

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Adam, Moh Alfian. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publish ing
- Afiola, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Agusdwitanti, H., Tambunan, S. M., & Retraningsih. (2015). Kelekatan dan Intimasi pada Dewasa Awal. *Jurnal Psikologi*.
- Alviyana, Nur Amellya. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Univeritas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). *The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance*. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 105–114.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin Ali, I. H. (2020). Sumber Daya Manusia . Suka Bumi: CV.Jejak, anggota IKAPI.
- Creswell, J. W. (2020). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Devianes, M. F., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(4), 428–437.
- Dinaria Br Sembiring. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(1), 33–40.
- Dwiyati, Febri. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 421-433.
- ETRA. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan

- Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 4(1), 1–12.
- Fahlefi, W., & Sulistriani, S. (2021). Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul D.I. Yogyakarta. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*, 14(2), 35.
- Fahmi, F. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahrulla, Moh. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Inovasi Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero ULP Kepulauan Kangean Kab.Sumenep). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2).
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 91-86.
- Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- futriyani. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Ghozali, I., I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gisca, S. (2020). Tugas-Tugas Pemimpin. Diambil dari <https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/14/090000169/tugas-tugas-pemimpin>. (7 Juli 2024)
- Hafizhah, Inez Zaneta. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). *Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. “Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Buku Seru
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, Anwar. (2012). Penjelasan Uji Reliabilitas Instrumen Lengkap. Diambil dari <https://www.statistikian.com/2012/10/reliabilitas-instrumen-dalam-excel.html>. (9 Juli 2024)
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Isnaini. (2024). Analisis Data Deskriptif: Pengertian, Jenis dan Langkah Umum. Diambil dari <https://akademia.co.id/analisis-data-deskriptif-pengertian-jenis-dan-langkah-umum/>. (9 Juli 2024)
- Kartono Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Perusahaan. *IQTISHADEquity Jurnal Manajemen*, 1(2).
- Kurniawan, Ronald. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Synnex Metrodata Indonesia. Universitas Tarumanagara Jakarta.
- Langgeng. (2024). Pengertian Koefisien Determinasi. Diambil dari <https://geograf.id/jelaskan/pengertian-koefisien-determinasi/>. (10 Juli 2024)
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97-105.
- Maidita, R., & Amelia, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Langsa. *Jurnal Gamma-PI*, 3(1), 28–35.
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mardiana. I., Nasution S., Noviantoro R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Proasia Broker Insurance Dan Consultans Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1)
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). *Remaja Rosdakarya*.
- Negoro, RR,Y,A,S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139.
- Nunung, D., & Fauziya, F. (2024). Peranan Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Cinunuk Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 1865–1876.

- Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha di Bogor. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 180-188.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 577–588.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). *Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(6), 387–397.
- Parashakti, R. D. and Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10.
- Pasaribu, M. H. (2021). Penerapan Gaya dan Pendekatan Kepemimpinan untuk Kepemimpinan yang Efektif. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 246–252.
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Putra, I. G. P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Rahmawati, D. P., Darmantyo, D. A., & Sumardjono, S. (2021). The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Service Unit Employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 622-631. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.220>
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., Winarso, W., Nabela, N., ... & Lobang, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202-211.
- Rameka, N., & Priyani, I. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Parlindo. *Economic Reviews Journal*, 3(2).
- Rasyidah, Latifur. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 959-968.
- Riadi, M. (2021). Teori Motivasi - Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis. Diambil dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/11/teori-motivasi-pengertian-fungsi-aspek-dan-jenis.html>. (8 Juli 2024)
- Riadi, M. (2021). Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan. Diambil dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>. (9 Juli 2024)
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.

- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104–114.
- Rofik, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104–114.
- Rompas, G. A., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *EMBA, 1978-1987*
- Samosir, R. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Literatus*, 3(1), 44–52.
- Santoso, S. (2021). *Statistik Parametrik dan Non-Parametrik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriningsih, M. (2018). Analisis Multikolinearitas dalam Model Regresi. *Jurnal Ilmu Statistik*, 15(2), 123-135.
- Sudjana, N. (2016). *Metode statistika* (8th ed.). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRA ENERGI INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Motivasi kerja: Perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supersleekr. (2023). 5 Alasan Utama Pentingnya Memberikan Motivasi Kerja pada Karyawan. Diambil dari <https://sleekr.co/blog/pentingnya-motivasi-kerja-karyawan/#:~:text=Alasan%20utama%20pentingnya%20memberikan%20motivasi%20kerja%20karyawan%20di,5%20Mendorong%20Kreativitas%2C%20Komitmen%2C%20dan%20Energi%20Karyawan%20.> (8 Juli 2024)
- Sutrisno, E. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Prenadamedia Group. Marsam. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media.
- Thabroni, G. (2022). Kepemimpinan: Pengertian, Unsur, Prinsip, Tingkat & Gaya. Diambil dari <https://serupa.id/kepemimpinan-pengertian-unsur-prinsip-tingkat-gaya/>. (7 Juli 2024)

- Thabroni, G. (2022). Motivasi Kerja: Pengertian, Jenis, Faktor, Prinsip & Indikator. Diambil dari <https://serupa.id/motivasi-kerja-pengertian-jenis-faktor-prinsip-indikator/>. (8 Juli 2024)
- Thabroni, Gamal. (2022). Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Jenis, Faktor, Indikator & Teori. Diambil dari <https://serupa.id/gaya-kepemimpinan-pengertian-jenis-faktor-indikator-teori/>. (7 Juli 2024)
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Triatna, C. (2016). Perilaku organisasi. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Veithzal Rivai Zainal, S. M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2018). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Reneka Cipta
- Wsk, G. (2024). Pengertian Uji Asumsi Klasik dan Contoh SPSS. Diambil dari <https://wikielektronika.com/uji-asumsi-klasik/>. (10 Juli 2024).
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37-48.

LAMPIRAN

Lampiran 2 Kuesioner

KUESIONER

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONORIS INDUSTRY”

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden Penelitian

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini saya sebagai peneliti memohon maaf apabila sudah mengganggu waktu Bapak/Ibu/Saudara/i, mohon agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan sejujur-jujurnya. Jawaban kuesioner ini akan digunakan sebagai data penelitian bagi saya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Honoris Industry”, untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Program Study Manajemen Universitas Binaniaga Indonesia. Atas ketersediaan and kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Eric Armanda Dwi Putra

Panduan pengisian kuesioner

1. Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini hingga selesai
2. Pengisian kuisisioner dapat dilakukan dengan mengisi lembar kuisisioner yang telah disiapkan di PT. Honoris Industry
3. Berilah tanda [] untuk kolom Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja sesuai dengan pribadi diri anda.
4. Berilah tanda [] untuk setiap pernyataan ini sesuai dengan kenyataan dalam kolom yang tersedia.
5. Setiap pernyataan diwakili oleh penilaian persepsi anda yang diterangkan :
 - a) Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b) Tidak Setuju (TS)
 - c) Ragu-ragu (RR)
 - d) Setuju (S)
 - e) Sangat Setuju (SS)
6. Mohon anda hanya memberikan satu tanda [] pada setiap kolom pernyataan.
7. Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
8. Terimakasih

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> 17-24 tahun	<input type="checkbox"/> SMP/Sederajat	<input type="checkbox"/> 1-5 tahun
<input type="checkbox"/> Perempuan	<input type="checkbox"/> 25-34 tahun	<input type="checkbox"/> SMA/Sederajat	<input type="checkbox"/> 6-10 tahun
	<input type="checkbox"/> 35-49 tahun	<input type="checkbox"/> Diploma	<input type="checkbox"/> 11-15 tahun
	<input type="checkbox"/> 50-60 tahun	<input type="checkbox"/> Sarjana (S1)	<input type="checkbox"/> 16-18 tahun
		<input type="checkbox"/> Magister (S2)	<input type="checkbox"/> 19-20 tahun

Indikator	No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	1	2	3	4	5
			STS	TS	RR	S	SS
Kemampuan Mengambil Keputusan	1.	Pemimpin saya mampu mengambil Keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi kritis					
	2.	Pemimpin saya selalu mempertimbangkan masukan dari tim sebelum membuat Keputusan					
Kemampuan Memotivasi	3.	Pemimpin saya selalu memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja tim					
	4.	Pemimpin saya mampu meningkatkan motivasi kerja saya melalui penghargaan dan pengakuan					
Kemampuan Komunikasi	5.	Pemimpin saya selalu berkomunikasi dengan jelas dan efektif mengenai tujuan tim					
	6.	Pemimpin saya terbuka dalam berkomunikasi sehingga saya merasa didengar dan dihargai					
Kemampuan mengendalikan bawahan	7.	Pemimpin saya mampu mengarahkan tim dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
	8.	Pemimpin saya efektif dalam mengendalikan dan mengelola konflik antar anggota tim					
Tanggung jawab	9.	Pemimpin saya selalu bertanggung jawab atas setiap Keputusan yang diambil dalam tim					
	10.	Pemimpin saya menunjukkan sikap tanggung jawab yang tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan					

Kemampuan mengendalikan emosi	11.	Pemimpin saya mampu mengendalikan emosi dengan baik dalam situasi yang penuh tekanan					
	12.	Pemimpin saya selalu menunjukkan sikap tenang dan stabil meskipun dalam situasi sulit					

Indikator	No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		Variabel Motivasi Kerja (X2)	1	2	3	4	5
			STS	TS	RR	S	SS
Balas jasa	1.	Saya merasa balas jasa yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya dalam pekerjaan					
	2.	Kenaikan gaji atau insentif memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
Kondisi kerja	3.	Kondisi kerja di lingkungan saya mendukung saya untuk bekerja secara produktif					
	4.	Fasilitas di tempat kerja saya, seperti pencahayaan dan ventilasi, membuat saya nyaman bekerja					
	5.	Kondisi lingkungan tempat kerja saya sangat mendukung kolaborasi dan komunikasi antar karyawan					
Fasilitas kerja	6.	Fasilitas yang disediakan Perusahaan membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
	7.	Saya merasa peralatan kerja yang disediakan sudah memenuhi kebutuhan saya dalam bekerja					
	8.	Fasilitas yang disediakan tempat kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja					
Prestasi Kerja	9.	Saya merasa puas dengan pencapaian saya dalam pekerjaan					
	10.	Saya terus berusaha meningkatkan prestasi kerja saya untuk mencapai target Perusahaan					

Pengakuan dari atasan	11.	Saya lebih termotivasi ketika mendapatkan pengakuan atas kinerja saya dari atasan					
	12.	Saya yakin bahwa promosi kerja dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan.					

Indikator	No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		Kinerja Karyawan (Y)	1	2	3	4	5
			STS	TS	RR	S	SS
Kualitas kerja	1.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih abik dari standar					
	2.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
Kuantitas	3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan Perusahaan					
	4.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Perusahaan					
Ketepatan waktu	5.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
	6.	Saya masuk dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan					
Efektivitas	7.	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
	8.	Saya dapat berprestasi dalam pekerjaan saya					
Kemandirian	9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain					
	10.	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri					

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	-.057	.374*	.193	.229	.227	.258	.222	.610**	.311	.361	.062	.584**
	Sig. (2-tailed)		.766	.042	.307	.224	.228	.169	.239	.000	.094	.050	.744	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	-.057	1	.094	.611**	-.039	.300	.790**	.148	-.186	-.073	.265	.012	.448*
	Sig. (2-tailed)	.766		.621	.000	.839	.108	.000	.435	.325	.700	.157	.949	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.374*	.094	1	.267	.141	.114	.337	.093	.286	.853**	.510**	.525**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.042	.621		.153	.457	.548	.069	.623	.126	.000	.004	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.193	.611**	.267	1	-.184	.133	.514**	-.044	.050	.107	.337	.122	.460*
	Sig. (2-tailed)	.307	.000	.153		.330	.483	.004	.819	.793	.573	.069	.520	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.229	-.039	.141	-.184	1	.404*	.049	.254	.259	.119	.128	.475**	.459*
	Sig. (2-tailed)	.224	.839	.457	.330		.027	.796	.176	.168	.532	.501	.008	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.227	.300	.114	.133	.404*	1	.430*	.423*	.162	.074	.086	.074	.543**
	Sig. (2-tailed)	.228	.108	.548	.483	.027		.018	.020	.393	.697	.651	.697	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.258	.790**	.337	.514**	.049	.430*	1	.144	.068	.093	.357	-.016	.619**
	Sig. (2-tailed)	.169	.000	.069	.004	.796	.018		.448	.723	.624	.053	.935	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.222	.148	.093	-.044	.254	.423*	.144	1	.158	.189	.199	.089	.481**
	Sig. (2-tailed)	.239	.435	.623	.819	.176	.020	.448		.406	.316	.291	.640	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.610**	-.186	.286	.050	.259	.162	.068	.158	1	.272	.575**	.068	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.325	.126	.793	.168	.393	.723	.406		.146	.001	.721	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.10	Pearson Correlation	.311	-.073	.853**	.107	.119	.074	.093	.189	.272	1	.326	.328	.541**
	Sig. (2-tailed)	.094	.700	.000	.573	.532	.697	.624	.316	.146		.079	.077	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.361	.265	.510**	.337	.128	.086	.357	.199	.575**	.326	1	.528**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.050	.157	.004	.069	.501	.651	.053	.291	.001	.079		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.062	.012	.525**	.122	.475**	.074	-.016	.089	.068	.328	.528**	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.744	.949	.003	.520	.008	.697	.935	.640	.721	.077	.003		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.584**	.448*	.687**	.460*	.459*	.543**	.619**	.481**	.490**	.541**	.694**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.000	.011	.011	.002	.000	.007	.006	.002	.000	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	12

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.325	.231	-.030	.222	.266	.280	.047	.218	.366*	-.124	.079	.460*
	Sig. (2-tailed)		.080	.220	.873	.239	.155	.134	.807	.247	.047	.514	.680	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.325	1	-.013	.262	.134	.349	.184	-.067	-.014	.035	.328	.209	.466**
	Sig. (2-tailed)	.080		.945	.162	.481	.058	.331	.725	.943	.854	.077	.267	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.231	-.013	1	.174	.266	.099	.152	.494**	.286	.219	-.093	-.009	.439*
	Sig. (2-tailed)	.220	.945		.358	.155	.601	.422	.005	.125	.245	.624	.962	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-.030	.262	.174	1	.289	-.173	.414*	.163	.291	-.066	.246	.320	.458*
	Sig. (2-tailed)	.873	.162	.358		.122	.361	.023	.389	.119	.730	.190	.084	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.222	.134	.266	.289	1	.037	.495**	.784**	.884**	.277	.212	-.005	.697**
	Sig. (2-tailed)	.239	.481	.155	.122		.848	.005	.000	.000	.139	.261	.981	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.266	.349	.099	-.173	.037	1	.242	.174	.069	.239	.313	.116	.425*
	Sig. (2-tailed)	.155	.058	.601	.361	.848		.198	.359	.718	.204	.092	.540	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.280	.184	.152	.414*	.495**	.242	1	.495**	.590**	.201	.330	.273	.707**
	Sig. (2-tailed)	.134	.331	.422	.023	.005	.198		.005	.001	.286	.075	.144	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.047	-.067	.494**	.163	.784**	.174	.495**	1	.825**	.277	.212	.065	.668**
	Sig. (2-tailed)	.807	.725	.005	.389	.000	.359	.005		.000	.139	.261	.734	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.218	-.014	.286	.291	.884**	.069	.590**	.825**	1	.470**	.297	.058	.747**
	Sig. (2-tailed)	.247	.943	.125	.119	.000	.718	.001	.000		.009	.111	.759	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.10	Pearson Correlation	.366*	.035	.219	-.066	.277	.239	.201	.277	.470**	1	.062	.024	.461*
	Sig. (2-tailed)	.047	.854	.245	.730	.139	.204	.286	.139	.009		.746	.899	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.11	Pearson Correlation	-.124	.328	-.093	.246	.212	.313	.330	.212	.297	.062	1	.499**	.515**
	Sig. (2-tailed)	.514	.077	.624	.190	.261	.092	.075	.261	.111	.746		.005	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.12	Pearson Correlation	.079	.209	-.009	.320	-.005	.116	.273	.065	.058	.024	.499**	1	.407*
	Sig. (2-tailed)	.680	.267	.962	.084	.981	.540	.144	.734	.759	.899	.005		.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.460*	.466**	.439*	.458*	.697**	.425*	.707**	.668**	.747**	.461*	.515**	.407*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.015	.011	.000	.019	.000	.000	.000	.010	.004	.025	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	12

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.125	.423*	.312	.265	.609**	.137	.201	.347	.158	.630**
	Sig. (2-tailed)		.511	.020	.093	.158	.000	.471	.288	.061	.404	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.125	1	.074	.367*	.246	.120	.292	.225	-.078	.550**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.511		.698	.046	.190	.529	.118	.231	.683	.002	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.423*	.074	1	.179	.454*	.522**	-.133	.357	.444*	.137	.658**
	Sig. (2-tailed)	.020	.698		.343	.012	.003	.483	.053	.014	.470	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.312	.367*	.179	1	.182	.100	.201	.188	-.011	-.257	.405*
	Sig. (2-tailed)	.093	.046	.343		.336	.600	.288	.320	.955	.171	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.265	.246	.454*	.182	1	.528**	.135	.778**	.448*	.140	.719**
	Sig. (2-tailed)	.158	.190	.012	.336		.003	.478	.000	.013	.461	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.609**	.120	.522**	.100	.528**	1	.182	.247	.836**	.276	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.529	.003	.600	.003		.335	.188	.000	.140	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.137	.292	-.133	.201	.135	.182	1	.148	.171	.326	.401*
	Sig. (2-tailed)	.471	.118	.483	.288	.478	.335		.435	.368	.079	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.201	.225	.357	.188	.778**	.247	.148	1	.188	.257	.615**
	Sig. (2-tailed)	.288	.231	.053	.320	.000	.188	.435		.320	.171	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.347	-.078	.444*	-.011	.448*	.836**	.171	.188	1	.234	.615**
	Sig. (2-tailed)	.061	.683	.014	.955	.013	.000	.368	.320		.213	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.10	Pearson Correlation	.158	.550**	.137	-.257	.140	.276	.326	.257	.234	1	.459*
	Sig. (2-tailed)	.404	.002	.470	.171	.461	.140	.079	.171	.213		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.630**	.481**	.658**	.405*	.719**	.764**	.401*	.615**	.615**	.459*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.026	.000	.000	.028	.000	.000	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

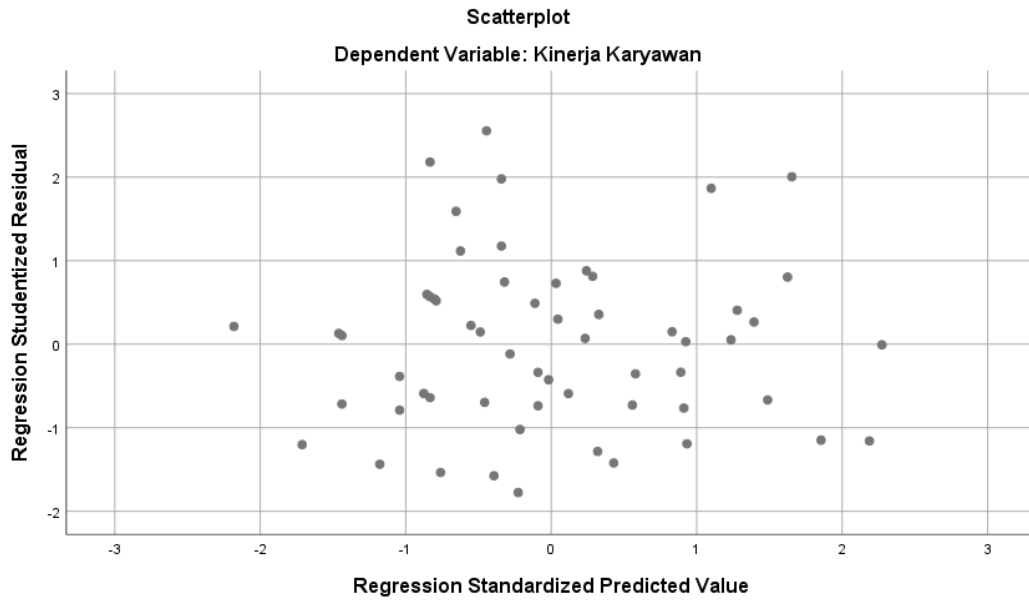
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47543297
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.052
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.652	1.534
	Motivasi Kerja	.652	1.534
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Lampiran 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 12. Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	479.903	18	26.661	2.599	.006
		Linearity	388.537	1	388.537	37.881	.000
		Deviation from Linearity	91.366	17	5.374	.524	.924
	Within Groups		410.267	40	10.257		
	Total		890.169	58			

Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	641.653	20	32.083	4.906	.000
		Linearity	457.636	1	457.636	69.976	.000
		Deviation from Linearity	184.017	19	9.685	1.481	.149
	Within Groups		248.517	38	6.540		
	Total		890.169	58			

Lampiran 14. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.590**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	59	59	59
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.590**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	59	59	59
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.661**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	59	59	59

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

Lampiran 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.214	3.212		2.869	.006
	Gaya Kepemimpinan	.285	.082	.365	3.486	.001
	Motivasi Kerja	.350	.073	.502	4.800	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Lampiran 16. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.869	.006
	Gaya Kepemimpinan	3.486	.001
	Motivasi Kerja	4.800	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Lampiran 17. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.759	2	267.379	42.129	.000 ^b
	Residual	355.411	56	6.347		
	Total	890.169	58			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Lampiran 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.586	2.519
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Lampiran 19. Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931

Lampiran 20. ttabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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	1.67109	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

Lampiran 21. Ftabel

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

Lampiran 22. Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
1	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	45
2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	40
3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	44
4	3	5	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	43
5	2	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	41
6	3	3	2	3	4	4	3	5	4	3	3	3	40
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	42
8	3	3	2	3	4	3	3	5	4	3	3	3	39
9	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	43
10	2	5	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	43
11	2	5	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	43
12	3	3	1	3	4	3	3	4	4	1	3	3	35
13	4	3	5	3	3	4	4	3	5	4	5	5	48
14	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44
15	1	5	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	43
16	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	41
17	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	5	40
18	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	48
19	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	39
20	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	43
21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
22	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	42
23	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51
24	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	45
25	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	49
26	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	50
27	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	45
28	3	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	43
29	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	50
30	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	51
31	5	4	3	4	3	3	4	3	5	3	5	3	45
32	2	4	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	44
33	2	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	39
34	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
36	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	54
37	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	48
38	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	41
39	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	50
40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	56
41	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	44
42	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	44
43	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39
44	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	39
45	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	42
46	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	44

47	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	38
48	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	46
49	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	5	3	41
50	4	4	5	4	3	4	2	4	3	5	2	3	43
51	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	53
52	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	51
53	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	52
54	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	50
55	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	50
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
57	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	52
58	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	52
59	4	4	4	4	3	2	3	5	5	3	5	3	45

Lampiran 23. Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total
1	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	48
2	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	45
3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	39
4	3	3	3	3	5	4	3	5	5	4	5	3	46
5	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	5	5	41
6	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	40
7	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	42
8	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	5	39
9	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	43
10	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42
11	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	45
12	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	37
13	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
14	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	44
15	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	43
16	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	39
17	5	5	3	5	4	2	4	3	3	3	4	5	46
18	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	43
19	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	41
20	2	2	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	40
21	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	43
22	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	41
23	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	47
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	48
25	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	49
26	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	50
27	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	46
28	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
29	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	50
30	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	48
31	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	47
32	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	46
33	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	53
37	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	46
38	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	42
39	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	54
40	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	56
41	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	46
42	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	42
43	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	49
44	3	1	4	1	4	3	4	4	4	2	4	2	36
45	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	41
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	54

47	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	46
48	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	45
49	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	3	52
50	4	5	4	2	3	5	2	3	2	3	4	4	41
51	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	37
52	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	49
53	5	3	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	51
54	4	4	4	2	4	4	3	5	4	3	4	3	44
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
56	4	4	4	2	2	2	5	4	5	4	4	2	42
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58	4	4	4	3	2	2	5	4	3	4	4	5	44
59	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	54

Lampiran 24. Hasil Kuesioner Variabel kinerja karyawan

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	38
2	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	33
3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	37
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	39
5	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	33
6	3	4	2	4	3	3	5	3	3	4	34
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
8	3	3	2	4	3	3	5	4	3	4	34
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	39
10	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
11	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
12	3	3	1	3	3	3	5	3	4	4	32
13	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	43
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
16	2	4	1	4	3	3	4	3	3	4	31
17	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	43
18	3	5	1	5	4	4	5	4	4	5	40
19	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
20	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34
23	4	3	3	5	4	5	5	3	5	3	40
24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
25	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	38
26	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
28	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34
29	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	41
30	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
31	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	37
32	2	4	3	4	5	3	4	5	3	4	37
33	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
34	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
37	3	5	3	3	5	4	4	5	4	5	41
38	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34
39	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	43
40	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	42
41	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36
42	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	37
43	4	3	2	5	4	3	3	4	4	3	35
44	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	30
45	2	4	3	4	3	5	4	3	5	4	37
46	2	5	2	4	4	5	5	4	5	5	41

47	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
48	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
49	4	3	3	2	5	3	4	4	4	4	36
50	3	3	2	3	2	3	4	4	3	5	32
51	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
52	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	39
53	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	42
54	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	41
55	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	41
56	4	2	4	3	3	3	3	5	3	5	35
57	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
58	4	2	4	4	3	3	4	4	3	5	36
59	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	41