

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A., Shuib, M., Muhammad, Z., Khalid, H. N., Nor, N. M., & Jauhar, J. (2007). Employee organisational commitment in SMEs : evidence from the manufacturing sector in Malaysia. *IRBRP*, 3(2), 12-26.
- Ahmed, T. (2022, August 11). *What is Transactional Leadership? Is it still effective?* Retrieved August 15, 2022, from Vantage Circle: <https://blog.vantagecircle.com/transactional-leadership/#istransactionalstylestillrelevant>
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Kupka, B. A. (2019). The role of work-life balance and worker scheduling flexibility in predicting global comparative job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 80-115.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 260-280.
- Azwar, S. (2012). *Skala Penyusunan Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar psikometrika*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Kota Makassar dalam Angka 2019*. BPS Kota Makassar.
- Badan Pusat Statistik. (2021, 03 10). *Profil Industri Mikro Dan Kecil Provinsi Sulawesi Selatan 2019*. Retrieved from [sulsel.bps.go.id: https://sulsel.bps.go.id/publication/2021/03/10/8458cdbc11358d3cad3b39e8/profil-industri-mikro-dan-kecil-provinsi-sulawesi-selatan-2019.html](https://sulsel.bps.go.id/publication/2021/03/10/8458cdbc11358d3cad3b39e8/profil-industri-mikro-dan-kecil-provinsi-sulawesi-selatan-2019.html)
- Badan Pusat Statistik. (2022, September 6). *Direktori Industri Manufaktur Kota Makassar 2021*. Retrieved from Badan Pusat Statistik Kota Makassar: <https://makassarkota.bps.go.id/publication/2022/09/06/69f7afa0e46f6e43d1831031/direktori-industri-manufaktur-kota-makassar-2021.html>

- Bahri, S., & Zamzam, F. (2015). *Model penelitian kuantitatif berbasis SEM- AMOS*. Deepublish.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9-32.
- Birbirs, Z. A., & Lakew, D. M. (2020). The effect of leadership style on the job satisfaction of micro and small enterprises. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1), 27-32.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides, *Modern Methods For Business* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dartey-Baah, K., & Ampofo, E. (2016). "Carrot and stick" leadership style. *AJEMS*, 7(3), 328-345.
- Delima, V. J., & Pushpakaran, K. (2016). A study on the factors of job satisfaction among entrepreneurs of small and medium enterprises in the Batticaloa District. *Journal for Studies in Management and Planning*, 2(6), 145-151.
- Dong, R., Wu, H., Ni, S., & Lu, T. (2021). The nonlinear consequences of working hours for job satisfaction: The moderating role of job autonomy. *Current Psychology*, 1-22.
- DPUM BI. (2015, May 24). *Penelitian Tentang UMKM*. Retrieved 08 08, 2022, from Bank Indonesia: <https://www.bi.go.id/id/umkm/penelitian/Default.aspx>
- Hadi, S. (2015). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hair, J. F., Babin, B., Anderson, R., & Black, W. C. (2013). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heuvel, C. v. (2010). *Effectiveness of transactional leadership in times of uncertainty [Bachelor Thesis]*. Fons Naus.

- Jobstreet. (2022, June 30). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Retrieved from Jobstreet: <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Karnita, A. F. (2012). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan blitzmegaplex teras kota. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 1(1), 7-12.
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2019). *Data UMKM*. Retrieved from Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia: <https://kemenkopukm.go.id/data-umkm>
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. (2015). *Laporan Tahunan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah*. Retrieved from www.depkop.go.id
- Koerniawan, I., Samiha, Y. T., Fatimah, C. E., Terminanto, A. A., & Irviani, R. (2020). Understanding micro small medium enterprise in Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medice*, 7(2).
- Lalitadevi, Gunawan, J., & Nareswari, N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dari perspektif pemilik UMKM terhadap turnover karyawan. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), 305-309.
- Lamsah. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja UKM. *At-Tadbir*, 2(2), 119-129.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial/organizational psychology: understanding the workplace*. Worth Publishers.
- Lumbantoruan, S., Kurniawan, L., Christi, & Sihombing, J. B. (2020). Impact of transactional leadership style on employee job satisfaction. *Tazkiya: Journal of Psychology*, 8(1), 57-63.
- Mittal, R., & Bienstock, J. E. (2020). Leadership styles and polychronicity: impact on work-home boundaries and life satisfaction. *AMP*.

- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nouthouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and Practice* (5th ed.). California: SAGE Publication.
- Nurfachriza, D. (2018). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank X di Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Onyebuchi, O., Lucky, O., & Okechukwu, O. (2019). Impact of employee job satisfaction on organizational performance. *Academic Journal of Current Research*, 6(12), 6-12.
- Rachman, S. (2016). Analisis pengaruh perkembangan usaha kecil dan menengah sektor manufaktur terhadap pertumbuhan ekonomi di kota makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 3(2), 71-82.
- Rahaman, A., Ahmed Tazin, Gupta, A., Taru, R. D., Ali, A. I., & Ali, J. (2022). What factors do satisfy employees of SME business sector. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 28(1), 1-5.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial organizational psychology* (6th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sanderson, C. A. (2010). *Social psychology*. John Wiley & Sons.
- Sarfiah, S. N., Atmaja, H. E., & Verawati, D. M. (2019). UMKM sebagai pilar membangun ekonomi bangsa. *Jurnal REP*, 4(2), 137-146.
- Sarwar, A., Mumtaz, M., Batool, Z., & Ikram, S. (2015). Impact of leadership styles on job satisfaction and organizational commitment. *Irbm Journal*, 834-844.
- Smolarek, M., & Sułkowski, Ł. (2020). Job satisfaction among smes employees in fibres & textiles of the cee countries. *Economics and Sociology*, 13(2), 181-209.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology*. Wiley.

Spitzbart, I. (2013). The impact of transactional versus transformational leadership on job satisfaction in the hotel industry. *Research in Hospitality Management*, 3(1), 69-76.

Suryabrata, S. (2015). *Metodologi penelitian*. Rajagrafindo Persada.

Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *IJPPM*, 1-20.

Valdiserri, G. A., & Wilson, J. L. (2010). The study of leadership in small business organizations: impact on profitability and organizational Success. *The Entrepreneurial Executive*, 15, 47-71.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb dan Salam sejahtera

Perkenalkan saya Muh. Albar mahasiswa Prodi Psikologi Universitas Hasanuddin
Dalam rangka pemenuhan studi S1, saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir penyelesaian studi.

Jika Anda termasuk Karyawan UMKM bidang Industri Pengolahan di Kota Makassar, maka saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu kurang lebih 5-15 menit untuk mengisi kuesioner.

Partisipasi Anda bersifat sukarela dan seluruh data pada penelitian ini "**dijamin kerahasiaannya**" dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

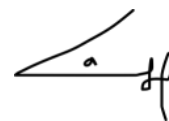
Apabila terdapat pertanyaan mengenai partisipasi, Anda dapat menghubungi melalui HP/WA 089652724241 (Muh. Albar)

Terima Kasih

Segala informasi yang saya berikan Segala informasi yang saya berikan adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Saya mengizinkan peneliti untuk menggunakan data dari pengisian form ini. Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat tanpa adanya paksaan atau pun ancaman.

Ya, saya bersedia

Hormat saya,



Muh. Albar

INFORMASI IDENTITAS

Nama / Inisial :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia :

Suku : Bugis Jawa
 Makassar Mandar
 Toraja Sunda
 Lainnya (.....)

Pekerjaan :

Nama Tempat Bekerja :

Tempat Bekerja Bergerak di Bidang Pengolahan :

Lama Bekerja : Kurang dari 1 Tahun
 Lebih dari 1 Tahun

Jam Kerja per Hari : Jam

Kerja Ketika Akhir Pekan : Ya, Saya Bekerja Di Akhir Pekan
 Saya Tidak Bekerja Di Akhir pekanGaji / Penghasilan per Bulan : < Rp.1.000.000
 Rp.1.000.000-Rp.2.000.000
 Rp.2.000.000-Rp.3.000.000
 >Rp.3.000.000

Jumlah Rekan/Teman di Tempat Kerja : Orang

Pendidikan Terakhir : SD SMP/MTs SMA/SMK/MA
 Lainnya (.....)Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah

No. HP/WA :

*Berikan Tanda Centang (✓) pada kotak yang tersedia

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Di bawah ini terdapat 2 bagian pernyataan (bagian 1 terdiri dari 6 pernyataan, bagian 2 terdiri dari 36 pernyataan)
2. Silahkan Anda simak pernyataan dengan baik dan pilihlah respon pada setiap pernyataan
3. Tidak ada jawaban benar atau salah sehingga pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sesuai dengan diri Anda
4. Pastikan bahwa setiap nomor terisi dan tidak ada yang terlewat

BAGIAN I

Baca dan pahami baik-baik setiap pertanyaan di bawah ini dengan seksama. Anda dapat memberi tanda centang (✓) pada respon yang sesuai dengan yang sebenarnya terjadi.

NO.	AITEM	RESPON						
		Tidak Sama Sekali	Sesekali	Kadang-Kadang	Cukup Sering	Sering, Tapi Tidak Selalu	Selalu	
Menurut saya, Pemimpin saya itu...								
1.	Memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan jika ingin diberikan hadiah atas kerja mereka							
2.	Puas bila yang lain memenuhi standar yang disetujui							

3.	Memberikan penghargaan ketika orang lain mencapai targetnya						
4.	Selama segalanya berjalan baik, dia tidak berusaha mengubah apapun						
5.	Menjelaskan penghargaan apa yang dapat diraih bila orang lain mencapai target mereka						
6.	Memberitahukan orang lain standar yang harus mereka ketahui dalam melaksanakan tugas mereka						

BAGIAN II

Baca dan pahami baik-baik setiap pertanyaan di bawah ini dengan seksama. Anda dapat memberi tanda centang (✓) pada respon yang sesuai dengan diri Anda

No	Aitem	RESPON					
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Sedikit tidak setuju	Sedikit setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan						

2.	Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi jabatan dalam pekerjaan saya.						
3.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.						
4.	Saya merasa kurang puas dengan benefit / tunjangan yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.						
5.	Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.						
6.	Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.						
7.	Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.						
8.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.						
9.	Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.						
10.	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.						
11.	Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.						

12.	Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya.						
13.	Benefit / tunjangan yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan yang ditawarkan kebanyakan tempat kerja lain.						
14.	Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.						
15.	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi/prosedur.						
16.	Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.						
17.	Saya melakukan sesuatu yang saya sukai dalam pekerjaan saya.						
18.	Tujuan dari tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.						
19.	Saya merasa tidak diapresiasi oleh tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.						

20.	Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di tempat kerjanya.						
21.	Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.						
22.	Paket benefit / tunjangan yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).						
23.	Sedikit hadiah/penghargaan/reward untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.						
24.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.						
25.	Rekan kerja saya menyenangkan.						
26.	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.						
27.	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.						
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.						
29.	Ada benefit/tunjangan dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi						

	tidak diberikan (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).						
30.	Saya senang dengan atasan saya.						
31.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan.						
32.	Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.						
33.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.						
34.	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.						
35.	Pekerjaan saya menyenangkan.						
36.	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh tempat kerja saya.						

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Skala Kepemimpinan Transaksional

- Daya Diskriminasi Aitem Skala Kepemimpinan Transaksional

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TL1	20.75	24.225	.484	.635
TL2	18.85	28.794	.355	.676
TL3	19.96	25.007	.496	.631
TL4	19.88	27.669	.318	.689
TL5	20.38	23.589	.572	.603
TL6	19.62	28.607	.332	.682

- Factor Loadings Skala Kepemimpinan Transaksional

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
ContingentReward	TL1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.572	1.004	0.572
	TL3	1.092	0.217	5.036	< .001	0.667	1.516	0.677	1.095	0.677
	TL5	1.385	0.277	5.002	< .001	0.842	1.927	0.832	1.390	0.832
ManagementByException	TL2	1.000	0.000			1.000	1.000	0.531	0.710	0.531
	TL4	1.006	0.375	2.683	0.007	0.271	1.741	0.443	0.714	0.443
	TL6	0.931	0.340	2.738	0.006	0.265	1.597	0.465	0.661	0.465

Model Fit (Sebelum Pengguguran)

Model fit

	AIC	BIC	n	Baseline test			Difference test		
				χ^2	df	p	$\Delta\chi^2$	Δdf	p
Model 1	2501.233	2553.387	115	9.696	8	0.287	9.696	8	0.287

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.984
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.970
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.970
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.920
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.490
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.849
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.985
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.984

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.043
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.123
RMSEA p-value	0.485
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.039
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	184.930
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	239.287
Goodness of fit index (GFI)	0.997
McDonald fit index (MFI)	0.993
Expected cross validation index (ECVI)	0.415

Model Fit (Setelah Pengguguran)

Model fit

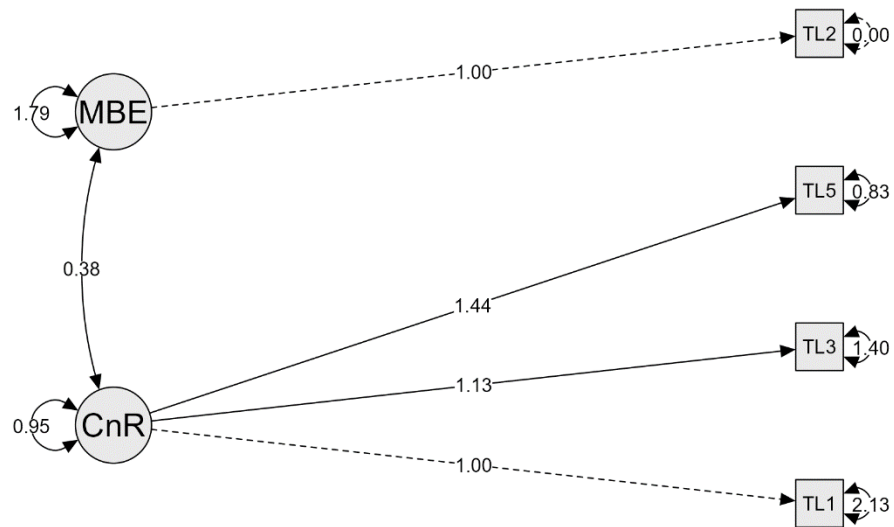
	AIC	BIC	n	Baseline test			Difference test		
				χ^2	df	p	$\Delta\chi^2$	Δdf	p
Model 1	1669.860	1702.799	115	3.928	2	0.140	3.928	2	0.140

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.977
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.930
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.930
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.956
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.319
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.867
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.978
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.977

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.092
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.226
RMSEA p-value	0.219
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.031
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	176.432
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	270.681
Goodness of fit index (GFI)	0.998
McDonald fit index (MFI)	0.992
Expected cross validation index (ECVI)	0.243



Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

- Daya Diskriminasi Aitem

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	149.74	415.809	.539	.881
KK2	150.91	411.396	.456	.882
KK3	149.13	426.220	.448	.883
KK4	150.50	409.673	.507	.881
KK5	149.58	431.193	.227	.886
KK6	150.54	416.882	.393	.883
KK7	149.43	420.369	.542	.881
KK8	149.93	407.574	.592	.879
KK9	149.41	420.910	.462	.882
KK10	151.07	422.907	.292	.885
KK11	150.17	415.981	.470	.882
KK12	149.48	412.339	.575	.880
KK13	150.67	439.223	.031	.890
KK14	150.23	411.264	.529	.880
KK15	150.56	445.372	-.070	.892
KK16	150.61	412.205	.450	.882
KK17	149.47	443.690	-.038	.890
KK18	149.50	403.428	.661	.878
KK19	149.90	405.701	.655	.878
KK20	151.55	445.741	-.077	.891
KK21	149.63	408.727	.590	.879
KK22	149.82	418.887	.433	.882
KK23	151.36	440.740	.008	.890
KK24	151.19	419.139	.420	.883
KK25	149.31	420.691	.488	.882
KK26	150.29	419.470	.380	.883
KK27	149.30	426.161	.407	.883
KK28	149.52	427.357	.313	.884
KK29	150.29	404.663	.601	.879
KK30	149.06	426.145	.474	.883
KK31	150.23	417.247	.463	.882

KK32	149.91	405.940	.654	.878
KK33	150.19	437.717	.065	.889
KK34	149.85	399.759	.714	.876
KK35	149.29	425.136	.488	.882
KK36	150.57	414.440	.432	.882

- Factor Loadings Skala Kepuasan Kerja

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
Benefit	KK22	1.000	0.000			1.000	1.000	0.592	0.754	0.592
	KK4	1.094	0.243	4.498	< .001	0.617	1.571	0.545	0.825	0.545
	KK29	1.467	0.271	5.421	< .001	0.937	1.998	0.741	1.106	0.741
Gaji	KK1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.637	0.750	0.637
	KK28	0.447	0.152	2.946	0.003	0.150	0.744	0.299	0.335	0.299
Komunikasi	KK19	1.479	0.211	7.028	< .001	1.067	1.892	0.824	1.110	0.824
	KK9	1.000	0.000			1.000	1.000	0.420	0.465	0.420
	KK18	2.320	0.476	4.877	< .001	1.388	3.252	0.762	1.078	0.762
	KK26	0.985	0.311	3.165	0.002	0.375	1.596	0.329	0.458	0.329
PekerjaanItuSendiri	KK36	1.357	0.365	3.722	< .001	0.642	2.071	0.421	0.631	0.421
	KK27	1.000	0.000			1.000	1.000	0.599	0.571	0.599
	KK35	1.019	0.192	5.304	< .001	0.643	1.396	0.679	0.583	0.679
Penghargaan	KK8	1.486	0.302	4.925	< .001	0.895	2.078	0.606	0.849	0.606
	KK14	1.000	0.000			1.000	1.000	0.552	0.768	0.552
PromosiJabatan	KK32	1.355	0.216	6.270	< .001	0.931	1.778	0.777	1.041	0.777
	KK11	1.000	0.000			1.000	1.000	0.554	0.733	0.554
ProsedurdanPeraturan	KK2	0.936	0.227	4.122	< .001	0.491	1.381	0.435	0.686	0.435
	KK6	1.000	0.000			1.000	1.000	0.503	0.750	0.503
	KK24	0.577	0.164	3.522	< .001	0.256	0.899	0.334	0.433	0.334
RekanKerja	KK31	0.839	0.179	4.698	< .001	0.489	1.189	0.492	0.629	0.492
	KK7	1.000	0.000			1.000	1.000	0.523	0.512	0.523
	KK25	0.882	0.212	4.165	< .001	0.467	1.297	0.425	0.452	0.425
	KK16	1.376	0.315	4.372	< .001	0.759	1.993	0.453	0.705	0.453
Supervisor	KK34	2.196	0.358	6.133	< .001	1.494	2.898	0.780	1.125	0.780
	KK3	1.000	0.000			1.000	1.000	0.353	0.308	0.353
	KK30	1.189	0.333	3.566	< .001	0.535	1.842	0.440	0.366	0.440
	KK12	2.526	0.623	4.055	< .001	1.305	3.746	0.623	0.777	0.623
	KK21	2.629	0.658	3.998	< .001	1.340	3.918	0.594	0.809	0.594

Model Fit (Sebelum Pengguguran)

Model fit

	AIC	BIC	n	Baseline test			Difference test		
				χ^2	df	p	$\Delta\chi^2$	Δdf	p
Model 1	9807.504	10136.896	115	541.027	314	< .001	541.027	314	< .001

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.807
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.768
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.768
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.652
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.541
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.581
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.817
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.807

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.079
RMSEA 90% CI lower bound	0.068
RMSEA 90% CI upper bound	0.090
RMSEA p-value	3.533e-5
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.080
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	76.740
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	80.757
Goodness of fit index (GFI)	0.969
McDonald fit index (MFI)	0.373
Expected cross validation index (ECVI)	6.792

Model Fit (Setelah Pengukuran)

Model fit

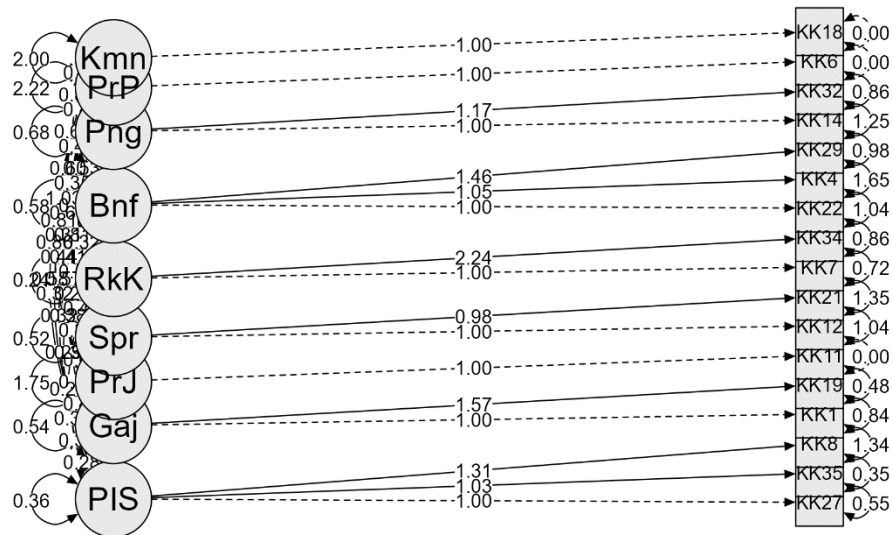
	AIC	BIC	n	Baseline test			Difference test		
				χ^2	df	p	$\Delta\chi^2$	Δdf	p
Model 1	5890.669	6121.243	115	135.126	86	< .001	135.126	86	< .001

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.937
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.901
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.901
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.853
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.540
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.768
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.941
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.937

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.070
RMSEA 90% CI lower bound	0.047
RMSEA 90% CI upper bound	0.093
RMSEA p-value	0.076
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.064
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	93.466
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	102.628
Goodness of fit index (GFI)	0.986
McDonald fit index (MFI)	0.808
Expected cross validation index (ECVI)	2.636



Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas**- Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transaksional**

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0.714	0.683
95% CI lower bound	0.631	0.579
95% CI upper bound	0.797	0.766

- Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0.909	0.905
95% CI lower bound	0.884	0.877
95% CI upper bound	0.933	0.927

Lampiran 5. Hasil Uji Deskriptif

- Kepemimpinan Transaksional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Kepemimpinan Transaksional	115	6	24	15.61	4.611
Valid N (listwise)	115				

Usia * Persepsi Kepemimpinan Transaksional Crosstabulation

		Persepsi Kepemimpinan Transaksional					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Usia	18-40	7	23	34	30	7	101
	41-60	1	5	6	2	0	14
Total		8	28	40	32	7	115

Bidang Pengolahan * Persepsi Kepemimpinan Transaksional Crosstabulation

		Persepsi Kepemimpinan Transaksional					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Bidang Pengolahan	Kayu	0	2	4	0	0	6
	Kertas	5	6	10	7	1	29
	Tekstil	2	7	7	15	4	35
	Cetakan	1	13	13	5	2	34
	Lainnya	0	0	6	5	0	11
Total		8	28	40	32	7	115

Masa Kerja * Persepsi Kepemimpinan Transaksional Crosstabulation

		Persepsi Kepemimpinan Transaksional					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Masa Kerja	Kurang dari 1 Tahun	3	7	12	17	1	40
	Lebih Dari 1 Tahun	5	21	28	15	6	75
Total		8	28	40	32	7	115

Jam Kerja Per Hari * Persepsi Kepemimpinan Transaksional Crosstabulation

		Persepsi Kepemimpinan Transaksional					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Jam Kerja Per Hari	<=8	2	14	22	23	3	64
	>8	6	14	18	9	4	51
Total		8	28	40	32	7	115

Bekerja Ketika Akhir Pekan * Persepsi Kepemimpinan Transaksional Crosstabulation

		Persepsi Kepemimpinan Transaksional					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Bekerja Ketika Akhir Pekan	Ya	6	11	22	9	1	49
	Tidak	2	17	18	23	6	66
Total		8	28	40	32	7	115

JumlahRekanKerja * Persepsi Kepemimpinan Transaksional Crosstabulation

		Persepsi Kepemimpinan Transaksional					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
JumlahRekanKerja	1-4	0	2	5	0	0	7
	5-19	4	8	9	4	1	26
	20-99	4	18	26	28	6	82
Total		8	28	40	32	7	115

- Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	115	43	99	76.42	14.052
Valid N (listwise)	115				

Jenis Kelamin * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	6	14	22	16	5	63
	Perempuan	8	5	18	21	0	52
Total		14	19	40	37	5	115

Bidang Pengolahan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Bidang Pengolahan	Kayu	0	2	2	2	0	6
	Kertas	11	5	6	7	0	29
	Tekstil	1	4	18	11	1	35
	Cetakan	2	7	13	11	1	34
	Lainnya	0	1	1	6	3	11
Total		14	19	40	37	5	115

Masa Kerja * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Masa Kerja	Kurang dari 1 Tahun	8	5	11	13	3	40
	Lebih Dari 1 Tahun	6	14	29	24	2	75
Total		14	19	40	37	5	115

Jam Kerja Per Hari * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Jam Kerja Per Hari	<=8	1	6	30	22	5	64
	>8	13	13	10	15	0	51
Total		14	19	40	37	5	115

Bekerja Ketika Akhir Pekan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Bekerja Ketika Akhir Pekan	Ya	11	9	11	17	1	49
	Tidak	3	10	29	20	4	66
Total		14	19	40	37	5	115

Penghasilan Per Bulan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Penghasilan Per Bulan	<1.000.000	2	0	3	5	0	10
	1.000.000 - 2.000.000	9	8	23	17	2	59
	2.000.000 - 3.000.000	3	8	10	14	2	37
	>3.000.000	0	3	4	1	1	9
Total		14	19	40	37	5	115

JumlahRekanKerja * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
JumlahRekanKerja	1-4	0	3	2	2	0	7
	5-19	8	7	7	3	1	26
	20-99	6	9	31	32	4	82
Total		14	19	40	37	5	115

Status Pernikahan * Kepuasan Kerja Crosstabulation

Count

		Kepuasan Kerja					Total
		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	
Status Pernikahan	Belum Menikah	9	11	27	17	4	68
	Sudah Menikah	5	8	13	20	1	47
Total		14	19	40	37	5	115

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.03245731
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.050
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Persepsi Kepemimpinan Transaksional	Between	(Combined)	9530.998	18	529.500	3.916	.000
	Groups	Linearity	6005.042	1	6005.042	44.417	.000
		Deviation from Linearity	3525.956	17	207.409	1.534	.099
	Within Groups		12978.967	96	135.198		
	Total		22509.965	114			

Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.267	.260	12.086

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kepemimpinan Transaksional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6005.042	1	6005.042	41.113	.000 ^b
	Residual	16504.923	113	146.061		
	Total	22509.965	114			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Persepsi Kepemimpinan Transaksional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.847	3.994		12.980	.000
	Persepsi Kepemimpinan Transaksional	1.574	.246	.517	6.412	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 9. Matriks Korelasi

Correlations

	Jenis Kelamin	Bidang Pengolahan	Masa Kerja	Jam Kerja Per Hari	Bekerja Ketika Akhir Pekan	Penghasilan Per Bulan	Jumlah Rekan Kerja	Status Pernikahan
Persepsi Kepemimpinan Transaksional	Pearson Correlation .019	.118	-.095	-.169	.221*	-.043	.212*	-.049
	Sig. (2-tailed)	.842	.207	.313	.070	.017	.650	.023
	N	115	115	115	115	115	115	115
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation .000	.337**	.034	-.392**	.197*	.032	.275**	.066
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.718	.000	.035	.732	.003
	N	115	115	115	115	115	115	115

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

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