

BAB VI

RINGKASAN

Diundangkannya Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit dimaksudkan untuk menata kembali penyelenggaraan pelayanan rumah sakit melalui penegasan dan penegakan tugas, fungsi dan tanggung jawab rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, akuntabel dan sesuai dengan standar-standar yang ditentukan (Depkes RI,2009).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Robbins (2001) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

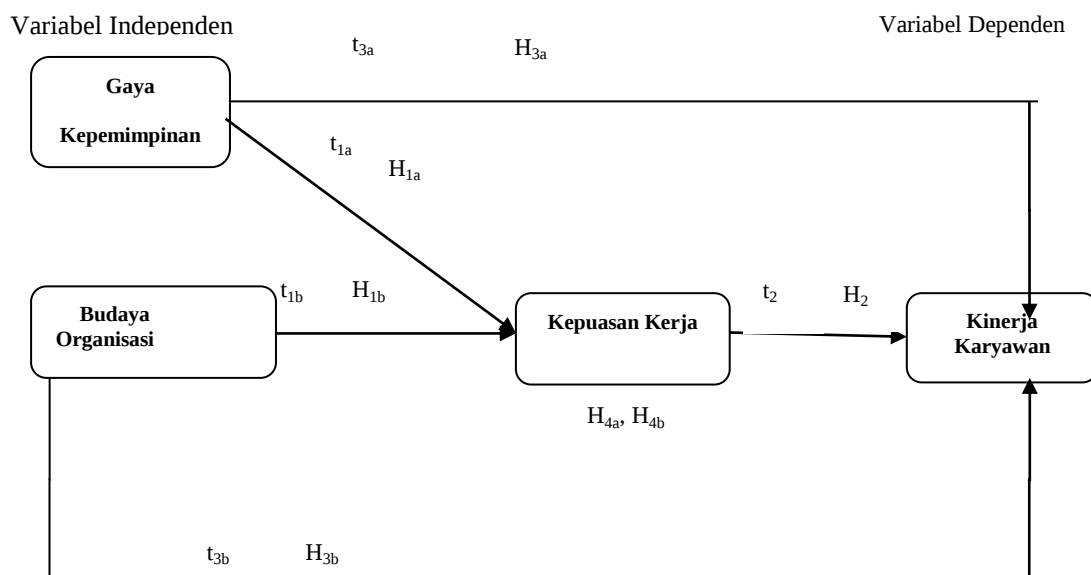
Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran karyawan dan absensi menurun, atau sebaliknya. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan diperusahaan lain. Hubungan serupa berlaku juga untuk absensi. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen (Handoko, 2001).

Kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sistem penilaian kinerja yang dibutuhkan adalah sistem yang dapat menilai kinerja seluruh komponen kunci yang ada dalam organisasi (Gasperz, 2003)

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui : pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate Provinsi Maluku Utara.

Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan mengetahui bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap hubungan antara gaya

kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate Provinsi Maluku Utara dengan metode *path analysis*, yaitu melakukan observasi asosiatif atau pengukuran variabel dengan mempelajari hubungan antara faktor independent dan faktor dependent yang diteliti pada waktu yang sama.



Sumber : Paracha (2013), Aripin (2013) dan Porwani (2010).

Gambar Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi

Gambar di atas menunjukkan hasil tiga model regresi yang diuji. Model 1 menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga **hipotesis 1b didukung**.

Sementara variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak signifikan pada kepuasan kerja, sehingga **1a tidak didukung**.

Model 2 menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga **hipotesis 3a dan 3b didukung**. Model 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja sehingga **hipotesis 2 didukung**.

Hipotesis 4 menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil model 1,2, dan 3, kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Sedangkan untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tidak dimediasi oleh kepuasan kerja, karena pada model 1 pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja tidak signifikan, sehingga **hipotesis 4a tidak didukung dan hipotesis 4b didukung**. Pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah mediasi secara parsial, karena pada model 3 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tetap signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- AL-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Arikunto S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi ke -3, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Aripin, Salim U, Setiawan M, Djumahir. 2013. Implications Of Organizational Culture and Leadership Styles The effects On Job Satisfaction and Organizational Perfomance Of Police Sector In Bandung, Cimahi, Garut-West Java. *International Journal of Business and Management*, e-ISSN : 2278-487X Vol.7
- Baron BM, Kenny DA. 1986. The Moderator-Mediator Variable distinction in Social Psychological Reseach: Conceptual, Strategic, adn Statitical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 51. No.6:1173-1182.
- Bass, B.M., 1990. *From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share the Vision. Organizational Dynamics*. Dalam Steers, R.M.Porter W, dan Bigley, G.A. (Eds). 1996. *Motivation and Leadership at Work Sixth Edition*, New York : The McGraw-Hill companies. 628-640.
- Bass, B., & Riggio, R.E. 2006. *Transformational Leadership (2^{ed}.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- BPKP. 2000. *Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Burns, J. M., 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Celluci *et al.* 1974. *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the M.Jl. SQ Technical Report II: Center for Creative Leadership*.
- Chow C.W, L. M. Jill and Anne W. *Organizational Culture; association with affective Commitment, Job Satisfaction. Propensity to Remain and*

- Information Sharing in a Chinese Culture Context. San Diego University, 2001.
- Cummings *et al.* 2010. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 363-385.
- Davis, K, 2002. *Manajemen SDM Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Deal, T. and A. Kennedy. 1982. Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. Reading, MA: Addison-Wesley.
- [Dep.Kes. RI]. 1999. *Standar Pelayanan Rumah Sakit*. Direktorat Jenderal Pelayanan Medik. Departemen Kesehatan RI. Jakarta.
- [Dep. Kes. RI]. 2004. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 1197/Menkes/SK/X/2004 tentang Standar Pelayanan Farmasi di Rumah Sakit*, Direktorat Jenderal Pelayanan Kefarmasian dan Alat Kesehatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- [Dep. Kes. RI]. 2009. *Undang-Undang No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*, Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Dvir. 2002. *Taly Dvir Impact of Transformasional Leadership on Follower Development and Performance : A Field Experiment*. Hal. 4 . AMJ Press.
- Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fatima B *et al.* 2011. Effect of Transformational Leadership On Employees' Job Satisfaction and Organization Commitment In Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science* 2(18).
- Gasperz V. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja Integrasi Balanced Scorecard dengan Six Sigma untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintahan*. PT Gramedia Utama. Jakarta.
- Ghozali I. 2006. *Analisis Multivariate dengan SPSS*, Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno W. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol. 1.
- Hamidifar, F. (2009). A study of the relationship between leadership styles and employee job satisfaction at Islamic Azad University branches in Tehran, Iran. *AU-GSB- e-Journal*, 1-13.

- Handoko TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- House J. 1971. A path-goal theory of leader effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 43, 321-338.
- Jack HS *et al.* 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua, Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention* 1: 69-76.
- Koesmono, H.T. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Volume 7 Nomor 2, (<http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/diakses> 12 Januari 2009).
- Kreitner & Kinicki., 2005. *Organization Behaviour (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Lawler *et al.* 1976. The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations* Vol. 7 (1968): 20-28.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior, Indonesian Edition*, Translated by Vivin Andika *et al.* Andi Publisher. Yogyakarta.
- Locander *et al.* 2002. Developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, Hal: 149-163.
- Locke EA., 1997. *Esensi Kepemimpinan*. Alih bahasa : Harsiwi Agung. Jakarta : Mitra Utama.
- Lok P & Crawford J. 2001. Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, No. 8. Hal: 549-613.
- Mangkunegara AP., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Cetakan pertama. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud., 2004. *Survey Diagnosis Organizational*. Universitas Diponegoro, Semarang.

- Miles, S. J., & Mangold, G. (2002). The impact of team leader performance on team members' satisfaction: the subordinate's perspective. *Team Performance Management: An International Journal*, 8(5/6), 113-121.
- Moeljono D, 2003. *Corporate Culture and Corporation Advantage*, PT Elex Media Computindo, Gramedia Group, Jakarta.
- Nicholson II, W. D. 2007. Leading where it counts: An investigation of the leadership styles and behaviours that define college and university presidents as successful fundraisers. *International Journal of educational advancement*, Vol. 7, No. 4, pp. 256-270.
- Nugroho R., 2006. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), cabang Bandung). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Paracha UM, Qamar A, Mirza A, Ul-Hasan I dan Waqas H. 2012. "Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction" Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 12, Issue 4.
- Porwani Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus : PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. *ILMIAH*, Vol. 11. No.2.
- Riani AL., 2011. *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai V., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP., 2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins SP., 2006. *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Sarros, James C., Judy H. Gray, and Iaian L. Densten. Leadership and its Impact on Organizational Culture. *International Journal of Business Studies* Vol. 10 (2) (2002): 1-26.
- Schein, Edgar H., 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco.
- Sekaran V., 2003, *Research Methods for Bussiness a Skill-Building Approach*, 4th Ed., John Wiley and Sons, New York.

- Sigit S., 2003. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, Yogyakarta: BPFT Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar CJP, Amalia, L., 2004, *Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*, Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sugiyono., 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarto., 2003. *Teori Organisasi*. Yogyakarta : Amus & Mahendro Total Design.
- Terry, Larry D, *Leadership of Public Bureaucracies: The Administrator as Conservator*, SAGE Publications, Inc, California, 1995.
- Thoha M., 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali Press, Jakarta.
- Thoha M., 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Tjiptono dan Syakhroza, A., 1999. *Kepemimpinan Transformasional*. Manajemen dan Usahawan Indonesia, No.9. thn. XXVIII.
- Tondok MS & Andarika R. 2004. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Psyche. Vol. 1 No.1.
- Wibowo., 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROPINSI MALUKU UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK, DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Jl. Raya Lintas Halmahera Gosale Puncak
S O F I F I

SURAT KETERANGAN

Nomor: 070/066/BKBPPM/2014

Berdasarkan surat Keterangan Direktur RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara Nomor: 800.2/31/RSUD/2014 tanggal 20 Februari 2014 perihal Surat Keterangan Selesai Penelitian, maka dengan ini Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Maluku Utara menerangkan bahwa:

Nama : Lailatul Ukhdiah Syarifudin, S.Farm
 N P M : SBF091240216
 Prodi : Farmasi
 Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta

Lokasi : Ruang Administrasi RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate
 Adalah benar telah menyelesaikan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediating (Studi di RSUD Dr. Chasan Boesoeri Ternate)"***, sejak tanggal 19 Februari s/d 18 Maret 2014.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sofifi, 24 Februari 2014

Gubernur Maluku Utara
 Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
 Provinsi Maluku Utara
 Sekretaris

Dr. Idris Adjab, MM
 Nip. 19660109 199203 1 001

Tembusan, disampaikan dengan hormat kepada:

1. Gubernur Maluku Utara (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta di Surakarta;
3. yang bersangkutan.

Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU UTARA
RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRIE
 Jl. Tanah Tinggi Tlp. 0921- 3121281, 3121777 Kode Pos 97715
T E R N A T E

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800.2 / 31 / RSUD / 2014

Direktur RSUD Dr.H.Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **Lailatul Ukhdiyah Syarifudin S. Farm**
 NIM : SBF091240216
 Program Studi : farmasi
 Fakultas/Sekolah : Universitas Setia Budi Surakarta
 Lama Kegiatan : 19 Februari s/d 18 Maret 2014
 Lokasi : Ruang Administrasi RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

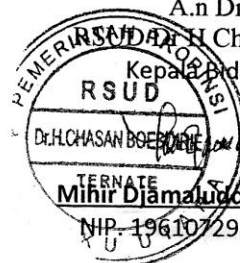
Telah selesai melaksanakan Penelitian di Ruang Administrasi RSUD Dr.H.Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara dengan ketentuan setelah hasil penelitian tersebut diseminarkan dan disetujui, agar hasil diserahkan satu buku ke RSUD Dr.H.Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara sebagai sumber informasi dalam pengembangan rumah sakit kedepan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan benar untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan : Ternate
 Pada Tanggal : 20 Februari 2014

A.n Direktur

Dr.H.Chasan Boesoirie
 Kepala Bidang Diklat



Mihir Djamaluddin, DCN, M. Kes
 NIP. 19610729 198703 2 008

Lampiran 3. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas

KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama responden :
(Boleh nama samaran)

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir : SD/SLTP/SLTA/SI/S2/S3*

Masa kerja :

Jenis Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan perasaan saudara dengan memberi tanda (✓) pada salah satu pernyataan.
2. Mohon saudara menjawab sesuai dengan kenyataan yang saudara alami.
3. Jawaban saudara tidak akan mempengaruhi keadaan saudara di Rumah Sakit ini.
4. Perlu saudara ketahui bahwa semua jawaban benar, tidak ada jawaban yang salah sejauh ini sesuai dengan yang saudara alami.
5. Atas bantuan saudara saya ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi kita semua.

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

Lampiran 4. Kuisisioner Gaya Kepemimpinan Transformasional

Isilah tanda silang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara.

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pimpinan memberi kepercayaan kepada saya dalam bekerja.				
2	Pimpinan membuat saya merasa bangga menjadi rekan kerjanya.				
3	Pimpinan selalu memotivasi saya dalam bekerja.				
4	Pimpinan mampu menciptakan semangat saya dalam bekerja.				
5	Pimpinan mendorong saya mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas.				
6	Ide-ide pimpinan menjadikan saya memikirkan kembali beberapa ide saya, yang saya pikir sudah sempurna.				
7	Pimpinan menghendaki saya menggunakan penalaran dan kepercayaan diri dalam memecahkan masalah.				
8	Pimpinan memberikan perhatian kepada saya.				
9	Pimpinan memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik.				

Sumber : Wasti (2012)

Lampiran 5. Kuesioner Kinerja Karyawan

Isilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara

No	Daftar pertanyaan/ pernyataan yang diajukan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat				
2	Saya sering melaksanakan pekerjaan lebih baik dari apa yang diharapkan				
3	Saya sering mengeluarkan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan				
5	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja				
6	Saya tetap dapat bekerja walaupun banyak gangguan				

Sumber : Kuvaas (2009)

Lampiran 6. Kuesioner Budaya Organisasi

Isilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara

No	Daftar pertanyaan/ pernyataan yang diajukan	SS	S	TS	STS
1	Rumah sakit menekankan profesionalisme karyawan				
2	Lingkungan kerja secara psikis kondusif bagi karyawan				
3	Adanya kejelasan aturan dalam rumah sakit yang mengikat bagi karyawan maupun pimpinan tentang				
4	Adanya penghargaan dari rumah sakit bagi karyawan yang berprestasi				
5	Rumah sakit mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu				

Sumber : Paramita & Minarsih (2011)

Lampiran 7. Kuesioner Kepuasan Karyawan

Isilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara

No	Daftar pertanyaan/ pernyataan yang diajukan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan rekan kerja sejawat				
2	Saya merasa puas dengan atasan saya				
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan				
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
5	Saya merasa puas dengan prosedur promosi jabatan yang diterapkan rumah sakit				

Sumber : Schultz (2008)

Lampiran 8. Skor Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif

No	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9
1	3	3	3	3	3	2	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	3	2	2	2
11	4	4	4	4	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	2	3	2	3	3
13	4	3	4	4	4	3	4	3	4
14	3	3	3	3	3	2	3	3	2
15	3	3	2	2	3	3	2	2	1
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	2	2	2	3	3	3
21	3	3	3	3	3	2	2	2	2
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	4	4	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	2	3	2	2	3	3	2
30	3	3	3	2	2	3	3	3	2
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	3	3	3	3	3
33	4	4	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	3	3	4	4	3	3

37	4	4	4	4	4	4	4	4	2
38	3	3	3	3	2	2	3	3	3
39	3	3	3	3	3	2	2	2	2
40	3	3	3	3	3	2	2	2	2
41	4	4	4	3	3	4	4	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	3	3	3	3	3	3	2
45	4	3	3	3	3	3	3	2	3
46	4	3	3	3	3	3	3	3	2
47	4	4	4	4	4	3	2	2	2
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3
49	3	3	3	3	2	2	2	3	2
50	4	4	4	4	3	3	3	3	2
51	3	3	3	3	2	3	2	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	2	2	2	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	2
56	4	3	3	4	4	4	4	4	2
57	3	3	3	3	4	4	4	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3
60	3	3	3	3	2	2	2	2	2
61	4	4	4	4	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	3	4	2
63	3	3	4	3	4	3	3	3	4
64	3	3	4	3	3	3	3	3	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	3	4	4	3	3	3	4
67	4	4	4	3	3	4	4	3	3
68	4	4	4	3	3	3	4	4	4
69	3	3	3	3	4	4	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	2	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3
72	4	4	4	3	3	4	4	3	4
73	4	4	4	4	3	3	4	4	4
74	4	4	3	3	3	3	3	3	2
75	4	4	3	3	3	3	3	3	4
76	4	3	3	3	3	3	3	3	4
77	3	2	2	2	2	3	2	3	2
78	3	4	4	4	4	3	3	3	4

79	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	2	3	3	2	2
81	4	4	4	4	3	3	3	3	4
82	3	3	3	3	2	3	3	3	2
83	3	3	3	3	3	3	3	3	4
84	3	3	3	3	3	3	4	3	4
85	3	3	3	3	3	2	3	3	2
86	4	4	4	4	3	3	3	3	4
87	4	3	4	4	3	3	4	4	2
88	3	4	3	3	3	4	3	3	4
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	4	4	4	4	3	3	3	4	4
92	4	3	3	3	3	3	3	4	3
93	3	2	2	3	2	2	3	3	2
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3	3	3	3	2
96	3	3	3	3	3	4	4	3	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	2
98	3	4	4	4	4	3	3	4	4
99	4	4	4	4	3	3	3	3	4
100	3	3	3	3	2	3	3	3	2

2. Budaya Organisasi

No	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
1	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	4
8	3	3	3	3	4
9	3	3	3	4	3
10	3	3	3	4	4
11	3	3	3	3	3
12	4	2	3	4	4
13	4	4	4	3	3
14	3	3	3	3	4
15	1	1	1	1	2
16	3	4	4	3	3
17	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3
22	4	3	3	3	3
23	3	3	3	4	4
24	4	4	4	4	4
25	1	1	1	1	1
26	3	3	3	3	3
27	4	3	3	3	3
28	3	3	3	2	3
29	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3
31	4	3	3	3	3
32	3	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4
34	4	4	4	3	3
35	3	3	3	4	4
36	4	3	4	3	3
37	4	4	4	4	3
38	3	3	3	3	2

39	4	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3
41	3	4	4	3	3
42	2	2	2	1	2
43	3	3	3	4	4
44	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4
47	4	3	3	3	3
48	3	3	3	2	3
49	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3
51	4	3	3	3	3
52	3	4	4	4	3
53	4	4	4	4	4
54	4	4	4	3	3
55	3	3	3	4	4
56	4	3	4	3	3
57	3	3	3	3	3
58	4	4	3	4	4
59	4	3	4	4	4
60	4	3	3	3	3
61	4	4	3	3	4
62	4	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3
65	3	3	4	3	3
66	4	4	3	3	3
67	3	3	4	4	3
68	3	4	4	4	4
69	3	4	4	3	3
70	3	3	4	4	4
71	3	3	4	3	3
72	4	4	2	3	2
73	4	4	4	4	4
74	4	3	3	3	3
75	4	3	3	4	3
76	4	3	3	3	3
77	4	3	3	3	3
78	3	4	3	4	4
79	4	4	4	4	4
80	3	3	3	3	3

81	3	3	3	3	3
82	4	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3
84	3	3	3	4	4
85	3	3	3	3	3
86	4	3	3	3	3
87	4	4	4	4	3
88	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3
91	4	3	4	3	3
92	4	4	4	4	3
93	3	3	3	3	2
94	4	3	3	3	3
95	3	3	3	3	3
96	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4
98	3	3	3	3	3
99	4	4	3	3	3
100	3	3	3	3	3

3. Kepuasan

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5
1	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3
3	4	4	4	2	2
4	2	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	2
7	4	3	4	4	3
8	3	3	3	3	3
9	2	2	3	2	2
10	3	3	3	4	3
11	3	3	3	3	4
12	3	3	4	2	3
13	3	3	3	3	4
14	3	3	3	3	3
15	1	1	1	1	1
16	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	4
20	3	3	3	3	4
21	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	4
23	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4
25	1	1	1	1	1
26	3	2	3	3	2
27	3	3	4	4	3
28	3	4	3	3	3
29	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	4
31	3	4	3	3	4
32	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	4
34	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	4
36	3	4	4	3	4
37	4	4	4	3	3

38	3	3	3	3	4
39	3	3	3	3	4
40	3	3	3	3	4
41	3	2	3	3	2
42	3	3	4	4	3
43	3	4	3	3	3
44	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	4
49	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	3
51	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	4
53	3	3	3	3	4
54	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	4
56	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	4
58	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	4
60	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3
62	4	1	3	1	1
63	4	3	4	4	3
64	4	4	4	4	3
65	3	4	3	3	3
66	3	3	3	3	4
67	3	3	3	3	4
68	3	4	3	3	4
69	4	4	4	4	4
70	3	3	3	3	4
71	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	4
73	3	3	3	3	3
74	4	4	4	3	4
75	3	3	3	3	4
76	3	4	3	3	4
77	3	3	3	3	3
78	3	3	3	3	4
79	3	3	3	3	3

80	3	3	3	3	4
81	3	4	4	3	4
82	4	4	4	3	3
83	3	3	4	3	4
84	3	3	3	3	4
85	3	3	3	3	3
86	3	2	3	3	2
87	3	3	4	4	3
88	3	4	3	3	3
89	3	3	4	3	4
90	3	3	3	3	3
91	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3
95	4	4	4	2	3
96	3	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4
98	3	3	3	3	3
99	3	2	3	3	2
100	3	3	3	3	3

4. Kinerja

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	2	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	4	3
8	4	3	2	3	3	3
9	3	3	2	3	4	3
10	3	3	3	3	3	2
11	3	3	3	3	3	4
12	4	4	3	4	4	3
13	3	3	4	3	4	4
14	3	3	4	3	4	3
15	1	1	3	1	3	3
16	3	3	4	3	4	3
17	4	4	3	4	4	3
18	3	3	3	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	2
21	3	3	3	3	2	2
22	4	3	3	3	3	3
23	3	4	3	3	3	3
24	4	4	3	4	4	4
25	2	2	2	2	2	3
26	3	3	2	3	3	3
27	4	3	2	4	3	3
28	4	3	2	3	4	4
29	3	3	2	3	3	3
30	3	3	3	3	2	2
31	4	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	4	4
33	3	3	3	3	3	3
34	4	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	3	3	3

37	3	3	4	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	4
41	3	3	3	3	3	3
42	4	3	3	3	4	3
43	4	3	2	3	3	3
44	3	3	2	3	4	3
45	3	3	3	3	3	2
46	3	3	3	3	3	4
47	4	4	4	4	4	3
48	3	3	4	3	4	4
49	3	3	4	3	4	3
50	3	3	3	3	3	4
51	3	3	4	3	4	3
52	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	2
56	3	3	3	3	2	2
57	4	3	3	3	3	3
58	3	4	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2
61	3	3	2	3	3	3
62	4	3	2	3	4	3
63	4	3	2	4	3	4
64	3	3	2	3	3	3
65	3	3	3	3	2	2
66	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3
68	4	4	1	3	4	4
69	4	4	4	4	4	4
70	3	3	2	3	3	3
71	4	3	3	3	3	3
72	4	3	3	3	4	3
73	3	3	3	3	3	3
74	4	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3
76	4	4	4	3	3	3
77	3	3	4	3	3	3
78	3	3	3	3	3	3

79	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	4
81	3	3	3	3	3	3
82	4	3	3	3	4	3
83	4	3	2	3	3	3
84	3	3	2	3	4	3
85	3	3	3	3	3	2
86	3	3	3	3	3	4
87	4	4	4	4	4	3
88	3	3	4	3	4	4
89	3	3	2	3	3	3
90	4	3	2	3	4	3
91	4	3	2	3	4	4
92	3	3	2	3	3	3
93	3	3	3	3	2	2
94	3	3	3	3	3	3
95	3	3	3	3	3	3
96	4	3	1	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4
98	3	3	2	3	3	3
99	4	3	3	3	3	3
100	3	3	3	4	4	3

Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.795
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1627.277
	df	300
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
KT1	1.000	.701
KT2	1.000	.743
KT3	1.000	.798
KT4	1.000	.730
KT5	1.000	.619
KT6	1.000	.641
KT7	1.000	.618
KT8	1.000	.580
KT9	1.000	.236
BO1	1.000	.531
BO2	1.000	.723
BO3	1.000	.730
BO4	1.000	.806
BO5	1.000	.642
KP1	1.000	.579
KP2	1.000	.653
KP3	1.000	.746
KP4	1.000	.624
KP5	1.000	.456
K1	1.000	.678
K2	1.000	.645
K3	1.000	.249
K4	1.000	.683
K5	1.000	.541
K6	1.000	.377

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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	8.211	32.846	32.846	8.211	32.846	32.846	5.079	20.315	20.315
2	3.727	14.907	47.752	3.727	14.907	47.752	3.643	14.573	34.888
3	1.861	7.445	55.198	1.861	7.445	55.198	3.593	14.372	49.259
4	1.531	6.125	61.323	1.531	6.125	61.323	3.016	12.064	61.323
5	1.272	5.088	66.411						
6	1.101	4.406	70.817						
7	.930	3.721	74.538						
8	.805	3.219	77.758						
9	.773	3.094	80.851						
10	.662	2.648	83.499						
11	.606	2.422	85.921						
12	.489	1.957	87.878						
13	.469	1.877	89.756						
14	.423	1.692	91.448						
15	.350	1.398	92.846						
16	.328	1.312	94.158						
17	.241	.963	95.121						
18	.216	.863	95.984						
19	.207	.828	96.811						
20	.199	.796	97.607						
21	.161	.642	98.250						
22	.145	.578	98.828						
23	.123	.494	99.322						
24	.098	.392	99.713						
25	.072	.287	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
KT1	.595	-.502		
KT2	.588	-.581		
KT3	.684	-.532		
KT4	.625	-.509		
KT5	.560	-.545		
KT6	.600			
KT7	.602			
KT8	.554			
KT9				
BO1	.537			
BO2	.647			
BO3	.667			
BO4	.541		.563	
BO5				
KP1	.591			
KP2	.560			
KP3	.665			
KP4	.568			
KP5				
K1	.646			
K2	.691			
K3				
K4	.684			
K5				
K6				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KT1	22.2900	11.5413	.7200	.9069
KT2	22.3700	11.1647	.7676	.9027
KT3	22.4300	10.9344	.8071	.8993
KT4	22.4600	11.2206	.7420	.9048
KT5	22.6300	11.0031	.7131	.9074
KT6	22.6400	11.1216	.7132	.9072
KT7	22.6300	11.1647	.6921	.9090
KT8	22.6600	11.4792	.6584	.9115

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 8

Alpha = .9169

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B01	13.0500	4.3106	.5913	.8730
B02	13.1800	4.0885	.7563	.8330
B03	13.1600	4.0549	.7596	.8319
B04	13.1700	3.8799	.7696	.8285
B05	13.2000	4.3636	.6348	.8614

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 5

Alpha = .8731

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KP1	12.7300	4.0981	.6156	.8249
KP2	12.7000	3.4242	.7656	.7809
KP3	12.6200	3.7733	.7412	.7932
KP4	12.7700	3.7748	.6860	.8053
KP5	12.5400	3.6448	.5192	.8622

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

Alpha = .8452

N of Items = 5

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K1	12.6000	2.4848	.6418	.7623
K2	12.7900	2.7332	.6639	.7608
K4	12.8100	2.7413	.6949	.7548
K5	12.6500	2.4924	.6084	.7740
K6	12.7900	2.7534	.4513	.8237

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

Alpha = .8119

N of Items = 5

Lampiran 10. Hasil Regresi Baron & Kenny (1986)

Regression Model 1**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.511 ^a	.261	.246	.41216	1.893

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.820	2	2.910	17.131	.000 ^a
	Residual	16.478	97	.170		
	Total	22.298	99			

a.

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.386	.348		3.984	.000		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.091	.091	.091	1.005	.317	.921	1.086
	Budaya Organisasi	.453	.086	.478	5.251	.000	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Regression Model 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.288	.33505	1.959

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.719	2	2.359	21.017	.000 ^a
	Residual	10.889	97	.112		
	Total	15.608	99			

a.

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.366	.283		4.832	.000		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.269	.074	.322	3.638	.000	.921	1.086
	Budaya Organisasi	.289	.070	.365	4.127	.000	.921	1.086

a. Dependent Variable: Kinerja

Regression Model 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 ^a	.400	.381	.31240	1.925

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.238	3	2.079	21.307	.000 ^a
	Residual	9.369	96	.098		
	Total	15.608	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.945	.284		3.324	.001		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.241	.069	.288	3.481	.001	.912	1.097
	Budaya Organisasi	.152	.074	.191	2.049	.043	.717	1.394
	Kepuasan Kerja	.304	.077	.363	3.946	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: Kinerja

NPar Tests – uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.40797091	.33164624	.30763263
Most Extreme Differences	Absolute	.076	.051	.054
	Positive	.074	.051	.054
	Negative	-.076	-.045	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.762	.507	.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.608	.959	.928

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression – uji heteroskedastisitas model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: LN1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.158 ^a	.025	.005	2.96639

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.924	2	10.962	1.246	.292 ^a
	Residual	853.548	97	8.799		
	Total	875.472	99			

a.

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: LN1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.684	2.503		-2.271	.025
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	1.022	.654	.163	1.562	.122
	Budaya Organisasi	-.408	.620	-.069	-.657	.512

a. Dependent Variable: LN1

Regression – uji heteroskedastisitas model 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: LN2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.090 ^a	.008	-.012	2.37582

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.504	2	2.252	.399	.672 ^a
	Residual	547.521	97	5.645		
	Total	552.025	99			

a.

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: LN2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.280	2.005		-2.634	.010
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.377	.524	.076	.719	.474
	Budaya Organisasi	.152	.497	.032	.306	.760

a. Dependent Variable: LN2

Regression – uji heteroskedastisitas model 3

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: LN3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.173 ^a	.030	.000	2.16720

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transf ormasional, Budaya Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.880	3	4.627	.985	.403 ^a
	Residual	450.889	96	4.697		
	Total	464.769	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transf ormasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: LN3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.705	1.973		-3.399	.001
	Gaya Kepemimpinan Transf ormasional	.345	.480	.076	.719	.474
	Budaya Organisasi	.592	.514	.137	1.152	.252
	Kepuasan Kerja	-.010	.534	-.002	-.019	.985

a. Dependent Variable: LN3