positif berkaitan dengan kompetensi, kepuasan kerja, komitmen, kejelasan peran, berhubungan negatif terhadap konflik peran bawahan serta pengunduran diri.

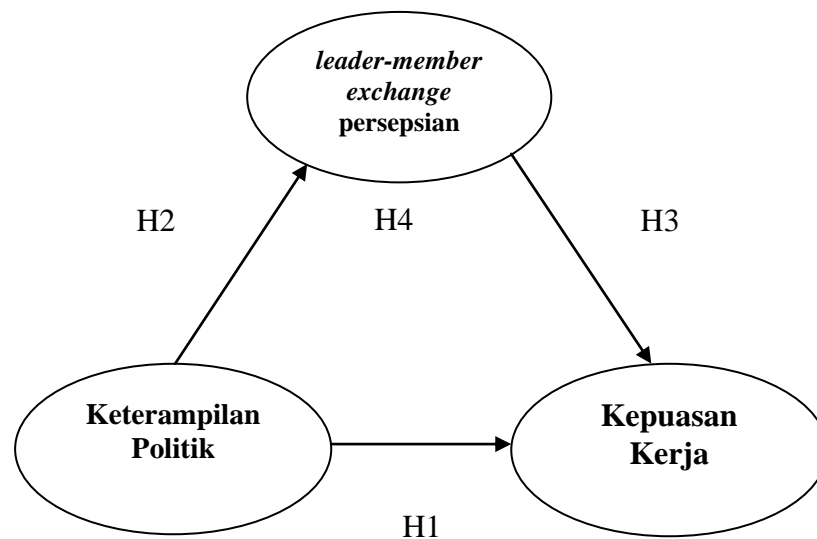
Hal tersebut sejalan dengan temuan Lee (2000). yang menunjukkan bahwa *leader-member exchange* secara tidak langsung berpengaruh terhadap rendahnya keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya, yakni melalui intermeditasi dari keadilan organisasional, kepuasan kerja, serta komitmen. Dengan kata lain, kuatnya *leader-member exchange* membawa pengaruh positif terhadap komitmen keberlanjutan dari pekerja untuk tetap bertahan pada organisasi dimana dia bekerja. Selain itu, persepsi yang muncul di kalangan pekerja mengenai *leader-member exchange* akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian hubungan keterampilan politik dan kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kualitas *leader-member exchange* persepsian dalam hal ini *leader-member exchange* persepsian adalah variabel mediator. Maka dapat digunakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3: *leader-member exchange* persepsian berpengaruh pada kepuasan kerja.

H4: *leader-member exchange* persepsian memediasi hubungan antara keterampilan dan kepuasan kerja.

D. Model Penelitian

Hubungan antara variabel dalam penelitian disajikan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Terlihat kepuasan kerja dipengaruhi keterampilan politik yang di mediasi oleh *leader-member exchange* persepsian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang dilakukan untuk membandingkan suatu variabel (objek penelitian), antara subjek yang berbeda atau waktu yang berbeda dan menemukan hubungan sebab-akibatnya (Marzuki, 1999:122).

Desain penelitian menggunakan metode survei. Menurut Gay & Diehl (1992), metode penelitian survei merupakan metode yang digunakan sebagai kategori umum penelitian survei merupakan metode yang digunakan sebagai kategori umum penelitian yang menggunakan kuesioner dan wawancara. Sedangkan menurut Bailey (1982), metode penelitian survei merupakan satu metode penelitian yang teknik pengambilan datanya dilakukan melalui pertanyaan tertulis atau lisan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet (uma sekaran, 2011).

B. Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan

1. Populasi

Menurut Warsiton (1992) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2010: 173) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 352 orang.

2. Sampel

Sampel atau contoh adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010: 174). Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Peneliti menetapkan sampel sebanyak 200 responden.

3. Teknik Penyampelan

Teknik penyampelan dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling*, dimana memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2011). Teknik penyampelan menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

C. Metode Pengambilan Data

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau

hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006:128). Dalam penelitian ini digunakan Skala *differensial* untuk mengukur sikap perbedaan simantik, responden dan menjawab pernyataan dalam satu garis kontinum yang bertentangan yaitu positif negatif. Data yang diperoleh biasanya data interval yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang atau kelompok (Iskandar, 2009:84). Penelitian skala perbedaan semantik (*Semantic Differential*) dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pandangan seseorang terhadap suatu obyek atau konsep apakah sama atau berbeda.

D. Pengukuran Variabel

Dalam upaya mengukur variabel penelitian, setiap variabel didefinisikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai total perasaan individu tentang pekerjaan mereka dan sikap mereka dalam berbagai aspek atau dari segi pekerjaan mereka, serta sikap dan persepsi yang akibatnya bisa mempengaruhi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi (Ivancevich & Matteson 2002; Spector 1997). Kepuasan kerja diukur dengan Skala *Semantic differential* berdasarkan indikator : gaji, promosi, pengawasan, benefit, prosedur operasi, rekan kerja, sifat, komunikasi (spector : 1997).

2. Keterampilan politik

Mintzberg (1983) menyatakan bahwa keterampilan politik mengacu pada pengaruh melalui persuasi, manipulasi, dan negosiasi. Dengan demikian, individu yang terampil politik menggabungkan kecerdasan sosial dan kemampuannya

untuk menyesuaikan perilaku dengan tuntutan situasional yang berbeda dan berubah dengan cara yang tampaknya tulus, memberikan dukungan dan kepercayaan, mempengaruhi secara efektif dan mengontrol orang lain. Keterampilan politik diukur dengan Skala *Semantic differential* berdasarkan indikator : kecerdasan sosial pengaruh interpersonal, kemampuan jaringan (*networking*), dan ketulusan (Gerald et al.,2007)

3. *Leader-member exchange* persepsian

Menurut Welliam (2003, p. 1), megemukakan bahwa teori *leader-member exchange* menempatkan konsep hubungan sebagai dasar penilaian terjadinya *leader-member exchange*. Dalam lingkungan organisasi, maka *leader-member exchange* ini mengarah pada hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menjadi pengikut pimpinan. Leonard (2002, p.1) menunjukkan bahwa “pemahaman terhadap *leader-member exchange* tidak hanya pada ikatan fisik, dimana bawahan harus selalu mengikuti instruksi atasan, namun lebih dalam lagi yaitu ikatan interaksi antara karyawan dan pimpinan. Ikatan interaksi ini menyangkut pada ikatan emosional antara karyawan dan pimpinan.” *Leader-member exchange* dengan skala *Semantic differential* berdasarkan indikator : menghormati (*respect*), kepercayaan (*trust*) dan kewajiban (*obligation*) Graen & Uhl-Bien, 1995.

E. Teknik Analisis

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi objek yang diteliti, sehingga diperoleh hasil yang valid. Valid berarti instrumen tersebut terdapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008). Oleh karena itu variabel-variabel yang terlihat dalam penelitian merupakan variabel berperilaku, maka uji validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuesioner diketahui dengan melihat nilai loading faktornya dalam tabel *Rotated Component Matrix*.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 200 responden, maka besarnya loading faktor ditetapkan sebesar $\pm 0,40$ (Hair et al, 2007). Bila item kuesioner mempunyai faktor loading lebih besar 0,40 serta tidak mempunyai nilai ganda (*Cross Loading*) dalam kolom-kolom yang ada, maka item kuesioner tersebut dikatakan valid disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Ukuran sampel berdasarkan nilai *factor loading*

<i>Factor Loading</i>	Ukuran Sampel
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

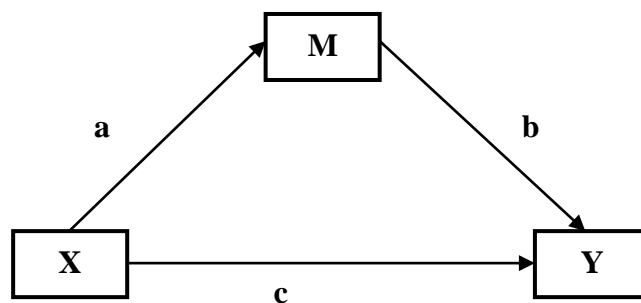
Sumber : Hair et al. (2006 h. 128).

b. Uji reliabilitas

Instrumen dikatakan terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil konsisten sekalipun diuji berkali-kali. Reliabilitas suatu skala pengukuran ditunjukkan dengan koefisien alpha. Koefisien alpha bervariasi dari 0 sampai 1. kuesioner dinyatakan reliabel jika indeks reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60 (Sugiyono, 2010).

2. Analisis regresi

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi merupakan studi ketergantungan satu variabel (variabel tak bebas) pada satu atau lebih variabel lain (variabel bebas), dengan maksud menaksir atau meramalkan nilai rata-rata variabel tak bebas berdasarkan nilai tertentu yang diketahui dari variabel bebasnya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *hierarchycal regression*. Dalam penelitian ini proses analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 11,5. Model regresi dengan variabel mediasi (M) digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Regresi Dengan Variabel Mediasi

Ada tiga persamaan regresi yang bias dibentuk:

1. $Y = \alpha_1 + cX$

2. $M = \alpha_2 + aX$

3. $Y = \alpha_3 + dX + bM$

Beberapa indikator uji yang penting untuk mengetahui kebaikan model regresi adalah:

a. Uji Signifikansi Model

Suatu model regresi harus signifikan dalam memprediksi parameter yang diteliti. Uji signifikansi model regresi ini dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F (Overall Test). Kriteria ujinya adalah bahwa model regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel terikat bila nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak signifikan untuk memprediksi variabel terikat bila nilai signifikansinya (sig.) lebih besar dari 0,05.

b. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Parsial

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam, 2005: 84). Uji signifikansi koefisien regresi parsial pada dasarnya menguji secara individual pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tak bebas dengan menganggap variabel bebas lain konstan. Besarnya pengaruh dan signifikansi setiap variabel bebas dalam model terhadap variabel terikatnya dapat diketahui dari koefisien variabel bebasnya (β) dan nilai signifikansinya.

Estimasi besarnya koefisien regresi dilakukan dengan uji t (Individual Test). Suatu variabel bebas dari suatu model regresi dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya bila nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, suatu variabel bebas dari suatu model regresi dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya bila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Uji hipotesisnya umumnya dilakukan secara dua arah. Prosedur uji hipotesisnya diberikan sebagai berikut:

1) Rumuskan hipotesis statistiknya:

$$H_0 : \beta_i = 0 \quad (\text{artinya: tidak signifikan})$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

dimana: $i = 0, 1, 2, \dots, k$.

2) Tentukan taraf signifikansi α

3) Hitung statistik ujinya: $t = \frac{b_i - 0}{se(b_i)}$

4) Kriteria uji: H_0 diterima bila t terletak dalam interval $-t_{(\frac{\alpha}{2}, df)} < t < t_{(\frac{\alpha}{2}, df)}$

5) Kesimpulan: berdasarkan hipotesis (H_0 atau H_1) yang diterima.

Sedangkan untuk menguji apakah *LMX* (*leader member-exchange*) berperan sebagai mediator, maka langkah pembuktiannya sebagai berikut :

1. H_1 signifikan disertai dengan adanya hubungan antara H_1 , H_2 dan H_3 (diuji secara individual).
2. Diuji secara bersama mengakibatkan H_1 mediasi sebageian atau menyeluruh (hilang sama sekali).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel (Algifari, 2000: 45). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam, 2005: 83). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen makin terbatas. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Koefisien determinasi merupakan indikator kesesuaian antara model dengan datanya. Nilai koefisien determinasi bervariasi dari 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 mengindikasikan kesesuaian model dengan datanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Sampel

Hasil penelitian dan pembahasan meliputi diskripsi sampel, hasil uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan regresi *path analysis*. sampel yang diuji terdiri dari 200 responden pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner responden digolongkan menjadi tiga bagian meliputi : 1) usia, 2) jenis kelamin, dan 3) pendidikan terakhir.

1. Diskripsi sampel berdasarkan umur

Karakteristik sampel berdasarkan umur meliputi :

Tabel 2. Distribusi Sampel Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	< 25 tahun	45	22,5%
2	25 - 35 tahun	59	29,5%
3	> 35 tahun	96	48%
		200	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 200 responden dengan umur > 35 tahun menempati prosentase terbanyak sebesar 48% dengan jumlah 96 orang. Sedangkan responden paling sedikit didominasi umur < 25 tahun dengan prosentase 22,5% sejumlah 45 orang. Dapat disimpulkan bahwa umur > 35 tahun merupakan usia produktif karyawan non medis di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin meliputi :

Tabel 3. Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	93	46,5%
2.	Perempuan	107	53,5%
		200	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 200 responden jumlah karyawan perempuan non medis lebih mendominasi dengan prosentase 53,5% yang berjumlah 107 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan non medis di RS PKU Muhammadiyah Surakarta berjenis kelamin perempuan.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir meliputi :

Tabel 4. Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SD	5	2,5%
2.	SMP	4	2%
3.	SMA	84	42%
4.	D3	56	28%
5.	S1	51	25,5%
		200	100%

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 200 responden dengan pendidikan terakhir SMA menempati prosentase terbanyak sebesar 43% dengan jumlah 84 orang. Sedangkan responden paling sedikit didominasi pendidikan terakhir SMP dengan prosentase 2% sejumlah 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir SMA lebih banyak dibutuhkan bekerja di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

B. Hasil Deskripsi Stastistik Variabel

Hasil deskripsi stastistik variabel menunjukkan variabel kepuasan kerja diangka 5,2267 dari skala 7, artinya tingkat kepuasan kerja memiliki makna cenderung puas. Sedangkan variabel keterampilan politik berada diangka 5,6433 dari skala 7, artinya tingkat keterampilan politik memiliki makna cenderung tinggi atau bagus dan variabel *leader-member exchange* berada di angka 5,5150 dari skala 7, artinya tingkat *leader-member exchange* memiliki makna cenderung berkualitas. Hasil deskripsi stastistik ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5.Hasil deskripsi statistik variabel

No	Variabel	Mean	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (KK)	5,2267	Cenderung Puas
2	Ketrerampilan Politik (KP)	5,6433	Cenderung Tinggi
3	<i>Leader-Member Exchange (LMX)</i>	5,5150	Cenderung Berkualitas

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Dan Reliabilitias Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi objek yang diteliti, sehingga diperoleh hasil yang valid. Valid berarti instrumen tersebut terdapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2008). Oleh karena itu variabel-variabel yang terlihat dalam penelitian merupakan variabel berperilaku,

maka uji validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuesioner diketahui dengan melihat nilai loading factornya dalam tabel *rotated component matrix*. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 200 responden, maka besarnya loading faktor ditetapkan sebesar $\pm 0,40$ (Hair *et al*, 2007). Bila item kuesioner mempunyaifaktor loading lebih besar 0,40 serta tidak mempunyai nilai ganda (*Cross Loading*) dalam kolom-kolom yang ada. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6.Hasil Uji Validitas Kuesioner

Item Kueisoner	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KK1	0,871	Valid
KK2	0,853	Valid
KK4	0,731	Valid
KP1	0,845	Valid
KP2	0,830	Valid
KP3	0,728	Valid
<i>LMX1</i>	0,914	Valid
<i>LMX2</i>	0,925	Valid
<i>LMX3</i>	0,921	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan 8 item-item kuesioner untuk mengukur variabel kepuasan kerja (KK), hanya lima yang tidak valid, sehingga tidak digunakan sebagai alat ukur namun item kuesioner KK1, KK2, dan KK3 terekstrak dalam kolom yang sama dan hasilnya mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4. Hal ini menunjukkan bahwa ketiganya berkorelasi tinggi satu sama lain dan menyusun variabel kepuasan kerja. Dapat disimpulkan KK1, KK2, dan KK3 valid untuk mengukur kepuasan kerja.

Dalam item-item kuesioner KP1 sampai KP3 mengukur variabel keterampilan politik dan hasilnya mempunyai loading factor lebih besar dari 0,4. Hal ini menandakan bahwa ketiganya berkorelasi tinggi satu sama lain dan menyusun variabel keterampilan politik. Maka dapat disimpulkan KP1, KP2, dan KP3 valid untuk mengukur keterampilan politik.

Item-item kuesioner *LMX1* sampai *LMX3* mengukur variabel *leader-member exchange (LMX)* dan hasilnya mempunyai *loading factor* lebih besar dari 0,4. Hal ini menunjukkan bahwa ketiganya berkorelasi tinggi satu sama lain dan menyusun variabel *leader-member exchange*. Maka dapat disimpulkan *LMX1*, *LMX2*, dan *LMX3* valid untuk mengukur *leader-member exchange*.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil konsisten sekalipun diuji berkali-kali. Reliabilitas suatu skala pengukuran ditunjukkan dengan koefisien alpha. Koefisien alpha bervariasi dari 0 sampai 1. Kuesioner dinyatakan reliabel jika indeks reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60 (Sugiyono, 2010). Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (KK)	0,865	Reliabel
Keterampilan politik (KP)	0,813	Reliabel
<i>Leader-member exchange (LMX)</i>	0,977	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

Dari hasil uji reliabilitas semua item kuesioner mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua item kuesioner reliabel digunakan untuk pengumpulan data.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan *regression path analysis*, yang melibatkan tiga langkah pengujian masing – masing menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$(i) \quad Y = a + b X_1 + e$$

$$(ii) \quad X_2 = a + b_1 X_1 + e$$

$$(iii) \quad Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Penjelasan masing – masing hasil pengujian persamaan regresi adalah sebagai berikut :

a. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Maknanya adalah apabila signifikan maka model secara statistik dapat digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel-variabel bebas di dalam model terhadap variabel terikatnya. Dari hasil pengolahan data, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian persamaan pertama menunjukkan nilai F hitung sebesar 80,444 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (keterampilan politik) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Interpretasi dari hasil persamaan tersebut adalah :

Ho : tidak ada pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel-variabel dependent

Ha : ada pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel-variabel dependent

Dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0.00 (di bawah 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian persamaan kedua menunjukkan nilai F hitung sebesar 62,677 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (keterampilan politik) terhadap variabel dependen (*leader-member exchange*). Interpretasi dari hasil persamaan tersebut adalah :

Ho : tidak ada pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel-variabel dependent

Ha : ada pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel-variabel dependent

Dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0.00 (di bawah 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian persamaan ketiga menunjukkan nilai F hitung sebesar 63,094 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (keterampilan politik) dan variabel mediasi (*leader-member exchange*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Interpretasi dari hasil persamaan tersebut adalah:

Ho : tidak ada pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel-variabel dependent

Ha : ada pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel-variabel dependent

Dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0.00 (di bawah 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil pengujian ketiga persamaan tersebut dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F

Persamaan	Uji F	Sig
1	80,444	0,000
2	62,677	0,000
3	63,094	0,000

Sumber: Data yang telah diolah, 2017

b. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tiap variabel bebas pada variabel terikat. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$.

Dari hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian persamaan pertama menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,969 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$,

maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (keterampilan politik) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Interpretasi dari hasil persamaan tersebut adalah :

Ho : tidak ada pengaruh variabel keterampilan politik terhadap kepuasan kerja

Ha : ada pengaruh variabel keterampilan politik terhadap variabel kepuasan kerja

Dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0.00 (di bawah 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian persamaan kedua menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,917 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (keterampilan politik) terhadap variabel dependen (*leader-member exchange*). Interpretasi dari hasil persamaan tersebut adalah :

Ho : tidak ada pengaruh variabel keterampilan politik terhadap variabel *leader-member exchange*

Ha : ada pengaruh variabel keterampilan politik terhadap variabel *leader-member exchange*

Dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0.00 (di bawah 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengujian persamaan ketiga terdiri dari dua variabel. Untuk variabel keterampilan politik nilai t hitung sebesar 5,612 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent (keterampilan politik) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Interpretasi dari hasil persamaan tersebut adalah :

Ho : tidak ada pengaruh keterampilan politik terhadap kepuasan kerja

Ha : ada pengaruh keterampilan politik terhadap kepuasan kerja

Dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0.00 (di bawah 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sedangkan untuk variabel *leader-member exchange* memiliki nilai t hitung sebesar 5,729 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (keterampilan politik) dan variabel mediasi (*leader-member exchange*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Interpretasi dari hasil persamaan tersebut adalah :

Ho : tidak ada pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja

Ha : ada pengaruh *leader-member exchange* terhadap kepuasan kerja

Dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0.00 (di bawah 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil pengujian ketiga persamaan tersebut dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Persamaan	Variabel Dependent	Variabel independent	Uji t	Sig
1	Kepuasan Kerja (KK)	Keterampilan Politik (KP)	8,969	0,000
2	<i>Leader-Member Exchange (LMX)</i>	Ketrampilan Politik (KP)	7,917	0,000
3	Kepuasan Kerja (KK)	Keterampilan Politik (KP)	5,612	0,000
	Kepuasan kerja (KK)	<i>Leader Member-Exchange (LMX)</i>	5,729	0,000

Sumber: Data yang telah diolah, 2017

c. Nilai beta

Nilai beta menunjukkan besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai beta maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat semakin besar. Untuk perhitungan statistik digunakan nilai *unstandardized beta*, sedangkan apabila kita akan membandingkan kekuatan antar variabel bebas dalam satu model terutama pada data yang memiliki skala pengukuran interval (misalnya skala likert dan variabel berperilaku) digunakan *standardized beta*. Dari hasil pengolahan data, dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengujian persamaan pertama menunjukkan nilai beta untuk variabel independen (keterampilan politik) sebesar 0,537 artinya jika keterampilan politik meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,537 atau 53,7 %. Koefisien bernilai positif artinya antara keterampilan politik dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif. Kenaikan keterampilan politik akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja.

Pengujian persamaan kedua menunjukkan nilai beta untuk variabel independent (ketrampilan politik) sebesar 0,490 artinya jika keterampilan politik meningkat satu satuan maka *leader-member exchange* akan mengalami peningkatan sebesar 0,490 atau 49 %. Koefisien bernilai positif artinya antara keterampilan politik dan *leader-member exchange* memiliki hubungan positif. Kenaikan keterampilan politik akan mempengaruhi kenaikan *leader-member exchange*.

Pengujian persamaan ketiga menunjukkan nilai beta untuk variabel independent (keterampilan politik) dan variabel mediasi (*leader-member*

exchange). Untuk variabel keterampilan politik sebesar 0,358 artinya jika keterampilan politik meningkat satu kesatuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,358 atau 35,8 %. Dan untuk variabel leader member-exchange sebesar 0,366 artinya jika *leader-member exchange* meningkat satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,366 atau 36,6%. Koefisien bernilai positif artinya antara keterampilan politik, *leader-member exchange* dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif. Kenaikan keterampilan politik dan *leader-member exchange* akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kerja. Hasil dari pengujian tiga persamaan tersebut dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Nilai Beta

Persamaan	Variabel dependent	Variabel independent	Beta	Sig
1	Kepuasan Kerja (KK)	Keterampilan (KP)	0,537	0,000
2	<i>Leader-Member Exchange (LMX)</i>	Ketrampilan (KP)	0,490	0,000
3	Kepuasan Kerja (KK)	Keterampilan (KP)	0,358	0,000
	Kepuasan kerja (KK)	<i>Leader Member-Exchange (LMX)</i>	0,366	0,000

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

d. Koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai dalam model. Apabila nilai koefisien determinasi kurang dari seratus persen berarti perubahan nilai variabel terikat tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai di dalam model penelitian, namun juga dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti. Seperti terlihat dalam hasil pengolahan data dengan spss, ditunjukkan nilai koefisien determinasi.

Untuk persamaan pertama sebesar 0,285 ini berarti perubahan nilai variabel terikat (kepuasan kerja) yang dipengaruhi variabel bebas (keterampilan politik dan *leader-member exchange*) hanya sebesar 28,5 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Untuk persamaan kedua sebesar 0,237 ini berarti perubahan nilai variabel terikat yaitu (kepuasan kerja) yang dipengaruhi variabel bebas (keterampilan politik dan *leader-member exchange*) hanya sebesar 23,7 % sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Untuk persamaan ketiga sebesar 0,384 ini berarti perubahan nilai variabel terikat (kepuasan kerja) yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas (keterampilan politik dan *leader-member exchange*) hanya sebesar 38,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

e. Analisis efek mediasi

Langkah pertama menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung menggunakan regresi sederhana. Pada langkah ini nilai t harus signifikan terlebih dulu (nilai $\text{sig} \leq 0,05$). Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditunjukkan bahwa nilai t sebesar 8,969 menunjukkan signifikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Langkah kedua menganalisis pengaruh variabel bebas pertama (keterampilan politik) terhadap variabel bebas kedua (variabel mediator yaitu *leader-member exchange*). Persamaan ini juga harus signifikan. Berdasarkan hasil

analisis data, maka dapat ditunjukkan bahwa nilai t sebesar 7,917 menunjukkan nilai signifikan dengan nilai sebesar 0,000.

Langkah ketiga menganalisis pengaruh variabel bebas pertama (keterampilan politik) dan variabel mediasi (*leader-member exchange*), pada variabel terikat (kepuasan kerja). Dari langkah ketiga ini, dapat ditunjukkan bahwa : pertama, variabel bebas (keterampilan politik) signifikan mempengaruhi variabel terikat adalah kepuasan kerja, di samping itu variabel X_2 (*leader member-exchange*) juga signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_2 terbukti memediasi pengaruh antara variabel bebas (keterampilan politik) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Apabila variabel X_1 menjadi tidak signifikan, maka variabel X_2 dianggap memediasi penuh (*full mediation*). Namun karena kedua variabel signifikan, maka variabel X_2 dianggap sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*). Diskusi atas hasil ini akan diuraikan bab IV sub bab pembahasan.

3. Uji asumsi

a. Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi yang diuji terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila pengujian multikolinieritas dengan menggunakan data sampel yang diperoleh ternyata menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas, maka model tersebut menjadi tidak baik. Untuk itu sebelum diuji, model yang memiliki variabel bebas lebih dari satu perlu diuji apakah terjadi multikolinieritas atau tidak.

Dari hasil pengujian multikolinieritas ini, kita dapat melihat pada tabel *coefficient correlations* yang mana tidak ada korelasi tinggi (diatas 0,95) antar

variabel bebas. Korelasi antar variabel bebas tertinggi dicapai antara variabel keterampilan politik dan *leader member-exchange* yaitu sebesar -0,490 dengan demikian tidak terdapat multikolinieritas dalam model yang diuji.

Selain itu, kita dapat melihat juga pada tabel *coefficients* pada kolom tolerance dan VIF. Nilai toleransi yang muncul tidak ada yang kurang dari 0,1 yaitu 0,760 ini menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel bebas. Begitu pula nilai VIF, tidak ada yang melebihi 10 yaitu 1,317 sejalan dengan kriteria lain di atas, nilai VIF yang muncul tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinieritas tidak terjadi pada model yang diuji.

b. Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Model yang homoskedastisitas adalah memiliki residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Sebaliknya, model yang mengalami heteroskedastisitas berarti terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Uji heteroskedastisitas disini menggunakan uji Glejser, dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarti, 2003). Apabila variabel signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dari hasil uji Glejser yang telah dilakukan menghasilkan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,45 dan 0,04. Nilai-nilai signifikansi di bawah 0,05

menunjukkan tidak satupun variabel bebas yang terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *absolut residual*. Hal ini berarti model tidak mengalami heteroskedastisitas dan dapat dipakai.

c. Normalitas

Pada regresi dengan variabel laten yang menggunakan data interval (yaitu kuesioner), uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai-nilai residu atau disebut juga variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Hal ini terkait dengan uji-t dan uji-f yang mensyaratkan asumsi distribusi normal. Model terutama yang menggunakan jumlah sampel kecil sangat mungkin memiliki nilai-nilai residual yang tidak normal. Apabila asumsi tidak terpenuhi, maka uji statistik menjadi bias.

Pengujian asumsi normalitas ini dapat dilakukan menggunakan uji statistik non parametrik, misalnya dengan uji kolmogorov-smirnov (K-S) dan melihat hasil plot grafik normalitas. Dalam penelitian ini, dari hasil kedua pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai residual membentuk distribusi normal. Dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,062 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa nilai distribusi tidak berbeda dengan distribusi normal.

Sejalan dengan uji K-S tersebut, grafik normalitas secara visual juga menunjukkan bentuk yang mendekati normal. Untuk itu dapat disimpulkan, bahwa nilai-nilai residual tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga model bisa digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

D. Pembahasan

Hasil analisis yang telah dilakukan sudah memenuhi uji persyaratan analisis regresi dengan variabel mediasi. Data yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis regresi dengan variabel mediasi yakni untuk mengetahui peran variabel mediasi pada pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependent dan dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis melalui analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t.

1. Hasil pengujian variabel keterampilan politik pada kepuasan kerja

Hasil penelitian yang menghubungkan antara variabel keterampilan politik dengan variabel kepuasan kerja dinyatakan signifikan. Hal ini terbukti pada tabel 9 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Treadway *et al.* (2004) menemukan bahwa keterampilan politik diprediksi meningkatkan kepuasan kerja dan kepercayaan atasan. Pada dasarnya, orang-orang yang memiliki keterampilan politik tinggi dapat melakukan interaksi lebih dengan cara memanfaatkan keterampilan politik tersebut untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan (Perrewe *et al.*, 2004). Dengan demikian keterampilan politik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan hasil kerja optimal.

2. Hasil pengujian variabel keterampilan politik pada *leader-member exchange*

Hasil penelitian ini menghubungkan antara variabel keterampilan politik dengan variabel *leader-member exchange* dinyatakan signifikan. Hal ini terbukti pada tabel 9 dengan nilai t signifikansi sebesar 0,000.

Keterampilan politik yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan berpengaruh langsung dengan hubungan atasan dan bawahan apabila hubungan ini berkualitas tinggi mengakibatkan interaksi lebih banyak dengan atasan mereka dan menerima lebih banyak dukungan (Cogliser & Schriesheim, 2000; Dienesch & Liden, 1986). Untuk mendukung gagasan ini Dansereau *et al.*, (1975) menemukan bahwa *leader-member exchange* kualitas tinggi ditandai dengan meningkatnya perhatian dan dukungan dari pemimpin. Karyawan dalam *leader-member exchange* kualitas tinggi menggunakan keterampilan politiknya untuk memperoleh perhatian dan kepercayaan atasan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan politik mempengaruhi *leader-member exchange*.

3. Hasil pengujian hipotesis mediasi leader-member exchange pada hubungan keterampilan politik dan kepuasan kerja

Hasil dari penelitian ini terdiri dari hubungan variabel keterampilan politik dan kepuasan kerja dinyatakan signifikan terbukti dari tabel 9 yang menunjukkan t hitung sebesar 0,000. Sedangkan persamaan selanjutnya merupakan hubungan antara *leader-member exchange* dengan kepuasan kerja yang dinyatakan signifikan. Hal ini dapat diketahui dari tabel 9 yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,000.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (keterampilan politik) signifikan mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja, di samping itu variabel *leader-member exchange* juga signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *leader-member exchange* terbukti memediasi pengaruh variabel bebas (keterampilan politik) terhadap variabel

terikat (kepuasan kerja). Apabila variabel keterampilan politik menjadi tidak signifikan, maka variabel *leader-member exchange* dianggap memediasi penuh (*full mediation*). Namun karena kedua variabel signifikan, maka variabel *leader-member exchange* dianggap sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*).

Sesuai dengan teori terdahulu Gerstner & Day (1997) menambahkan ini bahwa kualitas *leader-member exchange* positif berkaitan dengan kompetensi, kepuasan kerja, komitmen, kejelasan peran, berhubungan negatif terhadap konflik peran bawahan serta pengunduran diri. Hal tersebut sejalan dengan temuan Lee (2000) yang menunjukkan bahwa *leader-member exchange* secara tidak langsung berpengaruh terhadap rendahnya keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya, yakni melalui intermeditasi dari keadilan organisasional, kepuasan kerja, serta komitmen. Dengan kata lain, kuatnya *leader-member exchange* membawa pengaruh positif terhadap komitmen keberlanjutan dari pekerja untuk tetap bertahan pada organisasi dimana dia bekerja. Selain itu, persepsi yang muncul di kalangan pekerja mengenai *leader-member exchange* akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian hubungan keterampilan politik dan kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kualitas *leader-member exchange*. Pada penelitian ini terbukti bahwa kepuasan kerja karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta akan maksimal apabila karyawannya memiliki keterampilan politik yang tinggi dan disertai hubungan yang baik dengan atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini semakin menguatkan teori yang sudah ada, dengan kata lain hasil penelitian ini semakin memberikan kontribusi terhadap teori yang sudah ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel keterampilan politik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel keterampilan politik berpengaruh signifikan terhadap *leader-member exchange*.
3. Variabel *leader-member exchange* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel *leader-member exchange* signifikan memediasi pengaruh keterampilan politik pada kepuasan kerja

B. Saran

1. Saran untuk penelitian selanjutnya
 - a. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain keterampilan politik dan *leader-member exchange*, misalnya dengan membandingkan antara sebelum pelatihan keterampilan politik dan sesudah melakukannya.
 - b. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *leader-member exchange* dalam memediasi keterampilan politik pada kepuasan kerja

dengan menggunakan level *dyadic* (berpasangan) sehingga dapat memperoleh penjelasan aspek lain terkait *leader-member exchange*.

2. Saran untuk kebijakan Rumah Sakit
 - a. Untuk meningkatkan keterampilan politik setiap karyawan sebaiknya dilakukan pelatihan dan pengarahan yang lebih rinci mengenai peningkatan kecerdasan sosial, kemampuan bekerjasama, dan menjaga hubungan yang baik dengan semua orang.
 - b. Untuk meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan sebaiknya sering diadakan pelatihan keterampilan politik sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman antara atasan dan bawahan, hasilnya pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih optimal sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Seperti melakukan sarasehan, gathering, dll.
 - c. Untuk meningkatkan potensi kepuasan kerja, keterampilan politik dan *leader-member exchange* dengan melihat hasil diskripsi statistik variabel.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam peneleitian ini peneliti menemui keterbatasan, sehingga keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti selanjutnya. Keterbatasan ini meliputi :

1. Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada satu tempat yaitu Rumah Sakit PKU Muhamdiyah Surakarta sehingga hasilnya tidak dapat di generalisasi.

2. Adanya kemungkinan responden melakukan pengisian kuesioner dengan bias sehingga mengakibatkan hasil dari penelitian belum mewakili keadaan sesungguhnya.
3. Tidak bisa mengarahkan secara langsung terhadap responden tentang pengisian kuesioner dikarenakan waktu yang terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., & Ammeter, A. P. 2004. Leader political skill and team performance. *Journal of Management*, 30: 309-327.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Ansari, M. A., Hung, D. K. M., & Aafaqi, R. 2007. Leader-member exchange and attitudinal outcomes: role of procedural justice climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(8), 690-709.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bailey. 1982. *Methods of Social Research*. Edisi ke-2. Newyork: The Free Press
- Cogliser, C. C., & Schriesheim, C. A. (2000). Exploring work unit context and leader-follower exchange: A multi-level perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 487-511.
- Dansereau, F., Graen, G. B., & Haga, W. J. 1975. A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13: 46-78.
- Davis, K. and Nestrom, J.W. 1985. *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, 7 edition, McGraw Hill, New York, p.109
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. 1986. Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, 11, 618-634
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Elicker, J. D. & Levy, P. E. (2006). The role of leader-member exchange in the performance appraisal process. *Journal of Management*, 32, 531-551.
- Ferris, G. R., Davidson, S. L., & Perrewé, P. L. 2005. *Political skill at work: Impact on work effectiveness*. Palo Alto, CA: Davies-Black

- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. 2005. Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31: 126-152.
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Perrewé, P.L., Brouer, R.L., Douglas, C., & Lux, S. 2007. Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33, 290-320.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. 1992, *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company, New York
- Gerald R. Ferris., Darren C. Treadway., Pamela L. Perrewé., Robyn L. Brouer., Ceasar Douglas & Sean Lux. 2007. Political Skill in Organizations: *Journal of Management*, Vol. 33 No. 3, June 2007 290-320
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct ideas. *Journal of Applied Psychology*, 82, 827-844.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Graen, G. B., & Cashman, J. F. 1975. A role making model of leadership in formal organizations: A developmental approach. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership Frontiers*: 143-165. Kent, Ohio: Kent State University Press.
- Graen, G. B., Novak, M., & Sommerkamp, P. 1982. The effect of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30: 109-131.
- Graen, G., & Uhl-Bien, M. 1995. Relationships-based approach to leadership: development of leader member exchanges (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 219-247.
- Hair, J. F., et al. 2007. *Multivariate Data Analysis. 6th Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Hobfoll, S. 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44: 513-524.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York, p. 47
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.

- Ivancevich, J. & Matteson, M. 2002. *Organizational Behaviour and Management* (6th edition). New York: McGraw-Hill.
- Lee, H.R. 2000. *An empirical study of organizational justice as mediator of the relationship among leader-member exchange and job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions in the lodging industry*. Unpublished Ph.D dissertation. Department of Hospitality and Tourism Management. Virginia Polytechnic Institute and State University. Blacksburg, Virginia.
- Koesmono H, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Marzuki, C. 1999. *Metodologi Riset*. Jakarta: Erlangga.
- Mintzberg, H. 1983. *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Perrewé, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J., & Ralston, D. A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict stressors. *Academy of Management Journal*, 47, 141–152.
- Rasouli, R., & Shahaie, B. 2009. The impact of leader-member exchange approach on the job satisfaction of branches of Tehran social security staff. *Management Landscape*, (33), 67-84.
- Robbins, S. 1993. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, and Applications* (6th edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rothmann, S. & Coetzer, E. 2002. The relationship between personality dimensions and job satisfaction: *Business Dynamics*, 11(1): 29–42.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol. 01, No. 1 Tahun 2005.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sempene, M., Rieger, H. & Roodt, G. 2002. Job satisfaction in relation to organisational culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(2): 23–30.

- Spector, P. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., et al. (2004). Leader political skill and employee reactions. *Leadership Quarterly*, 15, 493–513.
- Truckenbrodt, Y. (2000). The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly—Summer 2000*, 233-244.
- Warsito, Herman. (1992). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yousaf, A. 2008. *The role of organizational justice in the relationship between LMX, organizational commitment and intent to turnover*. MS Thesis, Twente: University of Twente.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Pengumpulan Data



RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA ★★★★★

Jl. Ronggowarsito No. 130 Surakarta 57131
 Telp. 0271.714578 (Hunting) Fax. 0271.726359
 Website : www.rspkusolo.co.id || email : humas_pkusolo@yahoo.co.id
 Ijin Operasional Rumah Sakit Nomor : 445 / 107 Tahun 2013



No. : 69 /Diklat/RS.PKU/ V/2017. Surakarta, 22 Mei 2017
 Lamp : -
 Hal : Permohonan izin Pengumpulan data.

Kepada Yth.
Manager PPSDM
 RS PKU Muhammadiyah Surakarta
 di tempat

Assalaamualaikum Wr.Wb.

Ba'da salam dan sejahtera, berikut mohon izin untuk melakukan pengumpulan data pada Karyawan Non Medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta, untuk penelitian mahasiswa sebagai berikut :

Nama : **Roro Rindhia Abitha**
 NIM : 11130245L
 Program Studi: Managemen Rumah Sakit Fakultas Ekonomi Uninersitas Setia Budi Surakarta.
 Judul : " Peran Mediasi *LMX* Persepsian Dalam Pengaruh Keterampilan Politik Pada Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit PKU Muhamdiyah Surakarta "

Demikian pengantar ini disampaikan atas perhatiannya kami mengucapkan banyak terima kasih

WAssalaamualaikum Wr.Wb.

Menyetujui,
 Manager PPSDM

Rina Jayanti, M.Psi.Psi



Manajer Diklat

Agus Mustamar, S.HI

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian



Kepada
Yth. Karyawan Rumah Sakit PKU Muhamadiyah Surakarta

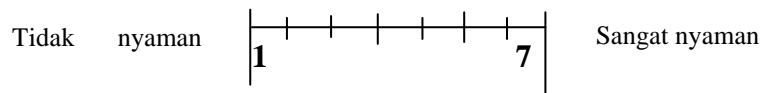
Bapak/Ibu yang saya hormati,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, izinkanlah saya memohon bantuan bapak/ibu dalam mengisi angket ini. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian saya yang berjudul “Peran Mediasi *Lmx* Persepsian Dalam Pengaruh Keterampilan Politik Pada Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit PKU Muhamadiyah Surakarta”. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh dengan penilaian pimpinan. Oleh karena itu saya mengharapkan Bapak/Ibu menjawab sesuai dengan kenyataan dan kondisi dalam memberikan jawaban dalam angket ini.

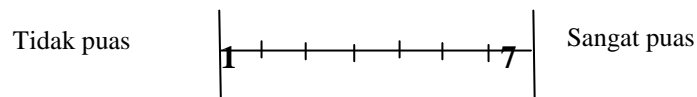
Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Roro Rindhia Abitha

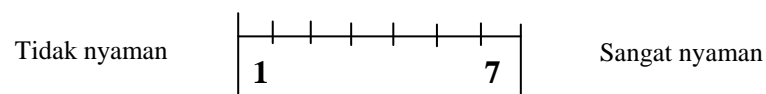
6. Kenyamanan terhadap rekan kerja saya...



7. Kepuasan saya terhadap pekerjaan...

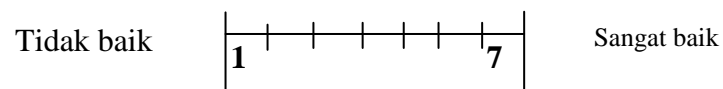


8. Komunikasi yang terjalin antara semua karyawan dan atasan...

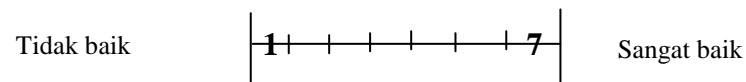


B. Keterampilan Politik

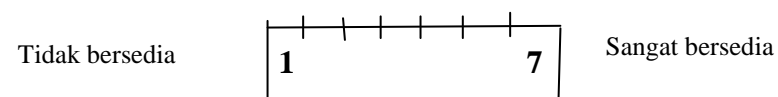
1. Kemampuan saya dalam berinteraksi dan berkomunikasi...



2. Kemampuan saya dalam menjalin hubungan dengan berbagai pihak didalam maupun diluar Rumah Sakit...

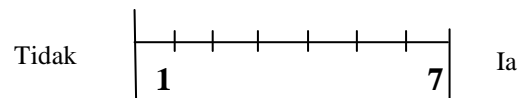


3. Saya bertanggung jawab terhadap perilaku saya dalam berhubungan dengan orang lain...

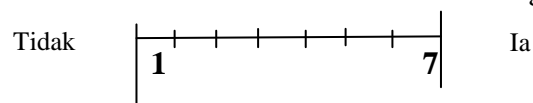


C. Hubungan atasan-bawahan (LMX)

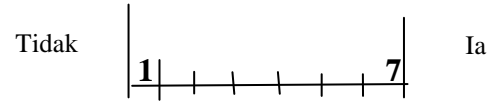
1. Hubungan atasan dan bawahan saling menghormati...



2. Hubungan atasan dan bawahan didasari rasa saling percaya...



3. Antara atasan dan bawahan saling memahami kewajiban masing-masing...



Lampiran 3. Deskripsi Statistik Variabel

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=kk kp lmx  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kk	200	2,33	7,00	5,2267	1,01180
kp	200	3,67	7,00	5,6433	,82906
lmx	200	1,00	7,00	5,5150	1,42515
Valid N (listwise)	200				

Lampiran 4. Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.848
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1583.524
	Df	36
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
kk1	1.000	.860
kk2	1.000	.801
kk4	1.000	.739
kp1	1.000	.797
kp2	1.000	.786
kp3	1.000	.656
lmx1	1.000	.954
lmx2	1.000	.962
lmx3	1.000	.950

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
kk1	.752		-.502
kk2	.698		-.527
kk4	.761		
kp1	.672		.508
kp2	.653	.517	
kp3	.687		
lmx1	.846	-.485	
lmx2	.840	-.494	
lmx3	.833	-.501	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.096	56.627	56.627	5.096	56.627	56.627	2.857	31.746	31.746
2	1.331	14.784	71.411	1.331	14.784	71.411	2.361	26.235	57.981
3	1.078	11.977	83.389	1.078	11.977	83.389	2.287	25.408	83.389
4	.510	5.661	89.050						
5	.383	4.258	93.308						
6	.272	3.025	96.333						
7	.204	2.272	98.605						
8	.076	.842	99.448						
9	.050	.552	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
kk1		.871	
kk2		.853	
kk4		.731	
kp1			.845
kp2			.830
kp3			.728
lmx1	.914		
lmx2	.925		
lmx3	.921		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	.638	.559	.530
2	-.758	.330	.563
3	.140	-.761	.634

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	5.227	5.190	5.270	.080	1.015	.002	3
Item Variances	1.301	1.188	1.384	.196	1.165	.010	3
Inter-Item Covariances	.885	.808	.930	.123	1.152	.004	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	10.46	4.330	.815	.664	.746
kk2	10.49	4.432	.711	.542	.840
kk4	10.41	4.354	.708	.536	.843

```
RELIABILITY /VARIABLES=kp1 kp2 kp3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.816	3

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	5.643	5.475	5.880	.405	1.074	.045	3
Item Variances	.945	.719	1.175	.456	1.634	.052	3
Inter-Item Covariances	.559	.476	.685	.209	1.439	.010	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	11.46	2.611	.685	.475	.730
kp2	11.36	2.924	.701	.493	.704
kp3	11.05	3.485	.626	.393	.787

RELIABILITY /VARIABLES=lmx1 lmx2 lmx3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.977	3

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	5.515	5.490	5.530	.040	1.007	.000	3
Item Variances	2.123	2.090	2.190	.101	1.048	.003	3
Inter-Item Covariances	1.985	1.930	2.018	.088	1.046	.002	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lmx1	11.06	8.293	.948	.902	.968
lmx2	11.02	8.040	.959	.920	.960
lmx3	11.02	8.316	.944	.894	.971

Lampiran 6. Uji Hipotesis dan Uji Asumsi

Pesamaan 1:

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT kk
  /METHOD=ENTER kp.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kp ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: kk
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,289	,285	2,56610

- a. Predictors: (Constant), kp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529,714	1	529,714	80,444	,000 ^b
	Residual	1303,806	198	6,585		
	Total	1833,520	199			

- a. Dependent Variable: kk
b. Predictors: (Constant), kp

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,574	1,251		3,655	,000
	Kp	,656	,073	,537	8,969	,000

- a. Dependent Variable: kk

Persamaan 2:

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT lmx
/METHOD=ENTER kp.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kp ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: lmx
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 ^a	,240	,237	3,73556

- a. Predictors: (Constant), kp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	874,621	1	874,621	62,677	,000 ^b
	Residual	2762,974	198	13,954		
	Total	3637,595	199			

- a. Dependent Variable: lmx
b. Predictors: (Constant), kp

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,275	1,822		1,249	,213
	Kp	,843	,106	,490	7,917	,000

- a. Dependent Variable: lmx

Persamaan 3:

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT kk
  /METHOD=ENTER kp lmx
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPREP RESID.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lmx, kp ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kk

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,625 ^a	,390	,384	2,38186	1,229

a. Predictors: (Constant), lmx, kp

b. Dependent Variable: kk

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715,891	2	357,946	63,094	,000 ^b
	Residual	1117,629	197	5,673		
	Total	1833,520	199			

a. Dependent Variable: kk

b. Predictors: (Constant), lmx, kp

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,984	1,166				
	kp	,437	,078	,358	5,612	,000	,760
	lmx	,260	,045	,366	5,729	,000	,760

a. Dependent Variable: kk

Coefficient Correlations^a

Model		lmx	kp
1	Correlations	lmx	1,000
		kp	-,490
	Covariances	lmx	,002
		kp	-,002

a. Dependent Variable: kk

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	kp	lmx
1	1	2,956	1,000	,00	,00	,01
1	2	,034	9,264	,17	,03	,89
1	3	,010	17,391	,83	,96	,10

a. Dependent Variable: kk

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,3066	18,6157	15,6800	1,89669	200
Std. Predicted Value	-2,306	1,548	,000	1,000	200
Standard Error of Predicted Value	,169	,639	,271	,108	200
Adjusted Predicted Value	11,1509	18,7235	15,6755	1,90342	200
Residual	-7,43520	6,05391	,00000	2,36986	200
Std. Residual	-3,122	2,542	,000	,995	200
Stud. Residual	-3,134	2,595	,001	1,002	200
Deleted Residual	-7,49538	6,31105	,00448	2,40459	200
Stud. Deleted Residual	-3,207	2,634	,000	1,009	200
Mahal. Distance	,012	13,330	1,990	2,921	200
Cook's Distance	,000	,095	,005	,011	200
Centered Leverage Value	,000	,067	,010	,015	200

a. Dependent Variable: kk

UJI NORMALITAS

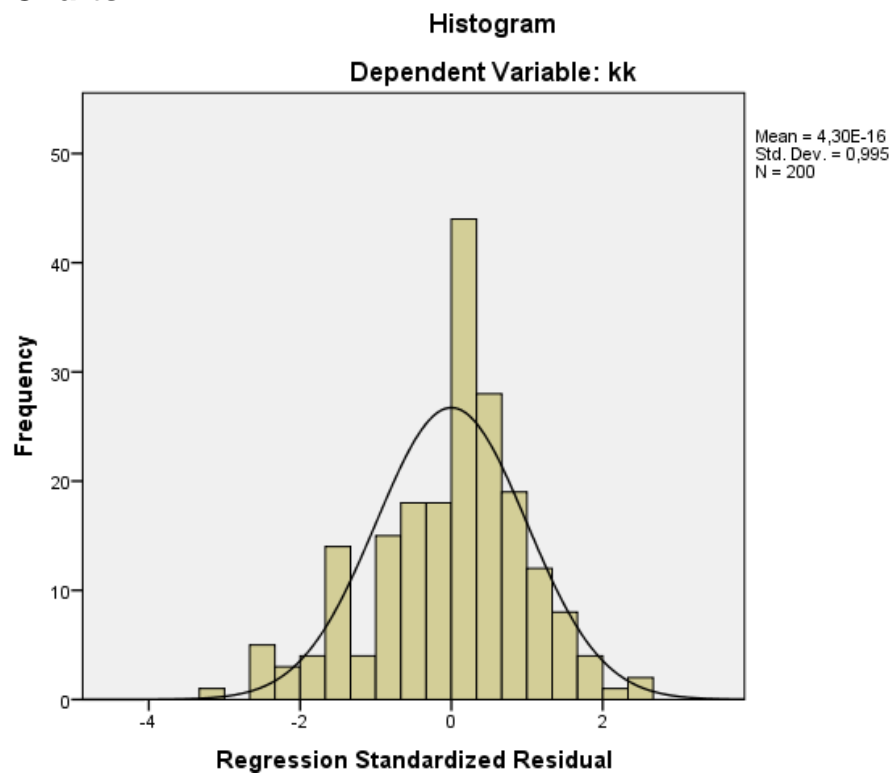
1-Sample K-S NPar Tests

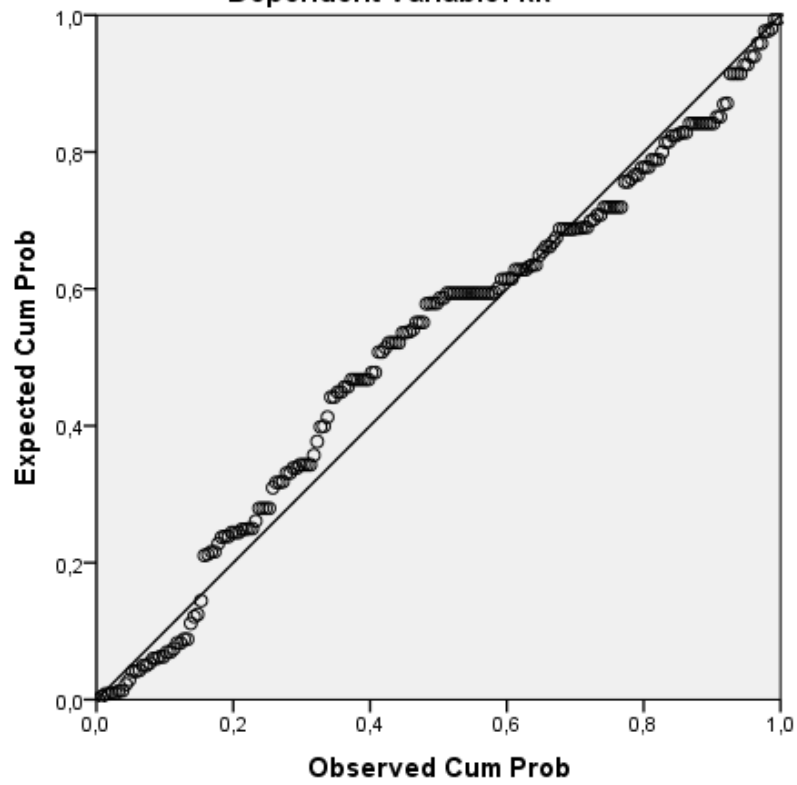
		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,36985732
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		1,438
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts



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

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Abs_Res
  /METHOD=ENTER kp lmx
  /RESIDUALS DURBIN
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPRED.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lmx, kp ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Abs_Res
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,229 ^a	,052	,043	1,48653	1,708

- a. Predictors: (Constant), lmx, kp
b. Dependent Variable: Abs_Res

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,037	2	12,019	5,439	,005 ^b
	Residual	435,326	197	2,210		
	Total	459,364	199			

- a. Dependent Variable: Abs_Res
c. Predictors: (Constant), lmx, kp

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,557	,728		,765	,445
	Kp	,027	,049	,012	2,745	,045
	Lmx	,083	,028	,234	2,943	,004

- a. Dependent Variable: Abs_Res

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,6864	2,1986	1,8142	,34755	200
Std. Predicted Value	-3,245	1,106	,000	1,000	200
Standard Error of Predicted Value	,106	,399	,169	,067	200
Adjusted Predicted Value	,5755	2,2250	1,8122	,34977	200
Residual	-1,87320	5,73595	,00000	1,47904	200
Std. Residual	-1,260	3,859	,000	,995	200
Stud. Residual	-1,267	3,874	,001	1,002	200
Deleted Residual	-1,89307	5,78237	,00205	1,50083	200
Stud. Deleted Residual	-1,269	4,021	,004	1,010	200
Mahal. Distance	,012	13,330	1,990	2,921	200
Cook's Distance	,000	,120	,005	,014	200
Centered Leverage Value	,000	,067	,010	,015	200

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 7. Hasil Tabulasi Responden

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KP1	KP2	KP3	LMX1	LMX2	LMX3
1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
4	4	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5
5	5	5	7	4	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7
6	4	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6
7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6
8	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	7	7
9	6	6	7	5	6	5	7	7	6	6	6	7	7	7
10	6	6	6	5	5	6	6	7	5	6	6	5	6	6
11	4	3	6	6	4	4	6	5	6	5	5	5	5	5
12	6	6	6	5	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7
13	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	4
14	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	6
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	6	5	5	6	4	4	5	5	5	4	5	6	6	5
22	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7
23	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7
24	5	5	4	7	6	5	5	5	6	6	6	5	5	6
25	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
26	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
27	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
28	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
29	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	7	7
30	5	5	7	6	7	7	7	4	7	6	6	6	6	6
31	5	5	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
32	4	4	4	5	5	7	6	7	7	7	7	7	7	7
33	5	5	5	4	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7
34	4	4	4	4	5	7	6	6	6	5	7	7	7	7
35	4	5	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
36	4	5	6	4	4	5	6	5	4	4	7	5	5	6
37	4	5	5	5	4	5	4	6	4	4	6	5	6	5
38	4	4	5	4	5	4	5	3	3	6	4	4	5	4

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KP1	KP2	KP3	LMX1	LMX2	LMX3
39	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	7	7
40	6	5	4	5	6	7	5	6	5	6	6	5	5	5
41	5	5	7	5	5	6	6	4	4	4	7	7	7	7
42	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6
43	5	5	6	6	4	4	5	5	5	5	5	6	5	5
44	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6
45	5	5	2	4	6	6	6	4	4	4	6	5	4	4
46	7	7	7	7	7	7	6	5	6	6	7	7	7	7
47	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	6	5	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
53	6	6	7	6	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6
54	7	7	7	6	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7
55	7	7	4	5	4	5	5	6	3	4	4	5	5	6
56	5	5	5	5	5	6	5	6	4	5	6	6	5	6
57	4	2	6	5	5	5	5	6	7	6	6	5	6	6
58	4	2	4	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5
59	5	2	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6
60	5	4	6	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	6
61	6	6	6	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6
62	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6
63	4	4	2	2	4	7	4	3	4	5	5	4	4	4
64	4	4	2	4	4	2	3	1	5	6	6	1	1	1
65	7	7	6	7	6	6	6	6	5	6	6	7	7	7
66	4	5	6	5	4	5	5	6	6	4	6	6	6	5
67	7	5	7	7	7	5	5	6	5	6	7	7	7	5
68	5	6	6	7	6	7	6	6	5	7	7	6	6	7
69	6	6	5	6	7	6	5	7	6	6	6	6	6	5
70	5	4	2	5	6	3	3	1	5	5	5	1	1	1
71	4	5	3	4	4	3	3	2	5	6	6	1	1	1
72	4	4	2	4	4	2	3	1	5	6	6	1	1	1
73	4	4	2	4	4	2	3	2	5	6	6	1	1	1
74	4	4	2	4	4	2	3	1	5	6	6	1	1	1
75	4	4	2	4	4	2	3	1	5	6	6	1	1	1
76	4	4	2	4	3	2	4	1	5	6	5	1	1	1
77	4	4	2	5	4	2	3	2	5	5	6	1	1	1
78	4	5	2	5	3	1	3	2	5	5	6	1	1	1

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KP1	KP2	KP3	LMX1	LMX2	LMX3
79	6	6	6	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
80	4	5	6	5	4	5	6	6	6	4	6	5	4	5
81	4	4	7	4	4	6	5	6	6	6	6	6	6	6
82	4	5	6	5	4	5	5	6	5	4	6	4	4	5
83	4	5	6	5	4	5	5	6	6	4	6	5	5	5
84	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	2	3	3
85	5	3	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5
86	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	4	4	4
88	4	5	6	5	5	5	5	6	7	7	7	6	6	6
89	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	7	5	5	5
90	4	5	4	4	4	4	4	4	2	6	5	4	4	4
91	4	2	5	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
92	3	6	6	3	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7
93	4	4	5	4	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6
94	5	5	5	5	5	5	5	4	7	6	6	5	5	5
95	3	5	6	2	5	3	5	6	5	4	4	4	4	4
96	6	6	4	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5
97	5	5	5	4	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6
98	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	6	6	5	5	5	6	4	5	5	6	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	5	5	6	5	5	5	5	6	6	7	6	6	6	5
103	6	7	7	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
104	5	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	5	5	6
105	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
106	7	7	7	5	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7
107	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	6	7	6	7
108	5	6	5	6	6	6	5	6	5	7	6	7	6	6
109	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7
110	6	5	7	5	5	6	5	6	5	6	7	6	6	6
111	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
112	4	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	3	5	4	3	5	7	7	5	4	4	4	6	6	6
115	5	5	5	5	5	7	7	7	7	5	6	6	6	6
116	5	5	5	6	5	7	7	6	6	5	6	6	7	7
117	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6
118	4	5	4	4	2	4	3	4	6	6	6	5	5	5

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KP1	KP2	KP3	LMX1	LMX2	LMX3
159	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	7	7
160	5	5	7	6	7	7	7	4	7	6	6	6	6	6
161	5	5	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
162	4	4	4	5	5	7	6	7	7	7	7	7	7	7
163	5	5	5	4	6	7	7	6	6	7	7	6	7	7
164	4	4	4	4	5	7	6	6	6	5	7	7	7	7
165	4	5	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
166	4	5	6	4	4	5	6	5	4	4	7	5	5	6
167	4	5	5	5	4	5	4	6	4	4	6	5	6	5
168	4	4	5	4	5	4	5	3	3	6	4	4	5	4
169	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	7	7
170	6	5	4	5	6	7	5	6	5	6	6	5	5	5
171	5	5	7	5	5	6	6	4	4	4	7	7	7	7
172	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6
173	5	5	6	6	4	4	5	5	5	5	5	6	5	5
174	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6
175	5	5	2	4	6	6	6	4	4	4	6	5	4	4
176	7	7	7	7	7	7	6	5	6	6	7	7	7	7
177	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5
178	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
179	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
180	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5
181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	6	5	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
183	6	6	7	6	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6
184	7	7	7	6	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7
185	7	7	4	5	4	5	5	6	3	4	4	5	5	6
186	5	5	5	5	5	6	5	6	4	5	6	6	5	6
187	4	2	6	5	5	5	5	6	7	6	6	5	6	6
188	4	2	4	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5
189	5	2	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6
190	5	4	6	5	4	5	5	5	5	5	6	5	5	6
191	6	6	6	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6
192	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6
193	4	4	2	2	4	7	4	3	4	5	5	4	4	4
194	4	4	2	4	4	2	3	1	5	6	6	1	1	1
195	7	7	6	7	6	6	6	6	5	6	6	7	7	7
196	4	5	6	5	4	5	5	6	6	4	6	6	6	5
197	7	5	7	7	7	5	5	6	5	6	7	7	7	5
198	5	6	6	7	6	7	6	6	5	7	7	6	6	7

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KP1	KP2	KP3	LMX1	LMX2	LMX3
199	6	6	5	6	7	6	5	7	6	6	6	6	6	5
200	6	6	6	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6