

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
CABANG GORONTALO**

OLEH:

EKO GUNAWAN MOHAMAD

E.21.171.64

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
CABANG GORONTALO**

OLEH:

EKO GUNAWAN MOHAMAD

E21.17.164

SKRIPSI

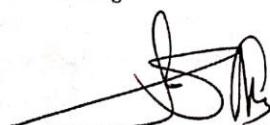
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana

Dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

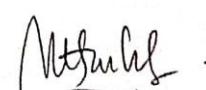
Gorontalo, 19 April 2021

Pembimbing I



Dr. Hj. Juriko Abdussamad, Msi
NIP : 196707231992032006

Pembimbing II



Popiw Mujizat SE, MM
NIDN:0915016704

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
CABANG GORONTALO

OLEH :

EKO GUNAWAN MOHAMAD
E21.17.164

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, S.Psi.,SE.,MM
2. Syamsul, SE., M.Si
3. Sri Meike Jusup, SE., MM
4. Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.si
5. Poppy Mu'jizat, SE., MM

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah ada pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana akademik baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan tim pengaji.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 19 April 2021

Yang membuat pernyataan



Eko Gunawan Mohamad
NIM: E2117164

ABSTRACT

EKO GUNAWAN MOHAMAD. E2117164. THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON THE EMPLOYEES' WORK SATISFACTION AT PT POS INDONESIA BRANCH OFFICE OF GORONTALO

The research aims at finding (1) the simultaneous effect of transformational leadership (X1) and organizational communication (X2) on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo, (2) the partial effect of transformational leadership (X1) on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo, (3) the partial effect of organizational communication (X2) on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo. The research applied a quantitative method with descriptive tabulation with the population of the entire employee of PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo covering 49 respondents as samples taken by a census method. The data collection technique employs observations, interviews, and questionnaires for all respondents and the analysis method used is the Path Analysis. The result of the research demonstrates that (1) transformational leadership (X1) and organizational communication (X2) simultaneously gives positive and significant effects on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo by 0.936 or 93.6%, (2) the transformational leadership (X1) partially has a positive and significant effect on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo by 0.351 or 35.1%, and (3) the organizational communication (X2) partially indicates a positive and significant effect on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo by 0.638 or 63.8%

Keywords; transformational leadership, organizational communication, work satisfaction

ABSTRAK

EKO GUNAWAN MOHAMAD. E21.17.164. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo, dan (2) seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo, (3) seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo yaitu sebesar 0.936 atau 93.6%. (2) kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo sebesar 0.351 atau 35.1%. (3) komunikasi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo sebesar 0.638 atau 63.8%.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“MOTTO”

Tidak ada manusia yang diciptakan gagal, yang ada hanyalah mereka
gagal memahami potensi diri dan gagal merancang kesuksesannya
Tiada yang lebih berat timbangan Allah pada hari kiamat nanti, selain
Taqwa dan akhlak mulia seperti wajah dipenuhi senyum untuk kebaikan
dan tidak menyakiti sesama {HR Tirmidzi}.

Oleh karena itu

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”
(Q.S. Al-Insyirah : 6)

“Tidak usah ada kata lelah, kita berjuang ini demi membesarkan nama
keluarga dan memberikan kehidupan yang lebih baik untuk mereka”
(Eko Gunawan Mohamad)

Persembahan :

Allhamdulillah atas rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan
skripsi ini dengan baik

Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada orang
paling berharga dalam hidup saya. Hidup menjadi begitu mudah dan
lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada
diri kita sendiri. Terima kasih kepada ibu dan juga kakak beserta keluarga
yang telah banyak membantu dalam penyelesaian studi ini.

ALMAMATER TERCINTA

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

TEMPATKU MENIMBA ILMU

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمُ الرَّحْمَنُ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Skripsi ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Orang tua beserta keluarga yang telah membantu/mendukung dalam penyelesaian studi. Bapak Moh. Ichsan Gaffar SE. M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Ariawan Ahmad.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Ibu DR.HJ. Juriko Abdussamad.,Msi selaku Pembimbing I dan Ibu Poppy Mu'jizat., SE.MM, selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan

terselesaikannya penyusunan Skripsi ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Gorontalo, 19 April 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	10
DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian pustaka	10
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.3. Teori – Teori Kepuasan Kerja	13
2.1.4. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.5. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional	16
2.1.6. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	18
2.1.7. Pengertian Komunikasi Organisasi	19
2.1.8. Alur Komunikasi Dalam Organisasi	21
2.1.9. Hambatan-Hambatan Komunikasi Organisasi	22
2.1.10. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	23
2.1.11. Penelitian Terdahulu	24
2.2. Kerangka Pemikiran	26
2.3. Hipotesis	27

BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN.....	28
3.1. Objek Penilitian	28
3.2. Metode Penilitian	28
3.2.1. Operasional Variabel	29
3.2.2. Populasi Dan Sampel.....	31
3.2.3. Jenis Dan Sumber Data.....	33
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.5. Pengujian Instrumen Penelitian	35
3.2.6. Metode Analisis Data	39
3.2.7. Pengujian Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.2 Visi dan Misi	43
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi.....	45
4.2. Analisis Deskriptif	46
4.2.1 Karakteristik Responden.....	46
4.2.2 Analisis Deskritif Variabel Penelitian	48
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.2.4 Analisis Data Statistik	56
4.2.5 Pengujian Hipotesis	58
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP.....	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Tedahulu.....	24
Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian	29
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuesioner.....	31
Tabel 3.3. Daftar Populasi.....	32
Tabel 3.4. Koefesien Korelasi.....	37
Tabel 4.1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Usia	47
Tabel 4.3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden	49
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Transformasional (X1)	49
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Organisasi (X2).....	50
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y).....	52
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Trasnformasional	54
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi Organisasi	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh (X1) dan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	58
Tabel Jadwal Penelitian.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	26
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	39
Gambar 4.1. Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Angket Penelitian	69
Lampiran 2	Rencana Jadwal Penelitian	76
Lampiran 3	Data Ordinal & Data Interval	77
Lampiran 4	Deskriptif Variabel Penelitian	83
Lampiran 5	Validitas dan Reliabilitas.....	91
Lampiran 6	Korelasi.....	96
Lampiran 7	Uji Regresi	97
Lampiran 8	Rumus T-Hitung	98
Lampiran 9	T-Tabel	100
Lampiran 10	Tabel F	103
Lampiran 11	Surat Izin Penelitian	105
Lampiran 12	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	106
Lampiran 13	Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	107
Lampiran 14	Hasil Turnitin.....	108
Lampiran 15	Abstrak.....	110
Lampiran 16	Curiculum Vitae	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam tiap industri, peranan manusia sangatlah berarti sebab lewat peranan tersebut manusia bisa berkolaborasi serta menggapai tujuan dengan menggunakan seluruh sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi. Dengan demikian setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusiaanya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Menurut Rezvan et al dalam Wiswananda & Netra, (2017) menyebutkan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan, karena dapat menjadi perencana dan perilaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju sehingga mencapai kepuasan kerja dalam organisasi. Kepuasan kerja yakni salah

satu aspek yang mendukung tercapainya keberhasilan suatu organisasi. Sampai saat ini kepuasan kerja masih menjadi isu yang menarik dan berarti buat dikaji karena sangat besar pengaruhnya baik buat kepentingan orang, organisasi, dan masyarakat. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan anggota atas pekerjaannya di dalam sesuatu organisasi yakni bagian dari dinamika organisasi yang tetap senantiasa bakal selalu ada.

Menurut Wibowo dalam Novieka & Prasetya, (2018) kepuasan kerja merupakan derajat positif ataupun negatifnya perasaan seorang menimpa bermacam segi tugas- tugas pekerjaan, tempat kerja serta ikatan dengan sesama pekerja. Perihal yang sama dikemukakan oleh Sutrisno dalam Novieka & Prasetya, (2018) Kepuasan kerja merupakan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan suasana kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan yang diterima ditempat kerja dan hal- hal yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis. Spector dalam Sule & Priansa, (2018:172) mengembangkan survei kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, promosi, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja serta pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Salah satu aspek keberhasilan yang tidak nampak secara nyata dari kegiatan dalam organisasi tetapi bisa dialami oleh karyawan ialah terdapatnya perasaan puas dalam diri karyawan. Kepuasan kerja terjalin disaat karyawan merasa keinginannya sudah terpenuhi sehingga perasaan puas tersebut hendak berakibat positif untuk karyawan serta pastinya karyawan hendak merasa bahagia dalam menuntaskan pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak didapat begitu saja melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi

Hughes et al, dalam Sule & Priansa, (2018:76) menyatakan, bahwa kepemimpinan transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin.

Emery dan Barker dalam Wiswananda & Netra, (2017) menyatakan kepemimpinan transformasional secara instrinsik mendorong kepuasan kerja dengan memberikan kemampuannya saat menyampaikan misi dan melakukan stimulasi intelektual, selain itu pemimpin transformasional mendorong pengikutnya dalam mengambil lebih banyak tanggung jawab dan otonomi, tugas kerja tersebut akan memberikan peningkatan tingkat keberhasilan dan kepuasan para pengikutnya.

Irawati dalam Wiswananda & Netra, (2017) menyatakan, ketika pemimpin transformasional menetapkan tujuan yang ingin dicapai organisasi melibatkan bawahan, maka secara langsung akan menimbulkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa karakteristik dan pendekatan kepemimpinan transformasional menurut Luthans dalam Sule & Priansa, (2018:81) yang terkait dengan karisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual.

Pemimpin transformasional bisa membagikan keteladanan bagaikan panutan untuk karyawannya, bisa mendesak karyawan buat berperilaku kreatif, inovatif serta sanggup memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Tidak hanya itu pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dialami karyawan dan senantiasa membagikan motivasi supaya bisa tingkatkan kinerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja untuk para karyawannya.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi adalah komunikasi organisasi. Komunikasi dalam organisasi memegang peranan sangat berarti dalam mendukung kegiatan organisasi. Setiap fungsi manajemen sumber daya manusia senantiasa diiringi komunikasi, diawali dari proses seleksi, wawancara hingga pemutusan ikatan kerja seluruhnya memerlukan komunikasi. Redding dan Saborn dalam Sule & Priansa, (2018:265) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks.

Katz dan Kahn dalam Sule & Priansa, (2018:265) mengatakan, bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Jika di dalam suatu organisasi ditemukan pesan atau informasi yang disampaikan tidak tepat pada sasaran, dapat disimpulkan komunikasi organisasi yang berjalan tidak sesuai dengan harapan.

Khomsarial dalam Sule & Priansa, (2018:275) menyatakan alur komunikasi yang ada di dalam organisasi terdiri dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal. Dengan berkomunikasi personil yang terdapat dalam organisasi hendak saling berhubungan, saling membagi informasi serta saling menolong dalam menuntaskan permasalahan mereka, dan saling bertukar pikiran buat tingkatkan kepuasan kerja demi tercapainya keberhasilan program organisasi, sebab buat menggapai tujuannya serta penuhi kebutuhannya personil dalam organisasi tidak bisa menghindarkan diri dari berhubungan dengan orang lain.

PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo merupakan perusahaan yang beroperasi dalam bidang pelayanan jasa yang dapat juga dikatakan sebagai unit pelaksanaan kegiatan komunikasi di antaranya surat menyurat. PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo merupakan salah satu Perusahaan Umum Milik Negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos yang ada di Gorontalo. Oleh karena itu kepuasan kerja sangatlah diperhatikan dalam membantu ketidak efektif dan efisiennya karyawan dalam bekerja.

Seiring berjalannya aktivitas perusahaan muncul berbagai permasalahan, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Manajer SDM PT Pos Indonesia Cabang Gorontalo mengatakan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, indikasinya adalah disebabkan oleh prosedur dan peraturan penambahan jam operasional yang diberikan perusahaan, hal tersebut ditandai dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan khususnya pada saat ini PT Pos Indonesia sedang bekerjasama dengan pemerintah dalam membantu dan melayani penyaluran bantuan langsung tunai atau BLT kepada masyarakat. Dengan adanya program tersebut maka penambahan jam kerja diberikan kepada karyawan yang mendapatkan tugas itu.

Akibat dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, ketidakpuasan karyawan dirasakan karena sebagian rekan kerja tidak lagi saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karena setiap jenis pekerjaan yang dilakukan atas pekerjaan itu sendiri membuat karyawan kurang termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan, karena karyawan harus memaksimalkan kemampuan fisik serta kecakapan berfikirnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan tersebut diatas diduga di sebabkan oleh pimpinan jarang mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga belum mampu menginspirasi bawahannya untuk memberikan yang terbaik oleh perusahaan. Selain itu pimpinan kurang memberikan perhatian secara individual terhadap kebutuhan dan harapan orang-orang yang ada di dalam organisasi.

Dimana ukuran utama keberhasilan seorang pemimpin adalah seberapa cepat dan seberapa efektif organisasi mampu mencapai visinya.

Begitupun halnya dengan komunikasi organisasi, miss komunikasi atau pertukaran informasi yang terjadi di lingkup organisasi baik itu berupa penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan. Sehingganya kesalahpahaman sering terjadi terkait dengan penyampaian informasi yang di terima maupun di sampaikan mengenai tugas atau pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu judul yaitu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo.
- 2) Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo.
- 3) Seberapa besar pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi, memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO.

1.3.2 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo.

- 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo.
- 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah sumber informasi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya menyangkut kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi dan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pengambilan keputusan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan perbandingan buat peneliti yang lain untuk melakukan penelitian lanjutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Kosasih, (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu asumsi efisien ataupun emosional terhadap bermacam segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan di mana seseorang dapat merasa lumayan puas dengan satu ataupun sebagian aspek yang lain.

Kepuasan kerja ialah permasalahan yang lumayan menarik serta berarti, baik bagi individu sebagai pekerja ataupun bagi perusahaan. Seseorang manajer butuh menghasilkan area kerja yang bisa penuhi kebutuhan ataupun motif pekerjaannya, guna terciptanya tujuan organisasi sebagaimana yang di harapkan.

Menurut George dan Jones dalam Kosasih, (2017) kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan kepercayaan seseorang tentang pekerjaannya di mana tingkat kepuasannya dapat berubah dari kepuasan yang tinggi menjadi ketidakpuasan yang tinggi.

Menurut Locke dalam Safari, Zulkarnaen, & Nurhanipah, (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi tidak senang yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Siagian dalam Wiswananda & Netra, (2017) menyebutkan kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar tingkat keseriusan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Sementara itu, Siagian dalam Sule & Priansa, (2018:170) menyatakan kalau kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya, secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sebaliknya, orang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya apapun faktor yang menyebabkan ketidakpuasan itu, misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan, cenderung bersikap negatif terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Bersumber pada teori diatas penulis bisa merumuskan kalau kepuasan kerja merupakan perilaku dari karyawan terhadap pekerjaannya ataupun metode seseorang pekerja merasakan pekerjaannya sebab kepuasan kerja itu bersifat individual, jadi tiap orang memiliki kepuasan yang berbeda- beda.

Spector dalam Sule & Priansa, (2018:172) mengembangkan survei kepuasan kerja :

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimnya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur serta peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur serta peraturan kerja seseorang, semacam birokrasi serta beban kerja.

4. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan ikatan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang selalu mensupport sesama rekan kerja yang lain, dan suasana kerja yang aman bisa tingkatkan kepuasan kerja.

5. Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. Setiap jenis pekerjaan yang dilakukan akan membuat seorang karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad dalam Anggraeni & Santosa, (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiawaan karyawan yang meliputi attensi, ketentraman dalam bekerja, bakat, serta keahlian.

2. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, antar karyawan, atasan, dan antara karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik

Faktor yang terkait dengan keadaan fisik lingkungan kerja serta keadaan fisik karyawan, yang meliputi tipe pekerjaan, pengaturan waktu kerja serta waktu istirahat, kondisi ruangan kerja, penerangan, pertukaran udara, keadaan kesehatan karyawan, umur karyawan.

4. Faktor Keuangan

Faktor yang terkait dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, promosi serta fasilitas yang diberikan.

2.1.3 Teori – Teori Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron dalam Sule & Priansa, (2018:177) menyatakan, teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah :

1. Teori Dua Faktor (Two-factor theory)

Teori kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan serta ketidakpuasan berasal dari kelompok variable yang berbeda, ialah hygiene factors serta motivators. Hygiene factors merupakan ketidakpuasan kerja yang diakibatkan oleh kumpulan perbandingan dari faktor-faktor (mutu pengawasan, area kerja, pembayaran pendapatan, keamanan, mutu lembaga, ikatan kerja, serta kebijakan organisasi). Sebab faktor-faktor ini ini bertabiat menghindari respon negatif hingga diucap bagaikan hygiene (maintenance) factors. Kepuasan kerja yang dihadirkan dari sekumpulan aspek yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun hasil secara langsung dari pekerjaannya (kesempatan promosi, pengakuan, tanggung

jawab, pestasi) diucap bagaikan motivators sebab ialah tingkat paling tinggi dari kepuasan kerja.

2. Teori Nilai (Value Theory)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperoleh (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas, jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan lebih sedikit puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

2.1.4 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pridana dan Hadian dalam Kosasih, (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah karakter kepemimpinan yang berorientasi perubahan pada tataran nilai. Kepemimpinan transformasional mampu mengajak publik untuk secara teguh menghadapai tujuan-tujuan yang lebih hakiki ketimbang sekedar pemenuhan kepentingan atau kebutuhan jangka pendek.

Menurut Gibson et al dalam Kosasih, (2017) kepemimpinan transformasional merupakan keahlian memberi inspirasi serta motivasi kepada para pengikut untuk menggapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara otentik serta buat imbalan internal. Definisi ini

menggambarkan kalau seseorang pemimpin wajib sanggup membangkitkan para pengikutnya untuk mencapai visi serta memberikan penghargaan yang besar pada mereka.

Pemimpin transformasional sebetulnya ialah agen perubahan sebab memanglah erat kaitannya dengan transformasi yang terjalin dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.

Hughes et al dalam Sule & Priansa, (2018:76) menyatakan, bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai visi, kemampuan retorika, serta pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya buat meningkatkan jalinan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih sukses dalam mendesak pergantian organisasi sebab tergugahnya emosi pengikut dan kesediaan mereka buat bekerja mewujudkan visi si pemimpin.

O'leary dalam Sule & Priansa, (2018:76) menyatakan, bahwa kepemimpinan transformasional bagaikan kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer apabila dia mau sesuatu kelompok melebarkan batasan serta mempunyai kinerja melampaui status quo ataupun menggapai serangkaian target organisasi baru seluruhnya.

Pemimpin transformasional mengevaluasi keahlian serta kemampuan tiap-tiap bawahan buat melaksanakan sesuatu tugas ataupun pekerjaan, sekalian melihat kemungkinan buat memperluas tanggung jawab serta kewenangan bawahan di masa mendatang.

Voon et al dalam Wiswananda & Netra, (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi penting dalam hal kepuasan kerja para pengikutnya. Sementara itu luthans dalam Sule & Priansa, (2018:77) mengatakan, bahwa pemimpin transformasional lebih kerap mengenakan taktik legitimasi serta melahirkan tingkatan identifikasi serta internalisasi yang lebih besar, mempunyai kinerja yang lebih baik, serta meningkatkan pengikutnya.

Penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi dengan kemampuan untuk memotivasi bawahannya agar mau dan bergerak untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional akan mampu untuk diimplementasikan jika berpedoman pada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Rees dalam Sule & Priansa, (2018:78) mengatakan, ada tujuh prinsip kepemimpinan transformasional yang meliputi :

1. Simplifikasi

Keberhasilan kepemimpinan dimulai dengan suatu visi yang hendak jadi kaca serta tujuan bersama. Kemampuan serta keahlian dalam mengungkapkan visi secara jelas, instan serta transformasional yang bisa menanggapi persoalan: ke mana kita hendak melangkah?

2. Motivasi

Keahlian buat memperoleh komitmen dari tiap orang yang ikut serta terhadap visi yang telah dipaparkan merupakan perihal kedua yang perlu

kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional bisa menghasilkan suatu sinergitas di dalam organisasi, sepatutnya ia bisa pula memaksimalkan, memotivasi, serta memberikan energi kepada tiap pengikutnya. Praktisnya bisa saja berbentuk tugas ataupun pekerjaan yang betul- betul menantang dan membagikan kesempatan untuk mereka buat ikut serta dalam suatu proses kreatif, baik dalam perihal membagikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam penyelesaian permasalahan sehingga perihal ini hendak membagikan nilai tambah tertentu untuk mereka.

3. Memfasilitasi

Merupakan kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi dalam organisasi sebagai institusi, dalam kelompok atau individu. Hal ini akan berdampak pada peningkatan modal intelektual setiap orang yang terlibat di dalamnya. Kemampuan untuk berani dan bertanggung jawab melakukan perubahan saat dibutuhkan dan menjadi tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan mereka tidak boleh takut akan hal itu. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus tanggap terhadap perubahan tanpa mengorbankan kepercayaan dan tim yang telah dibangun.

4. Mobilitas

Pengerahan seluruh sumber daya yang ada untuk memenuhi serta menguatkan tiap orang yang ikut serta di dalamnya dalam menggapai visi

serta tujuan. Pemimpin transformasional hendak senantiasa mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

5. Kesiagaan

Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

6. Komitmen

Berkaitan dengan komitmen untuk selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tuntas. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

2.1.6 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik dan pendekatan kepemimpinan transformasional menurut Luthans dalam Sule & Priansa, (2018:80) terdiri dari sejumlah hal yang terkait dengan:

a. Karisma

Pemimpin mampu mentransformasi visi dan misi, serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi.

b. Inspirasi

Pemimpin mengomunikasikan harapannya, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi.

c. Stimulasi Intelektual

Pemimpin menunjukkan kemampuan intelegensi, serta penyelesaian masalah dengan bijak dan penuh pertimbangan.

d. Perhatian Secara Individual

Berkaitan dengan perhatian pemimpin secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi sehingga pemimpin mampu memahami pikiran dari tiap-tiap orang yang ada di organisasi.

2.1.7 Pengertian Komunikasi Organisasi

Dalam organisasi, komunikasi memegang peranan sangat berarti dalam mendukung kegiatan organisasi. Masing- masing fungsi manajemen sumber daya manusia selalu diiringi komunikasi, dimulai dari proses seleksi, wawancara hingga pemutusan jalinan kerja seluruhnya memerlukan komunikasi.

Menurut Purwanto dalam Novieka & Prasetya, (2018) komunikasi organisasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem, baik dengan simbol-simbol, sinyal maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Muhamad Arni dalam Handayani, (2014) komunikasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau berubah-ubah yang mencakup komunikasi internal dan eksternal.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. “Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-

hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan” (Pace dan Faules dalam Afianto & Utami, (2017).

Redding dan Saborn dalam Sule & Priansa, (2018:265) menyatakan, bahwa komunikasi organisasi merupakan pengiriman serta penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang tercantum dalam bidang ini merupakan komunikasi internal, ikatan manusia, ikatan persatuan pengelola, komunikasi downward, upward, komunikasi horizontal serta berdialog, mencermati, menulis, serta komunikasi penilaian program.

Katz dan Khan dalam Sule & Priansa, (2018:265) menyatakan, bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Jika di dalam suatu organisasi ditemukan pesan atau informasi yang disampaikan tidak tepat pada sasaran, dapat disimpulkan komunikasi organisasi yang berjalan tidak sesuai dengan harapan.

Komunikasi organisasi ialah proses penciptaan serta pertukaran pesan dalam rangkaian ikatan yang silih berkaitan antara satu sama lain buat menuntaskan permasalahan yang terjalin dalam sesuatu area tertentu. Definsi ini memiliki 7 konsep kunci dalam komunikasi organisasi, ialah proses, pesan, jaringan, silih bergantung, hubungan, lingkungan, serta ketidakpastian.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu perilaku yang dilakukan di dalam organisasi untuk pertukaran pesan dan informasi yang terjadi li lingkup organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.8 Alur Komunikasi Dalam Organisasi

Khomsahrial dalam Sule & Priansa, (2018:275) menyatakan alur komunikasi yang ada di dalam organisasi terdiri dari :

1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari pimpinan atau para pimpinan kepada pegawainya. Komunikasi ke bawah memiliki tujuan untuk menyampaikan tujuan, mengubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi, mencegah kurangnya informasi, dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari pegawai kepada pimpinan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi ke semua pegawai yang ada di dalam organisasi, kecuali yang berada pada tingkatan paling atas memiliki tingkat komunikasi yang tidak terlalu intensif. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran, dan mengajukan pertanyaan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal ialah pertukaran pesan di antara orang- orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas- tugas maupun tujuan kemanusiaan,

semacam koordinasi, penyelasaian kasus maupun konflik, dan silih memberikan informasi.

2.1.9 Hambatan-Hambatan Komunikasi Organisasi

Tiga hambatan dalam komunikasi organisasi menurut Sri Astuti dalam Safari, Zulkarnaen, & Nurhanipah, (2019) sebagai berikut:

1. Tingkat Hirarki

Bila suatu organisasi tumbuh, strukturnya berkembang, akan menimbulkan berbagai masalah komunikasi. Karena berita harus melalui tingkatan (jenjang) tambahan, yang memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai tempat tujuan dan cenderung menjadi berkurang ketepatannya.

2. Wewenang Manajerial

Tanpa wewenang untuk membuat keputusan tidak mungkin manajer dapat mencapai tujuan dengan efektif. Tapi dilain pihak, pada kenyataannya bahwa seseorang yang mengendalikan orang lain juga menimbulkan hambatan-hambatan terhadap komunikasi.

3. Spesialisasi

Meskipun spesialisasi adalah prinsip dasar organisasi tetapi juga menciptakan masalah-masalah komunikasi dimana hal ini cenderung memisahkan orang-orang, bahkan bisa dibilang mereka saling berdekatan dengan perbedaan fungsi, kepentingan dan istilah-istilah pekerjaan dapat membuat orang-orang merasa bahwa mereka hidup dalam dunia yang berbeda.

2.1.10 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada dibawahnya. Karyawan yang sudah memiliki kepuasan kerja merasa bahwa pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpin tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan yang ada pada karyawan.

Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja mendukung teori yang dikemukakan oleh Singh dan Jain (2013) yang mengatakan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan yang demokratis atau transformasional meningkatkan hubungan antar sesama karyawan dan atasan. Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan karena pada dasarnya atasan yang memberikan arahan serta motivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan yang tergabung dalam koperasi angkutan

umum jalur Parangtritis-Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu semakin baik proses komunikasi yang dilakukan akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat (Mustika, 2013). Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Harahap dan Mahadewi) yang memperoleh hasil bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.11 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NAMA	JUDUL PENELITIAN	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1. Gede Aris Wiswananda & I Gusti Salit Ketut Netra, (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bali Mandira	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2. Zulkarnaen & I Nyoman Sudarma, (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Warung Taulan Badung	Regressi Linear Berganda	Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)
3. Tenang Safari, Wandy Zulkarnaen & Hesti Nurhanipah, (2019)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di. PD BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG	Regressi Linear Sederhana	Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Perbedaan dengan Penelitian Sekarang

NAMA	JUDUL PENELITIAN	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
Eko Gunawan Mohamad (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo	Metode Analisis Path	

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang digunakan peneliti sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu.
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang digunakan dan metode analisis yang digunakan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Alur pemikiran diformulasikan dalam bentuk bagan sebagaimana digambarkan dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Dapat dilihat pada gambar di atas bahwa Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional X1 dan komunikasi organisasi X2 sedangkan variabel terikatnya kepuasan kerja karyawan Y

2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO
2. Kepemimpinan Trasnformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO
3. Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010:5). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:7) metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diberikan adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

3.2.1 Operasional Variabel

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pendekatan Kepemimpinan Transformasional	1. Karisma 2. Inspirasi 3. Stimulasi intelektual 4. Perhatian Secara Individual	Ordinal
Komunikasi Organisasi (X2)	Komunikasi Ke Bawah Komunikasi Ke Atas	1. Menyampaikan Tujuan 2. Mengubah Sikap 3. Membentuk Pendapat 4. Mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi 5. Mencegah kurangnya informasi 6. Mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan 1. Memberikan balikan 2. Memberikan saran 3. Mengajukan pertanyaan	Ordinal

	Komunikasi Horizontal	1. Koordinasi 2. Penyelesaian masalah atau konflik 3. Saling memberikan informasi	Ordinal
Sumber : Luthans dan Khomsarial dalam Sule & Priansa, (2018: 81,275)			

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Indikator Kepuasan Kerja	1. Besarnya gaji yang diterima 2. Kesempatan untuk mendapatkan promosi 3. Prosedur dan peraturan kerja 4. Dukungan terhadap rekan kerja 5. Pekerjaan itu sendiri	Ordinal
Sumber : Spector dalam Sule & Priansa, (2018: 172)			

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai poin mulai dari sangat positif sampai dengan sangat negative. Quesioner disusun dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2**Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak Setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (sangat negatif)	1

3.2.2 Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik populasi yang merupakan unsur-unsur objek penelitian. Data digunakan untuk mengambil keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Saat mengumpulkan data, anda akan selalu dihadapkan pada objek yang akan dipelajari, baik berupa objek, orang, dan aktivitas maupun peristiwa yang terjadi. Ridwan (2010:54) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu objek atau subjek di suatu daerah dan memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2012:61) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek peneliti dengan kualitas dan karakteristik tertentu ditentukan untuk diajar oleh peneliti.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO yang berjumlah 49 orang.

Tabel 3.3

Daftar Populasi

No	Uraian	Jumlah
1.	Kepala Kantor Pos Gorontalo	1 Orang
2.	Manajer Pelayanan	1 Orang
3.	Manajer Operasional	1 Orang
4.	Manajer Dukungan Umum/SDM	1 Orang
5.	Manajer Akuntansi/UPL	1 Orang
6.	Manajer Pemasaran	1 Orang
7.	Manajer Keuangan dan BPM	1 Orang
8.	Manajer IT	1 Orang
9.	Customer Service	2 Orang
10.	Loket	4 Orang
11.	Staf	27 Orang
12.	Pengantar Kiriman Barang	6 Orang
13.	Satpam	2 Orang
	Jumlah	49 Orang

Sumber : PT. POS Indonesia Cabang Gorontalo

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:62), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi.

Pengambilan sampel hendaknya mewakili karakteristik dari populasi, dimana tergantung dari cara penarikan atau penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein 2004:10).

Dari penjelasan diatas penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 49 orang.

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu dikelompokkan kedalam dua golongan :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi organisasi atau sejarah objek penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Wawancara, teknik ini digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan dan informasi dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pimpinan atau karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo.
- 3) Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkap daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.

3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (realibel). Untuk meyakini bahwa intrumen alat ukur yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibitasnya sehingga bila digunakan akan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Setelah dilakukan pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas struktur (validitas konstruk), maka pendapat ahli (experts opinion) dapat digunakan dengan cara mengambil pendapat instrument yang disusun setelah instrument dibuat bersama ahli. Hal ini sejalan dengan Sugiyono (2012:352) yang mengatakan bahwa “pengujian perangkat dilanjutkan setelah pengujian konstruksi dari para ahli selesai. Disetujui oleh para ahli, instrumen di uji pada sampel dari mana populasi diambil. Setelah data diperoleh dan ditabulasi, dilakukan uji validitas konstruk dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan skor alat”.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi

seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut :

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

Dimana :

R = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

dinyatakan valid dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dinyatakan tidak valid, dimana distribusi t yang digunakan mempunyai $dk = (n - 2)$, rumus yang digunakan yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

$t = \text{test}(t_{hitung})$

$r = \text{korelasi antara variabel X dan Y}$

$N = \text{jumlah sampel}$

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 -1,000	Sangat tinggi
0,600 -0,799	Tinggi
0,400 -0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0199	Sangat rendah

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas mengacu pada pemahaman bahwa suatu instrument dapat cukup diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena sudah baik. Alat terbaik tidak cenderung untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal juga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, digunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005: 45) dalam penelitian ini:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap intrument

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 dan jika cronbach alpha < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghazali, 2005). Semakin nilai alpanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2010:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

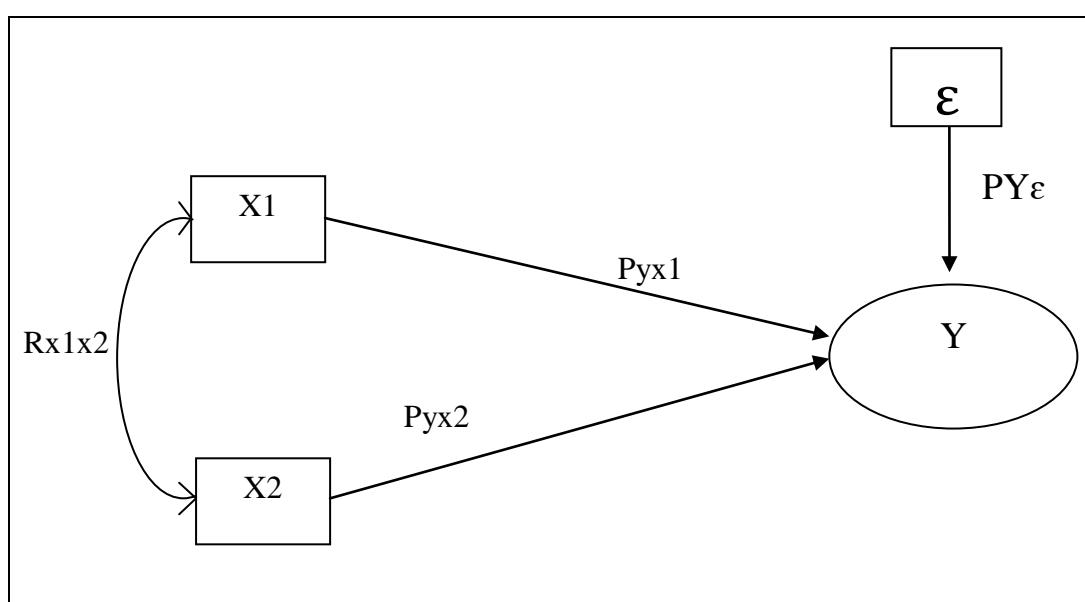
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut :



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X₁ : Kepemimpinan Transformasional

X₂ : Komunikasi Organisasi

Y : Kepuasan Kerja

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausulnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁ dan X₂ tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak di ukur dan diteliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂ dan Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

4. Menghitung matrix invers $R_{1^{-1}}$
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_1} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain (P_{Ye})
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (P_{YX_i}) (P_{YX_i}) \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (P_{YX_i}) (R_{YX_i X_j}) (P_{YX_j})$$

Dimana : $i =$ yang berpengaruh $j =$ yang dilalui

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $P_{YX_i}^2 + \sum P_{YX_i} R_{YX_i X_j}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang Kantor Pos pertama didirikan di bavia (sekarang Jakarta) oleh gubernur Jendral G.W Baron Van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan Pos telah lahir mengembang peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari jawatan PTT (Post Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang kepala jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih di arahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus perum, maka pada juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Kantor Pos Gorontalo terletak di Jalan Nani Wartabone No. 15 RT 01 RW 01 Kelurahan Ipilo, Kecamatan Kota Timur, Kota Gorontalo. Lokasi tersebut berada di salah satu jalan utama yang berada di Kota Gorontalo, tepat berada di depan Kantor Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Kota Gorontalo.

Sepintas yang kita tahu bahwa kantor pos merupakan tempat untuk mengirim surat atau paket, serta mencairkan uang dalam bentuk paket program pemerintah. Begitupun dengan kantor pos gorontalo yang ketika dibangun oleh Belanda pada tahun 1910-an bernama Kantor Pos dan Telegraph. Jadi semenjak didirikan hingga kini, bangunan itu masih berfungsi sebagai Kantor Pos Cabang Gorontalo, hanya saja fungsi telegraphnya sudah tidak beroperasi lagi, kepemilikan bangunan tua itu sekarang dipegang PT Pos Indonesia. Selain itu bangunan itu kini juga sudah merupakan aset kantor pos sebagai salah satu cagar budaya di gorontalo yang telah ditetapkan oleh Menteri Kebudayaan dan Pariwisata dengan Surat Keputusan Permenbudpar No PM 10/PW 007/MKP 2010 silam, sebagai Cagar Budaya Nasional yang dilindungi oleh Undang-undang.

4.1.2 Visi dan Misi PT Pos Indonesia Cabang Gorontalo

VISI

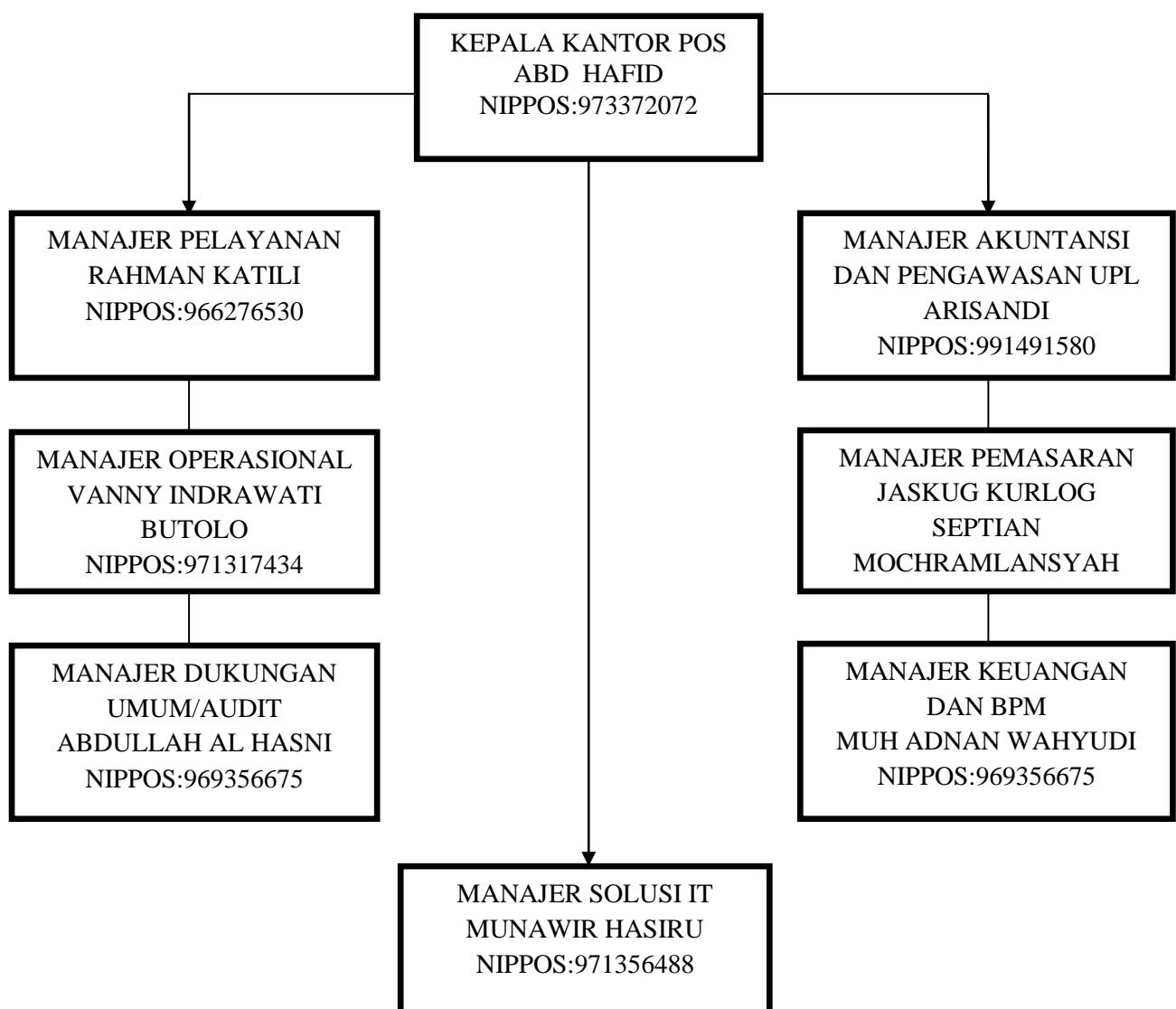
Menjadi pemimpin pasar di indonesia dengan menyediakan layanan surat pos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

MISI

1. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik

2. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi
3. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh
4. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat
5. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan

4.1.3 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Cabang Gorontalo



4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi PT Pos Indonesia Cabang Gorontalo

Sebagai instansi yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa, PT Pos Indonesia Cabang Gorontalo mempunyai tugas pokok untuk memudahkan pelayanan kepada seluruh masyarakat yang datang untuk melakukan transaksi jasa di kantor pos. Dalam menyelenggarakan tugas pokok PT Pos Indonesia Cabang Gorontalo mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut :

- 1. Kepala Kantor Pos**

Berfungsi untuk mengawasi, merencanakan, dan memimpin kantor pos Gorontalo dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- 2. Manajer Pelayanan**

Berfungsi melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan layanan loket surat dan paket, jasa keuangan wesel pos dan jasa keuangan lainnya.

- 3. Manajer Dukungan Umum/Audit**

Berfungsi untuk mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia, dan kegiatan umum lainnya untuk mendukung pelaksanaan operasional perusahaan.

- 4. Manajer Operasional**

Berfungsi mengawasi dan mengurus penyortiran barang-barang yang akan dikirim serta mencatat data statistik lalu lintas giro.

- 5. Manajer Akuntansi**

Berfungsi mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pengelolaan akuntansi agar tercapai pembukuan akuntansi yang tertib dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan.

6. Manajer Pemasaran

Berfungsi mengawasi dan bertanggungjawab atas pengiriman dan penerimaan kiriman surat pos tercatat dan terdaftar.

7. Manajer Keuangan dan BPM

Berfungsi melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan keuangan dan benda pos, prangko, benda material dan benda pihak ketiga lainnya.

8. Manajer Solusi IT

Berfungsi bertanggungjawab dalam penjaminan beroperasinya sistem layanan meliputi administrasi, dokumentasi, pemeliharaan pengelolaan/perbaikan sistem aplikasi, perangkat keras dan jaringan virtual peralatan berbasis IT.

4.2 Analisis Deskriptif

Dari 49 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Σ)	Presentase %
Laki – laki	34	69.3
Perempuan	15	30.7
Jumlah	49	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau 69,3 % dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 30,7%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan. Hal ini dikarenakan bahwa PT. Pos indonesia Cabang Gorontalo lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki untuk mengisi posisi bagian operasional dan juga pengantaran paket surat.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia

Usia (tahun)	Frekuensi (Σ)	Presentase %
22-30	14	28.5
31-40	27	55.2
41>	8	16.3
Jumlah	49	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang usianya 22-30 Tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 28,5%, jumlah responden yang usianya 31-40 Tahun sebanyak 27 orang atau 55,2%, dan jumlah responden yang usianya 41 Tahun ke atas sebanyak 8 orang atau 16,3%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki tingkat usia 31-40 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan yang berusia 31-40 tahun cenderung lebih terpuaskan dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

3. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Σ)	Presentase %
SLTA	32	65.3
Sarjana	17	34.7
Jumlah	49	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas menunjukkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana responden yang tingkat pendidikannya SLTA sebanyak 32 orang atau 65,3%, dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 17 orang atau 34,7%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SLTA. Hal ini menunjukkan karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA akan merasa lebih puas dalam bekerja karena pekerjaannya sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliknya.

4.2.2 Analisis Deskritif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan. Bobot-bobot butir instrumen berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut proses perhitungannya:

$$\text{Bobot terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} : 1 \times 1 \times 49 = 49$$

Bobot tertinggi x Item x Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 49 = 245$

Hasil perhitungan tersebut di intervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{245 - 49}{5} = 39.2 \text{ dibulatkan menjadi } 39$$

Tabel 4.4 Skala Penelitian Jawaban Responden

No.	Rentang	Kategori
1.	49-88	Sangat Rendah
2.	89-128	Rendah
3.	129-168	Sedang
4.	169-208	Tinggi
5.	209-248	Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan 2021

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil tabulasi data variabel Kepemimpinan Transformasional yang diisi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Transformasional (X1)

Skor	Item											
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}			X _{1.4}		
	F	Skor	%									
5	9	45	18.4	9	45	18.4	10	50	20.4	10	50	20.4
4	20	80	40.8	21	84	42.9	28	112	57.1	26	104	53.1
3	17	51	34.7	18	54	36.7	10.	30	20.4	9	27	18.4
2	3	6	6.1	1	2	2.0	1	2	2.0	3	6	6.1
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	1	1	2.0
Σ	49	182	100	49	185	100	49	194	100	49	188	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel kepemimpinan transformasional (X1) berada pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional akan membuat karyawan bekerja dengan puas. Pimpinan memiliki karisma sehingga mendapatkan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi dalam mentransformasi visi dan misi perusahaan serta mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi. Selain itu dengan kemampuan intelegensi yang dimilikinya pemimpin mampu meyelesaikan masalah dengan penuh pertimbangan. Dan juga memberikan perhatian secara individu kepada karyawan dalam menyikapi hal-hal yang berhubungan dengan masalah pekerjaan.

2. Komunikasi Organisasi (X2)

Hasil tabulasi data variabel Komunikasi Organisasi yang diisi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Organisasi (X₂)

Skor	Item											
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}			X _{2.4}		
	F	Skor	%									
5	8	40	16.3	11	55	22.4	7	35	14.3	10	50	20.4
4	22	88	44.9	24	96	49.0	30	120	61.2	28	112	57.1
3	17	51	34.7	13	39	26.5	11	33	22.4	10	30	20.4
2	2	4	4.1	1	2	2.0	1	2	2.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	183	100	49	192	100	49	190	100	49	194	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Skor	Item											
	X _{2.5}			X _{2.6}			X _{2.7}			X _{2.8}		
	F	Skor	%									
5	10	50	20.4	8	40	16.3	11	55	22.4	10	50	20.4
4	28	112	57.1	22	88	44.9	23	92	46.9	27	108	55.1
3	9	27	18.4	17	51	34.7	13	39	26.5	11	33	22.4
2	2	4	4.1	2	4	4.1	2	4	4.1	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	193	100	49	183	100	49	190	100	49	193	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Skor	Item											
	X _{2.9}			X _{2.10}			X _{2.11}			X _{2.12}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	16.3	7	35	14.3	8	40	16.3	10	50	20.4
4	22	88	44.9	22	88	44.9	22	88	44.9	28	112	55.1
3	17	51	34.7	18	54	36.7	17	51	34.7	10	30	20.4
2	2	4	4.1	2	4	4.1	2	4	4.1	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	183	100	49	181	100	49	183	100	49	194	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel komunikasi organisasi (X2) berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dipastikan tujuan komunikasi yang tersampaikan dari atasan kepada bawahan dapat mengubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahan informasi serta mencegah kurangnya informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Samalahnya dengan komunikasi yang yang disampaikan dari bawahan ke atasan, komunikasi ini dapat memberikan respon yang diterima, memberikan saran serta dapat membantuk mengajukan pertanyaan dalam

organisasi. Dan terakhir komunikasi yang tersampaikan diantara sesama karyawan, komunikasi yang tersampaikan antara sesama karyawan dapat membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan, serta dapat menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi di dalam maupun di luar pekerjaan dan juga dapat saling membantu dalam memberikan informasi terhadap tugas yang dikerjakan.

3. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil tabulasi data variabel Kepuasan Kerja Karyawan yang diisi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y)

Skor	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	22.4	7	35	14.3	10	50	20.4
4	24	96	49.0	30	120	61.2	28	112	57.1
3	13	39	26.5	11	33	22.4	10	30	20.4
2	1	2	2.0	1	2	2.0	1	2	2.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	192	100	49	190	100	49	194	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Skor	Item					
	Y.4			Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	16.3	8	40	16.3
4	24	96	49.0	22	88	44.9
3	16	48	32.7	17	51	34.7
2	1	2	2.0	2	4	4.1
1	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	49	186	100	49	183	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan ketika perusahaan mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat dan juga komunikasi yang terjalin antar semua personil berjalan lancar maka tidak menutup kemungkinan kepuasan kerja yang di dapatkan karyawan dapat dirasakan dari besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang di anggap sepadan, karyawan berkesempatan untuk mendapatkan promosi dalam meningkatkan karir dan jabatan, prosedur dan peraturan kerja sesuai dengan yang dibuat perusahaan, karyawan selalu memberikan support sesama rekan kerja yang lain dan juga pekerjaan itu sendiri yang dilakukan akan membuat karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pernyataan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji validitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Alpha Cronbach pada hasil output pengujian reliabilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Item	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
	r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0.892	13.528	1.678	Valid	0,854	$>0,60 =$ Reliabel
X1-2	0.875	12.391	1.678	Valid		
X1-3	0.828	10.123	1.678	Valid		
X1-4	0.761	8.042	1.678	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,854 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah reliabel karena *alpha cronbach* $>0,60$.

2. Uji validitas dan reliabilitas Komunikasi Organisasi (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi Organisasi

Item	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
	r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0.932	17.628	1.678	Valid	0,980	$>0,60 =$ Reliabel
X2-2	0.816	9.678	1.678	Valid		
X2-3	0.863	11.711	1.678	Valid		
X2-4	0.938	18.552	1.678	Valid		
X2-5	0.924	16.566	1.678	Valid		
X2-6	0.932	17.628	1.678	Valid		
X2-7	0.894	13.679	1.678	Valid		
X2-8	0.918	15.869	1.678	Valid		

X2-9	0.932	17.628	1.678	Valid		
X2-10	0.872	12.213	1.678	Valid		
X2-11	0.932	17.628	1.678	Valid		
X2-12	0.938	18.552	1.678	Valid		

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komunikasi organisasi (X2) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,980 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel komunikasi organisasi adalah reliabel karena $\alpha cronbach > 0.60$.

3. Uji validitas dan reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Item	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
	r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Y-1	0.839	10.571	1.678	Valid	0,932	$>0,60 =$ Reliabel
Y-2	0.867	11.928	1.678	Valid		
Y-3	0.916	15.653	1.678	Valid		
Y-4	0.882	12.831	1.678	Valid		
Y-5	0.932	17.628	1.678	Valid		

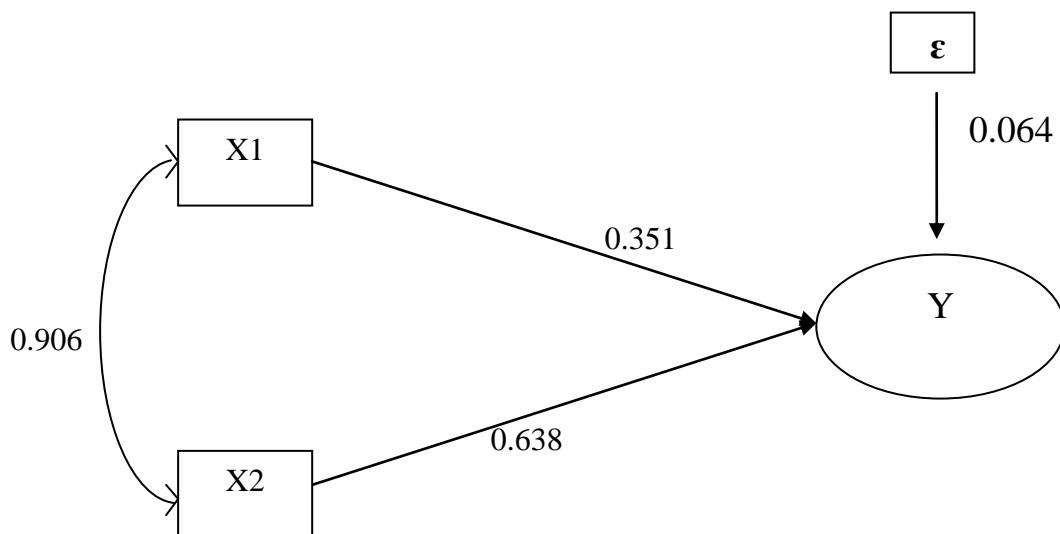
Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,932 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah reliabel karena $\alpha cronbach > 0.60$.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 49 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.351x_1 + 0.638x_2 + 0.064\epsilon$$



Gambar 4.1 Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur diatas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan komunikasi organisasi (X2) sebesar 0.906 dengan tingkat hubungan kuat atau tinggi. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kepuasan kerja sebesar 0.351 atau 35.1%, dan

komunikasi organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.638 atau 63.8%.

Pengaruh simultan kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.936 atau 93.6%, sedangkan sisanya sebesar 0.064 atau 6.40% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh (X1) dan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama R^2_{yx1x2}
		Langsung	Total	
X1	0.351	0.351	35.1%	-
X2	0.638	0.638	63.8%	-
ϵ	0.064	0.064	6.40%	-
X1, X2	-	-	-	0.936 (93.6%)

Sumber : Data Olahan 2021

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Hasil uji statistik kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 335.577 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.20 dengan taraf signifikan adalah 0,000.

Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($312.545 > 3.20$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil

olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig < 0,05, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.2.5.2 Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.351 atau 35.1% dengan nilai sig sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.2.5.3 Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.638 atau 63.8% dengan nilai sig sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo, dimana bila kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos indonesia cabang Gorontalo.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi pengikut melalui inspirasi. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi. Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas ataau pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang. Dan juga pemimpin harus selalu memperhatikan tingkat komunikasi antara bawahan dengan atasan. Komunikasi akan menyebabkan terjadinya interaksi yang positif antara atasan dengan bawahan, sehingga akan memberikan kenyamanan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Singh dan Jain (2013) yang mengatakan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan yang demokratis atau

transformasional meningkatkan hubungan antar sesama karyawan dan atasan. Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan karena pada dasarnya atasan yang memberikan arahan serta motivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Terkait dengan komunikasi organisasi sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mustika 2013) menyatakan Komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu semakin baik proses komunikasi yang dilakukan akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gede Aris Wiswananda & I Gusti Salit Ketut Netra, (2017) mengemukakan Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja .

4.3.2 Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Gorontalo. Dimana bila kepemimpinan transformasional di tingkatkan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, namun dapat dilihat kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan variabel komunikasi organisasi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional yang rendah pada PT.Pos Indonesia Cabang Gorontalo bisa mempengaruhi kepuasan karyawan dalam

bekerja. Kepemimpinan transformasional yang rendah ini sebagaimana dari fakta dilapangan bahwa pimpinan di PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo belum sepenuhnya memberikan perhatian secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada diperusahaan dalam hal memenuhi kebutuhan dan harapan yang ditunjang dengan fasilitas yang memadai sehingga pimpinan sedikit memberikan ruang kepada bawahannya dalam menyampaikan aspirasi dan segala bentuk keluh kesah bawahannya dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang dihadapi bawahannya. Selain itu pimpinan PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo belum memaksimalkan kemampuan yang dimiliknya untuk mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana dalam hal memberikan dorongan dan inspirasi serta merangsang karyawannya agar terus memiliki kreativitas dalam bekerja. Hal ini berbanding terbalik dengan tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional yang berada pada kategori tinggi dikarenakan karyawan memberikan kepercayaan penuh terhadap atasannya dengan kemampuan intelegensi yang dimilikinya dalam memecahkan masalah dengan bijak dan penuh pertimbangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Hughes et al, 2015) bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Penerapan gaya dari kepemimpinan transformasional dapat membuat bawahan merasa loyal, respek kepada atasannya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan.

Hal yang sama dikemukakan (Emery dan Barker, 2017) Bahwa kepemimpinan transformasional mendorong kepuasan kerja dengan memberikan kemampuannya saat menyampaikan misi dan melakukan stimulasi intelektual, selain itu pemimpin transformasional mendorong pengikutnya dalam mengambil lebih banyak tanggung jawab dan otonomi, tugas kerja tersebut akan memberikan peningkatan tingkat keberhasilan dan kepuasan bagi para pengikutnya.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen & I Nyoman Sudarma, (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.2 Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana bila komunikasi organisasi dapat terjalin dengan baik pada satu lingkup organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, agar tidak salah penyampaian informasi antar anggota dalam suatu organisasi. Dengan komunikasi yang baik dalam organisasi akan menciptakan kerjasama yang baik antar sesama karyawan. Sehingga pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan baik pula.

Berdasarkan data yang diteliti mengenai pengaruh komunikasi organisasi yang tinggi pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo dikarenakan alur komunikasi yang terjadi di dalam organisasi baik itu komunikasi ke atas,

komunikasi ke bawah maupun komunikasi horizontal lebih dominan berlangsung dengan baik, karena semua pekerjaan yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang gorontalo atas dasar perintah atau arahan dari pimpinan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di lakukan. Oleh karena itu tujuan komunikasi ke bawah dapat mengubah sikap dalam penyampaian informasi, membentuk pendapat dalam organisasi, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahamn informasi serta mencegah kurangnya informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Begitupun dengan komunikasi ke atas, komunikasi yang tersampaikan dari bawahan ke atasan ini dapat memberikan respon terhadap pesan yang di terima dan memberikan saran terhadap informasi yang diterima maupun disampaikan serta membantu mengajukan pertanyaan didalam organisasi. Sama halnya dengan komunikasi horizontal komunikasi ini paling dominan dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo karena kebanyakan dilakukan karyawan atau orang – orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam organisasi, karena komunikasi diantara sesama karyawan maupun sesama tingkat manajer dapat membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan, serta dapat menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi didalam maupun di luar pekerjaan dan juga dapat saling membantu dalam memberikan informasi terhadap tugas yang dikerjakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Katz dan Khan, 2018) menyatakan, bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Jika di dalam suatu organisasi ditemukan pesan atau informasi yang disampaikan tidak tepat pada

sasaran, dapat disimpulkan komunikasi organisasi yang berjalan tidak sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Tenang Safari, Wandy Zulkarnaen & Hesti Nurhanipah, (2019) mengemukakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo
2. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo
3. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka terdapat saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo agar pimpinan di perusahaan hendaknya lebih konsisten dalam memberikan perhatian kepada karyawannya serta selalu memberikan ruang untuk mendengarkan aspirasi yang disampaikan bawahannya. Dan juga terus mendorong dan menginspirasi karyawan memiliki kreativitas yang tinggi demi kemajuan perusahaan.

2. Disarankan kepada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo agar tetap menjaga jalinan komunikasi organisasi yang baik yang terjadi di lingkup organisasi antara pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan sehingga informasi yang diterima maupun yang disampaikan dapat membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan dalam perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Misalnya promosi jabatan, supervisi, gaji, penghargaan dan juga tunjangan tambahan. Spector (2018,172).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JURNAL DINAMIKA EKONOMI 52 & BISNIS Vol. 10 No. 1 Maret 2013* , 18.
- As'ad, Moh., 2004, *Teori Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. 2012. Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson.
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society Vol. 1, No. 2, September 2017* , 32.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novieka, & Prasetya, A. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 61 No. 4 Agustus 2018* , 10.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F, 2013,*Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*,Terjemahan: Dedy Mulyana, Cetakankedelapan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priadana, Sidik dan Dedi Hadian. 2013. *Paradigma Kepemimpinan di Indonesia*. Bandung:Logoz Publishing.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)/ Volume 3 No. 2 Mei - Agustus 2019* , 16.

- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keenam. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiswananda, G. A., & Ketut Netra, I. G. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, 2017: 6499-6525 , 27.

Kuesioner /Angket Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.(i)

Di

Gorontalo

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah, sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo”**. Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi/menjawab daftar pernyataan yang terlampir. Kuesioner ini di buat semata-mata untuk pengembangan ilmu dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi Program Strata Satu (S1) Universitas Ichsan Gorontalo. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner ini tanpa ada paksaan dan tekanan dan informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya.

Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Eko Gunawan Mohamad

KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

Jenis kelamin :

Usia :

Jabatan :

Tingkat pendidikan :

II. Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban pernyataan/pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara dengan memberi tanda (✓)

Keterangan :

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-Kadang
- d. Jarang
- e. Tidak Pernah

Pernyataan variabel Kepemimpinan Transformasional X1

1. Dengan karisma yang dimiliki, pemimpin mendapatkan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi dalam mentransformasi visi dan misi
 - a. Selalu mendapatkan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi dalam mentransformasi visi dan misi
 - b. Sering mendapatkan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi dalam mentransformasi visi dan misi
 - c. Kadang-Kadang mendapatkan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi dalam mentransformasi visi dan misi
 - d. Jarang mendapatkan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi dalam mentransformasi visi dan misi
 - e. Tidak Pernah mendapatkan kepercayaan dari seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi dalam mentransformasi visi dan misi
2. Dengan mengomunikasikan harapannya pemimpin mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi
 - a. Selalu mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi
 - b. Sering mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi
 - c. Kadang-Kadang mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi

- d. Jarang mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi
 - e. Tidak Pernah mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana sehingga mampu menjadi inspirasi
3. Dengan kemampuan intelegensi yang dimiliknya, pemimpin mampu menyelesaikan masalah dengan penuh pertimbangan
 - a. Selalu menyelesaikan masalah dengan penuh pertimbangan
 - b. Sering menyelesaikan masalah dengan penuh pertimbangan
 - c. Kadang-Kadang menyelesaikan masalah dengan penuh pertimbangan
 - d. Jarang menyelesaikan masalah dengan penuh pertimbangan
 - e. Tidak Pernah menyelesaikan masalah dengan penuh pertimbangan
 4. Pemimpin memberikan perhatian secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi
 - a. Selalu memberikan perhatian secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi
 - b. Sering memberikan perhatian secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi
 - c. Kadang-Kadang memberikan perhatian secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi
 - d. Jarang memberikan perhatian secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi
 - e. Tidak Pernah memberikan perhatian secara personal kepada seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi

Pernyataan variabel Komunikasi Organisasi X2

1. Dengan berkomunikasi penyampaian tujuan dapat terlaksana dengan baik
 - a. Selalu dapat terlaksana dengan baik
 - b. Sering dapat terlaksana dengan baik
 - c. Kadang-Kadang dapat terlaksana dengan baik
 - d. Jarang dapat terlaksana dengan baik
 - e. Tidak Pernah dapat terlaksana dengan baik
2. Dengan berkomunikasi dapat mengubah sikap seseorang dalam penyampaian informasi
 - a. Selalu dapat mengubah sikap seseorang dalam penyampaian informasi
 - b. Sering dapat mengubah sikap seseorang dalam penyampaian informasi
 - c. Kadang-Kadang dapat mengubah sikap seseorang dalam penyampaian informasi
 - d. Jarang dapat mengubah sikap seseorang dalam penyampaian informasi
 - e. Tidak Pernah dapat mengubah sikap seseorang dalam penyampaian informasi

3. Dengan berkomunikasi dapat membentuk pendapat didalam organisasi
 - a. Selalu dapat membentuk pendapat didalam organisasi
 - b. Sering dapat membentuk pendapat didalam organisasi
 - c. Kadang-Kadang dapat membentuk pendapat didalam organisasi
 - d. Jarang dapat membentuk pendapat didalam organisasi
 - e. Tidak Pernah dapat membentuk pendapat didalam organisasi
4. Komunikasi dapat mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi
 - a. Selalu dapat mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi
 - b. Sering dapat mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi
 - c. Kadang-Kadang dapat mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi
 - d. Jarang dapat mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi
 - e. Tidak Pernah dapat mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena kesalahpahaman informasi
5. Komunikasi dapat mencegah kurangnya informasi yang diterima maupun disampaikan
 - a. Selalu dapat mencegah kurangnya informasi yang diterima maupun disampaikan
 - b. Sering dapat mencegah kurangnya informasi yang diterima maupun disampaikan
 - c. Kadang-Kadang dapat mencegah kurangnya informasi yang diterima maupun disampaikan
 - d. Jarang dapat mencegah kurangnya informasi yang diterima maupun disampaikan
 - e. Tidak Pernah dapat mencegah kurangnya informasi yang diterima maupun disampaikan
6. Komunikasi dapat mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - a. Selalu dapat mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - b. Sering dapat mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - c. Kadang-Kadang dapat mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - d. Jarang dapat mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan

- e. Tidak Pernah dapat mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
- 7. Komunikasi memberikan respon terhadap pesan yang diterima
 - a. Selalu memberikan respon terhadap pesan yang diterima
 - b. Sering memberikan respon terhadap pesan yang diterima
 - c. Kadang-Kadang memberikan respon terhadap pesan yang diterima
 - d. Jarang memberikan respon terhadap pesan yang diterima
 - e. Tidak Pernah memberikan respon terhadap pesan yang diterima
- 8. Komunikasi memberikan saran terhadap informasi yang diterima maupun disampaikan
 - a. Selalu memberikan saran terhadap informasi yang diterima maupun disampaikan
 - b. Sering memberikan saran terhadap informasi yang diterima maupun disampaikan
 - c. Kadang-Kadang memberikan saran terhadap informasi yang diterima maupun disampaikan
 - d. Jarang memberikan saran terhadap informasi yang diterima maupun disampaikan
 - e. Tidak Pernah memberikan saran terhadap informasi yang diterima maupun disampaikan
- 9. Komunikasi membantu mengajukan pertanyaan didalam organisasi
 - a. Selalu membantu mengajukan pertanyaan didalam organisasi
 - b. Sering membantu mengajukan pertanyaan didalam organisasi
 - c. Kadang-Kadang membantu mengajukan pertanyaan didalam organisasi
 - d. Jarang membantu mengajukan pertanyaan didalam organisasi
 - e. Tidak Pernah membantu mengajukan pertanyaan didalam organisasi
- 10. Komunikasi membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan
 - a. Selalu membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan
 - b. Sering membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan
 - c. Kadang-Kadang membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan
 - d. Jarang membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan
 - e. Tidak Pernah membantu mengkoordinir tugas-tugas yang dikerjakan
- 11. Komunikasi dapat menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi
 - a. Selalu dapat menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi
 - b. Sering dapat menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi
 - c. Kadang-Kadang dapat menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi
 - d. Jarang dapat menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi
 - e. Tidak Pernah dapat menyelesaikan masalah atau konflik yang terjadi

12. Dengan berkomunikasi saling membantu dan memberikan informasi
- Selalu membantu dan memberikan informasi
 - Sering membantu dan memberikan informasi
 - Kadang-Kadang membantu dan memberikan informasi
 - Jarang membantu dan memberikan informasi
 - Tidak Pernah membantu dan memberikan informasi

Pernyataan variabel Kepuasan Kerja Y

1. Besarnya gaji yang diterima dapat meningkatkan kepuasan kerja
 - Selalu meningkatkan kepuasan kerja
 - Sering meningkatkan kepuasan kerja
 - Kadang-Kadang meningkatkan kepuasan kerja
 - Jarang meningkatkan kepuasan kerja
 - Tidak Pernah meningkatkan kepuasan kerja
2. Kepuasan kerja dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan
 - Selalu dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan
 - Sering dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan
 - Kadang-Kadang dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan
 - Jarang dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan
 - Tidak Pernah dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan
3. Prosedur dan peraturan di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja
 - Selalu dapat meningkatkan kepuasan kerja
 - Sering dapat meningkatkan kepuasan kerja
 - Kadang-Kadang dapat meningkatkan kepuasan kerja
 - Jarang dapat meningkatkan kepuasan kerja
 - Tidak Pernah dapat meningkatkan kepuasan kerja
4. Rekan kerja serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja
 - Selalu meningkatkan kepuasan kerja
 - Sering meningkatkan kepuasan kerja
 - Kadang-Kadang meningkatkan kepuasan kerja
 - Jarang meningkatkan kepuasan kerja
 - Tidak Pernah meningkatkan kepuasan kerja

5. Setiap jenis pekerjaan yang dilakukan akan membuat seorang karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan
 - a. Selalu membuat seorang karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan
 - b. Sering membuat seorang karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan
 - c. Kadang-Kadang membuat seorang karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan
 - d. Jarang membuat seorang karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan
 - e. Tidak Pernah membuat seorang karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan

Rencana Jadwal Penelitian

Adapun rencana jadwal penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian

Lampiran 3. TABULASI JAWABAN RESPONDEN**Variabel X1. Kepemimpinan Transformasional**

NO	ITEM PERTANYAAN				JUMLAH
	1	2	3	4	
1	3	3	4	4	14
2	4	4	5	5	18
3	4	4	5	4	17
4	3	3	4	4	14
5	3	3	3	4	13
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	3	3	4	4	14
10	4	4	4	4	16
11	3	3	4	4	14
12	3	3	4	5	15
13	3	3	4	4	14
14	5	5	4	5	19
15	2	2	4	4	12
16	5	5	4	5	19
17	4	4	4	4	16
18	5	5	4	5	19
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	3	3	3	3	12
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	3	3	3	3	12
33	3	3	3	3	12
34	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12

38	5	5	5	5	20
39	2	3	2	3	10
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	5	5	5	5	20
43	4	5	5	2	16
44	4	4	5	4	17
45	3	4	4	2	13
46	2	4	4	4	14
47	3	3	3	1	10
48	5	4	4	2	15
49	4	3	5	4	16

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	3.000	0.061	0.061	0.121	-1.545	1.000
	3.000	17.000	0.347	0.408	0.388	-0.232	2.206
	4.000	20.000	0.408	0.816	0.266	0.901	3.277
	5.000	9.000	0.184	1.000	0.000		4.423
	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
2.000	3.000	18.000	0.367	0.388	0.383	-0.285	2.505
	4.000	21.000	0.429	0.816	0.266	0.901	3.687
	5.000	9.000	0.184	1.000	0.000		4.860
	3.000	2.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	10.000	0.204	0.224	0.300	-0.757	2.187
3.000	4.000	28.000	0.571	0.796	0.283	0.827	3.442
	5.000	10.000	0.204	1.000	0.000		4.802
	4.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	2.000	3.000	0.061	0.082	0.151	-1.394	1.752
	3.000	9.000	0.184	0.265	0.328	-0.627	2.451
4.000	4.000	26.000	0.531	0.796	0.283	0.827	3.497
	5.000	10.000	0.204	1.000	0.000		4.802

Succesive Interval

1	2	3	4	Total
2.206	2.505	3.442	3.497	11.650
3.277	3.687	4.802	4.802	16.568
3.277	3.687	4.802	3.497	15.263
2.206	2.505	3.442	3.497	11.650
2.206	2.505	2.187	3.497	10.395

3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
2.206	2.505	3.442	3.497	11.650
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
2.206	2.505	3.442	3.497	11.650
2.206	2.505	3.442	4.802	12.955
2.206	2.505	3.442	3.497	11.650
4.423	4.860	3.442	4.802	17.527
1.000	1.000	3.442	3.497	8.939
4.423	4.860	3.442	4.802	17.527
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
4.423	4.860	3.442	4.802	17.527
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
4.423	4.860	4.802	4.802	18.888
2.206	2.505	2.187	2.451	9.349
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
4.423	4.860	4.802	4.802	18.888
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
2.206	2.505	2.187	2.451	9.349
2.206	2.505	2.187	2.451	9.349
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
2.206	2.505	2.187	2.451	9.349
2.206	2.505	2.187	2.451	9.349
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
2.206	2.505	2.187	2.451	9.349
2.206	2.505	2.187	2.451	9.349
2.206	2.505	2.187	2.451	9.349
4.423	4.860	4.802	4.802	18.888
1.000	2.505	1.000	2.451	6.956
4.423	4.860	4.802	4.802	18.888
3.277	3.687	3.442	3.497	13.903
4.423	4.860	4.802	4.802	18.888
3.277	4.860	4.802	1.752	14.692
3.277	3.687	4.802	3.497	15.263
2.206	3.687	3.442	1.752	11.088
1.000	3.687	3.442	3.497	11.626
2.206	2.505	2.187	1.000	7.898
4.423	3.687	3.442	1.752	13.305
3.277	2.505	4.802	3.497	14.081

Variabel X2. Komunikasi Organisasi

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	2.000	0.041	0.041	0.088	1.741	1.000
	3.000	17.000	0.347	0.388	0.383	0.285	2.295
	4.000	22.000	0.449	0.837	0.247	0.981	3.450
	5.000	8.000	0.163	1.000	0.000	-	4.656
2.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	2.045	1.000
	3.000	13.000	0.265	0.286	0.340	0.566	2.318
	4.000	24.000	0.490	0.776	0.300	0.757	3.496
	5.000	11.000	0.224	1.000	0.000	-	4.748
3.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	2.045	1.000
	3.000	11.000	0.224	0.245	0.314	0.691	2.233
	4.000	30.000	0.612	0.857	0.226	1.068	3.558
	5.000	7.000	0.143	1.000	0.000	-	4.993
4.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	2.045	1.000
	3.000	10.000	0.204	0.224	0.300	0.757	2.187
	4.000	28.000	0.571	0.796	0.283	0.827	3.442
	5.000	10.000	0.204	1.000	0.000	-	4.802
5.000	2.000	2.000	0.041	0.041	0.088	1.741	1.000
	3.000	9.000	0.184	0.224	0.300	0.757	1.992
	4.000	28.000	0.571	0.796	0.283	0.827	3.174
	5.000	10.000	0.204	1.000	0.000	-	4.535
6.000	2.000	2.000	0.041	0.041	0.088	1.741	1.000
	3.000	17.000	0.347	0.388	0.383	-	2.295

													0.285
	4.000	22.000	0.449	0.837		0.247	0.981	3.450					
	5.000	8.000	0.163	1.000		0.000							4.656
													-
7.000	2.000	2.000	0.041	0.041		0.088	1.741	1.000					-
	3.000	13.000	0.265	0.306		0.351	0.507	2.154					
	4.000	23.000	0.469	0.776		0.300	0.757	3.256					
	5.000	11.000	0.224	1.000		0.000							4.480
													-
8.000	2.000	1.000	0.020	0.020		0.049	2.045	1.000					-
	3.000	11.000	0.224	0.245		0.314	0.691	2.233					
	4.000	27.000	0.551	0.796		0.283	0.827	3.470					
	5.000	10.000	0.204	1.000		0.000							4.802
													-
9.000	2.000	2.000	0.041	0.041		0.088	1.741	1.000					-
	3.000	17.000	0.347	0.388		0.383	0.285	2.295					
	4.000	22.000	0.449	0.837		0.247	0.981	3.450					
	5.000	8.000	0.163	1.000		0.000							4.656
													-
10.000	2.000	2.000	0.041	0.041		0.088	1.741	1.000					-
	3.000	18.000	0.367	0.408		0.388	0.232	2.328					
	4.000	22.000	0.449	0.857		0.226	1.068	3.509					
	5.000	7.000	0.143	1.000		0.000							4.726
													-
11.000	2.000	2.000	0.041	0.041		0.088	1.741	1.000					-
	3.000	17.000	0.347	0.388		0.383	0.285	2.295					
	4.000	22.000	0.449	0.837		0.247	0.981	3.450					
	5.000	8.000	0.163	1.000		0.000							4.656
													-
12.000	2.000	1.000	0.020	0.020		0.049	2.045	1.000					-
	3.000	10.000	0.204	0.224		0.300	0.757	2.187					
	4.000	28.000	0.571	0.796		0.283	0.827	3.442					
	5.000	10.000	0.204	1.000		0.000							4.802

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
2.295	3.496	3.558	3.442	3.174	2.295	3.256	3.470	2.295	2.328	2.295	3.442	35.343
3.450	4.748	4.993	4.802	4.535	3.450	4.480	4.802	3.450	3.509	3.450	4.802	50.471
3.450	3.496	4.993	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	42.581
2.295	3.496	3.558	3.442	3.174	2.295	3.256	3.470	2.295	2.328	2.295	3.442	35.343
2.295	3.496	2.233	3.442	3.174	2.295	3.256	3.470	2.295	2.328	2.295	3.442	34.018
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
3.450	2.318	3.558	3.442	3.174	3.450	2.154	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	38.867
3.450	2.318	3.558	3.442	3.174	3.450	2.154	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	38.867

2.295	2.318	3.558	3.442	3.174	2.295	2.154	3.470	2.295	2.328	2.295	3.442	33.064
3.450	4.748	3.558	3.442	3.174	3.450	4.480	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	43.623
2.295	1.000	3.558	3.442	3.174	2.295	1.000	3.470	2.295	2.328	2.295	3.442	30.592
2.295	4.748	3.558	4.802	4.535	2.295	4.480	4.802	2.295	2.328	2.295	4.802	43.233
2.295	3.496	3.558	3.442	3.174	2.295	3.256	3.470	2.295	2.328	2.295	3.442	35.343
4.656	4.748	3.558	4.802	4.535	4.656	4.480	4.802	4.656	4.726	4.656	4.802	55.078
1.000	3.496	3.558	3.442	3.174	1.000	3.256	3.470	1.000	1.000	1.000	3.442	28.837
4.656	4.748	3.558	4.802	4.535	4.656	4.480	4.802	4.656	4.726	4.656	4.802	55.078
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
4.656	4.748	3.558	4.802	4.535	4.656	4.480	4.802	4.656	4.726	4.656	4.802	55.078
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
4.656	4.748	4.993	4.802	4.535	4.656	4.480	4.802	4.656	4.726	4.656	4.802	56.512
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
4.656	4.748	4.993	4.802	4.535	4.656	4.480	4.802	4.656	4.726	4.656	4.802	56.512
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810
4.656	4.748	4.993	4.802	4.535	4.656	4.480	4.802	4.656	4.726	4.656	4.802	56.512
1.000	3.496	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	14.496
4.656	4.748	4.993	4.802	4.535	4.656	4.480	4.802	4.656	4.726	4.656	4.802	56.512
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
4.656	4.748	4.993	4.802	4.535	4.656	4.480	4.802	4.656	4.726	4.656	4.802	54.114
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	39.910
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
2.295	2.318	2.233	2.187	1.000	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	25.818
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
3.450	3.496	3.558	3.442	3.174	3.450	3.256	3.470	3.450	3.509	3.450	3.442	41.147
2.295	2.318	2.233	2.187	1.992	2.295	2.154	2.233	2.295	2.328	2.295	2.187	26.810

Variabel Y. Kepuasan Kerja

NO	ITEM PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	3	3	18
2	5	5	5	4	4	23
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	3	3	18
5	4	3	4	3	3	17
6	4	4	4	4	4	20
7	3	4	4	4	4	19
8	3	4	4	4	4	19
9	3	4	4	3	3	17
10	5	4	4	4	4	21
11	2	4	4	3	3	16
12	5	4	5	3	3	20
13	4	4	4	3	3	18
14	5	4	5	5	5	24
15	4	4	4	2	2	16
16	5	4	5	5	5	24
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	5	5	5	24
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	3	15
38	5	5	5	5	5	25
39	4	2	2	3	2	13
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20

42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	4	3	16
47	4	4	4	4	4	20
48	3	3	3	4	3	16
49	4	4	4	4	4	20

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	13.000	0.265	0.286	0.340	-0.566	2.318
	4.000	24.000	0.490	0.776	0.300	0.757	3.496
	5.000	11.000	0.224	1.000	0.000		4.748
2.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	11.000	0.224	0.245	0.314	-0.691	2.233
	4.000	30.000	0.612	0.857	0.226	1.068	3.558
	5.000	7.000	0.143	1.000	0.000		4.993
3.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	10.000	0.204	0.224	0.300	-0.757	2.187
	4.000	28.000	0.571	0.796	0.283	0.827	3.442
	5.000	10.000	0.204	1.000	0.000		4.802
4.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.049	-2.045	1.000
	3.000	16.000	0.327	0.347	0.369	-0.394	2.434
	4.000	24.000	0.490	0.837	0.247	0.981	3.664
	5.000	8.000	0.163	1.000	0.000		4.924
5.000	2.000	2.000	0.041	0.041	0.088	-1.741	1.000
	3.000	17.000	0.347	0.388	0.383	-0.285	2.295
	4.000	22.000	0.449	0.837	0.247	0.981	3.450
	5.000	8.000	0.163	1.000	0.000		4.656

Succesive Interval

1	2	3	4	5	Total
3.496	3.558	3.442	2.434	2.295	15.224
4.748	4.993	4.802	3.664	3.450	21.657
3.496	4.993	3.442	3.664	3.450	19.045
3.496	3.558	3.442	2.434	2.295	15.224
3.496	2.233	3.442	2.434	2.295	13.899
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
2.318	3.558	3.442	3.664	3.450	16.432
2.318	3.558	3.442	3.664	3.450	16.432
2.318	3.558	3.442	2.434	2.295	14.046
4.748	3.558	3.442	3.664	3.450	18.862

1.000	3.558	3.442	2.434	2.295	12.728
4.748	3.558	4.802	2.434	2.295	17.836
3.496	3.558	3.442	2.434	2.295	15.224
4.748	3.558	4.802	4.924	4.656	22.688
3.496	3.558	3.442	1.000	1.000	12.496
4.748	3.558	4.802	4.924	4.656	22.688
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
4.748	3.558	4.802	4.924	4.656	22.688
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
4.748	4.993	4.802	4.924	4.656	24.122
2.318	2.233	2.187	2.434	2.295	11.466
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
4.748	4.993	4.802	4.924	4.656	24.122
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
2.318	2.233	2.187	2.434	2.295	11.466
2.318	2.233	2.187	2.434	2.295	11.466
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
2.318	2.233	2.187	2.434	2.295	11.466
2.318	2.233	2.187	2.434	2.295	11.466
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
2.318	2.233	2.187	2.434	2.295	11.466
2.318	2.233	2.187	2.434	2.295	11.466
2.318	2.233	2.187	2.434	2.295	11.466
4.748	4.993	4.802	4.924	4.656	24.122
3.496	1.000	1.000	2.434	1.000	8.930
4.748	4.993	4.802	4.924	4.656	24.122
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
4.748	4.993	4.802	4.924	4.656	24.122
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
2.318	2.233	2.187	3.664	2.295	12.696
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610
2.318	2.233	2.187	3.664	2.295	12.696
3.496	3.558	3.442	3.664	3.450	17.610

Lampiran 4.

TabelFrequency

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	9	18,4	18,4	18,4
4,00	20	40,8	40,8	59,2
Valid 3,00	17	34,7	34,7	93,9
2,00	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	9	18,4	18,4	18,4
4,00	21	42,9	42,9	61,2
Valid 3,00	18	36,7	36,7	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	28	57,1	57,1	77,6
Valid 3,00	10	20,4	20,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	10	20,4	20,4
	4,00	26	53,1	73,5
	3,00	9	18,4	91,8
	2,00	3	6,1	98,0
	1,00	1	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0

Lampiran 4.

Tabel Frequency

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	22	44,9	44,9	61,2
Valid 3,00	17	34,7	34,7	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	24	49,0	49,0	71,4
Valid 3,00	13	26,5	26,5	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	14,3	14,3	14,3
4,00	30	61,2	61,2	75,5
Valid 3,00	11	22,4	22,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	28	57,1	57,1	77,6
Valid 3,00	10	20,4	20,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	28	57,1	57,1	77,6
Valid 3,00	9	18,4	18,4	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	22	44,9	44,9	61,2
Valid 3,00	17	34,7	34,7	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	23	46,9	46,9	69,4
Valid 3,00	13	26,5	26,5	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	27	55,1	55,1	75,5
Valid 3,00	11	22,4	22,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	22	44,9	44,9	61,2
Valid 3,00	17	34,7	34,7	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	14,3	14,3	14,3
4,00	22	44,9	44,9	59,2
Valid 3,00	18	36,7	36,7	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	22	44,9	44,9	61,2
Valid 3,00	17	34,7	34,7	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	28	57,1	57,1	77,6
Valid 3,00	10	20,4	20,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Lampiran 4.

Tabel Frequency

y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	24	49,0	49,0	71,4
Valid 3,00	13	26,5	26,5	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	14,3	14,3	14,3
4,00	30	61,2	61,2	75,5
Valid 3,00	11	22,4	22,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	28	57,1	57,1	77,6
Valid 3,00	10	20,4	20,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	24	49,0	49,0	65,3
Valid 3,00	16	32,7	32,7	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	22	44,9	44,9	61,2
Valid 3,00	17	34,7	34,7	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Lampiran 5.

Tabel Validitas dan Reliabilitas

		Correlations				
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
	Pearson Correlation	1	,862**	,646**	,488**	,892**
x1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,862**	1	,634**	,458**	,875**
x1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000
	N	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,646**	,634**	1	,548**	,828**
x1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,488**	,458**	,548**	1	,761**
x1.4	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,892**	,875**	,828**	,761**	1
x1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,854	,860	4

Lampiran 5.

Tabel Validitas dan Reliabilitas

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
	Pearson Correlation	1	,662**	,734**	,770**	,753**	1,000**
x2.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,662**	1	,639**	,771**	,762**	,662**
x2.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,734**	,639**	1	,876**	,864**	,734**
x2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,770**	,771**	,876**	1	,982**	,770**
x2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,753**	,762**	,864**	,982**	1	,753**
x2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	1,000**	,662**	,734**	,770**	,753**	1
x2.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,737**	,935**	,747**	,869**	,851**	,737**
x2.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,746**	,754**	,855**	,980**	,962**	,746**
x2.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	1,000**	,662**	,734**	,770**	,753**	1,000**
x2.9	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,933**	,598**	,658**	,705**	,691**	,933**
x2.10	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	1,000**	,662**	,734**	,770**	,753**	1,000**
x2.11	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
x2.12	Pearson Correlation	,770**	,771**	,876**	1,000**	,982**	,770**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,932 **	,816 **	,863 **	,938 **	,924 **	,932 **
x2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49

		x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2
	Pearson Correlation	,746 **	1,000 **	,933 **	1,000 **	,770 **	,932 **
x2.1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,754 **	,662 **	,598 **	,662 **	,771 **	,816 **
x2.2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,855 **	,734 **	,658 **	,734 **	,876 **	,863 **
x2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,980 **	,770 **	,705 **	,770 **	1,000 **	,938 **
x2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,962 **	,753 **	,691 **	,753 **	,982 **	,924 **
x2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,746 **	1,000 **	,933 **	1,000 **	,770 **	,932 **
x2.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,848 **	,737 **	,677 **	,737 **	,869 **	,894 **
x2.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	1	,746 **	,681 **	,746 **	,980 **	,918 **
x2.8	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,746 **	1	,933 **	1,000 **	,770 **	,932 **
x2.9	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,681 **	,933 **	1	,933 **	,705 **	,872 **
x2.10	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49

	Pearson Correlation	,746**	1,000**	,933**	1	,770**	,932**
x2.11	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,980**	,770**	,705**	,770**	1	,938**
x2.12	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,918**	,932**	,872**	,932**	,938**	1
x2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,980	,981	12

Lampiran 5.

Tabel Validitas dan Reliabilitas

Correlations						
	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1
Pearson Correlation	1	,639**	,771**	,641**	,662**	,839**
y1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49
Pearson Correlation	,639**	1	,876**	,629**	,734**	,867**
y1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49
Pearson Correlation	,771**	,876**	1	,666**	,770**	,916**
y1.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49
Pearson Correlation	,641**	,629**	,666**	1	,951**	,882**
y1.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
N	49	49	49	49	49	49
Pearson Correlation	,662**	,734**	,770**	,951**	1	,932**
y1.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	49	49	49	49	49	49
Pearson Correlation	,839**	,867**	,916**	,882**	,932**	1
y1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	49	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,932	,932	5

Lampiran 6.

Korelasi

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.906**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49
X2	Pearson Correlation	.906**	1	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
Y	Pearson Correlation	.929**	.956**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

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

Lampiran 7.

Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.933	1055.678

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.972	2	373.986	335.577	.000 ^b
	Residual	512.651	46	1.115		
	Total	799.237	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	708.096	655.939		1.080
	X1	.453	.114	.351	3.987
	X2	.258	.036	.638	7.249

a. Dependent Variable: Y

Rumus T hitung

Item	r	r^2	N	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
X1.1	0.892	0.796	49	6.115	0.452	13.528	1.678	valid
X1.2	0.875	0.766	49	5.999	0.484	12.391	1.678	valid
X1.3	0.828	0.686	49	5.676	0.561	10.123	1.678	valid
X1.4	0.761	0.579	49	5.217	0.649	8.042	1.678	valid

Item	r	r^2	N	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Ket
X2.1	0.932	0.869	49	6.389	0.362	17.628	1.678	valid
X2.2	0.816	0.666	49	5.594	0.578	9.678	1.678	valid
X2.3	0.863	0.745	49	5.916	0.505	11.711	1.678	valid
X2.4	0.938	0.880	49	6.431	0.347	18.552	1.678	valid
X2.5	0.924	0.854	49	6.335	0.382	16.566	1.678	valid
X2.6	0.932	0.869	49	6.389	0.362	17.628	1.678	valid
X2.7	0.894	0.799	49	6.129	0.448	13.679	1.678	valid
X2.8	0.918	0.843	49	6.293	0.397	15.869	1.678	valid
X2.9	0.932	0.869	49	6.389	0.362	17.628	1.678	valid
X2.10	0.872	0.760	49	5.978	0.490	12.213	1.678	valid
X2.11	0.932	0.869	49	6.389	0.362	17.628	1.678	valid
X2.12	0.938	0.880	49	6.431	0.347	18.552	1.678	valid

Item	r	r^2	N	$r\sqrt{n-2}$	$\sqrt{1-r^2}$	t-hitung	t-tabel	Kel
Y.1	0.839	0.704	49	5.752	0.544	10.571	1.678	val
Y.2	0.867	0.752	49	5.944	0.498	11.928	1.678	val
Y.3	0.916	0.839	49	6.280	0.401	15.653	1.678	val
Y.4	0.882	0.778	49	6.047	0.471	12.831	1.678	val
Y.5	0.932	0.869	49	6.389	0.362	17.628	1.678	val

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91099	4.30285	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.78489	1.63774	2.35338	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68815	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30948	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02610	2.43145	2.71541	3.32663	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67988	1.30023	1.67886	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67108	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64888	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64760	3.21079
71	0.67798	1.29359	1.66680	1.99394	2.38002	2.64688	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64467	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3056/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo
di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Eko Gunawan Mohamad
NIM : E2117164
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS GORONTALO 96100
JL. AHMAD YANI NO 16 96112
0435-821808, FAX 0435-824981

SURAT KETERANGAN

Nomor : 219 /SDM/032021

Kepala Kantor Pos Gorontalo 96100 dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA : Eko Gunawan Mohamad

NIM : E2117164

Program Studi/Jurusan : S1/Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan penilitian di kantor pos Gorontalo 96100 dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Gorontalo**. Pada tanggal 15 Oktober 2020. Yang bersangkutan adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 15 Maret 2021
POH Kepala Kantor



ABDULLAH ALHASNI
Nippos : 969356675



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0453/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : EKO GUNAWAN MOHAMAD
NIM : E2117164
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT pos indonesia cabang gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 29%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 07 April 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



E2117164 EKO GUNAWAN MOHAMAD SKRPSI (1).docx
Apr 7, 2021
10576 words / 67509 characters

E2117164

EKO GUNAWAN MOHAMAD.docx

Sources Overview

29%

OVERALL SIMILARITY

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	3%
2	jurnal.umgo.ac.id INTERNET	2%
3	www.scribd.com INTERNET	2%
4	jurnal.umt.ac.id INTERNET	1%
5	repository.usu.ac.id INTERNET	1%
6	library.binus.ac.id INTERNET	1%
7	media.neliti.com INTERNET	1%
8	jurnal.narotama.ac.id INTERNET	1%
9	eprints.unms.ac.id INTERNET	<1%
10	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
11	lonsult.unismuhluwuk.ac.id INTERNET	<1%
12	www.docstoc.com INTERNET	<1%
13	repository.stainparepare.ac.id INTERNET	<1%
14	www.slideshare.net INTERNET	<1%
15	repository.radenintan.ac.id INTERNET	<1%
16	id.scribd.com INTERNET	<1%
17	123dok.com INTERNET	<1%
18	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id INTERNET	<1%
19	www.jurnal.stemb.ac.id INTERNET	<1%
20	soror.unisan.ac.id INTERNET	<1%
21	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
22	jurnal.unigal.ac.id INTERNET	<1%

4/7/2021

EKO GUNAWAN MOHAMAD.docx - E2117164

23	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
24	id.123dok.com INTERNET	<1%
25	repository.unjkt.ac.id INTERNET	<1%
26	interaktif.kompas.id INTERNET	<1%
27	supericsun.com INTERNET	<1%
28	docobook.com INTERNET	<1%
29	ejournal.kompetif.com INTERNET	<1%
30	sinta.unud.ac.id INTERNET	<1%
31	repository.uma.ac.id INTERNET	<1%
32	a-research.up.edu INTERNET	<1%
33	jurnal.stekma.ac.id INTERNET	<1%
34	ejournal.unisnu.ac.id INTERNET	<1%
35	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
36	keluargaan.blogspot.com INTERNET	<1%
37	lokerbogor.wordpress.com INTERNET	<1%
38	sta-binataruna.e-jurnal.id INTERNET	<1%
39	eprints.undip.ac.id INTERNET	<1%
40	firaamalikaharini.wordpress.com INTERNET	<1%
41	vdocuments.site INTERNET	<1%
42	journal.undiknas.ac.id INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

ABSTRACT

EKO GUNAWAN MOHAMAD. E2117164. THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON THE EMPLOYEES' WORK SATISFACTION AT PT POS INDONESIA BRANCH OFFICE OF GORONTALO

The research aims at finding (1) the simultaneous effect of transformational leadership (X_1) and organizational communication (X_2) on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo, (2) the partial effect of transformational leadership (X_1) on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo, (3) the partial effect of organizational communication (X_2) on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo. The research applied a quantitative method with descriptive tabulation with the population of the entire employee of PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo covering 49 respondents as samples taken by a census method. The data collection technique employs observations, interviews, and questionnaires for all respondents and the analysis method used is the Path Analysis. The result of the research demonstrates that (1) transformational leadership (X_1) and organizational communication (X_2) simultaneously gives positive and significant effects on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo by 0.936 or 93.6%, (2) the transformational leadership (X_1) partially has a positive and significant effect on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo by 0.351 or 35.1%, and (3) the organizational communication (X_2) partially indicates a positive and significant effect on the employees' work satisfaction (Y) at PT. Pos Indonesia Branch Office of Gorontalo by 0.638 or 63.8%

Keywords; transformational leadership, organizational communication, work satisfaction



ABSTRAK

EKO GUNAWAN MOHAMAD. E21.17.164. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo, dan (2) seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo, (3) seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo yaitu sebesar 0.936 atau 93.6%. (2) kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo sebesar 0.351 atau 35.1%. (3) komunikasi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Cabang Gorontalo sebesar 0.638 atau 63.8%.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, kerja



CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama	: Eko Gunawan Mohamad
NIM	: E21.17.164
Tempat/Tgl Lahir	: Gorontalo, 18 November 1998
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Angkatan	: 2017
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Agama	: Islam
Alamat	: Jl. Moh. Yamin , Kel. Limba B, Kec. Kota Selatan, Kota Gorontalo

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. Bersekolah di SD Al-Huda Kota Gorontalo, pada tahun 2004
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 7 Gorontalo, Kota Gorontalo pada tahun 2010
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMK Negeri 1 Gorontalo, Kota Gorontalo, pada tahun 2013
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.

