

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN DAN MOTIVASI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CALISTA PHOTO STUDIO YOGYAKARTA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana

Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Vern Vincencia Gunawan

NPM: 15 03 21776

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN DAN MOTIVASI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CALISTA PHOTO STUDIO YOGYAKARTA


Disusun Oleh :

Vern Vincencia Gunawan

NPM : 15 03 21776

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing


Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc

16 Desember 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 112/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Kamis, 7 Januari 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. (Ketua Penguji)
2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. (Anggota)
3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI. (Anggota)

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Vern Vincencia Gunawan
NPM 150321776

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Vern Vincencia Gunawan telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Dr. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN DAN MOTIVASI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CALISTA PHOTO STUDIO YOGYAKARTA**

Benar- benar merupakan hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang sumbernya diperoleh dari tulisan ataupun ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini pada bagian daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Desember 2020

Yang menyatakan,

Vern Vincencia Gunawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa saya panjatkan karena hanya melalui berkat, kasih karunia, dan anugerah-Nya lah saya dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan atasan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Calista Photo Studio Yogyakarta”. Penelitian dalam skripsi ini dilakukan oleh peneliti untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam rangka memperoleh gelar studi S1 Sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan dalam proses pengerjaannya, peneliti menghadapi berbagai hambatan dan tantangan. Oleh karena itu, hanya melalui campur tangan dan bantuan dari beberapa pihak lah peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan serta ucapan terimakasih yang tulus kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan kesempatan serta pengharapan baru selama proses penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc. selaku dosen pembimbing dalam skripsi ini yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk memberikan arahan, bimbingan, dan saran-saran yang sangat bermanfaat dalam proses pengerjaan skripsi ini.
3. Seluruh dosen, staf pengajar, dan karyawan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan

berbagai ilmu pengetahuan, bimbingan, serta wawasan baru selama masa perkuliahan.

4. Seluruh karyawan perpustakaan dan staf non-akademis lain yang telah memberikan berbagai petunjuk dan tenaga selama masa perkuliahan.
5. Pimpinan Calista Photo Studio yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan membantu dalam proses pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Staf-staf dan karyawan Calista Photo Studio Yogyakarta selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
7. Kepada orang tua, kakak, saudara, dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat baik secara moril maupun materi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
8. Seluruh teman-teman dan juga semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu dalam kesempatan ini. Atas semangat, dorongan, saran- saran serta kritik yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa secara keseluruhan penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat berterimakasih atas sumbangan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini pada penelitian dengan topik

serupa di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak.

Yogyakarta, 15 Desember 2020

Peneliti,

Vern Vincencia Gunawan



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	13
1.6 Sistematika Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Kinerja	16
2.1.1 Definisi Kinerja	16
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.3 Dimensi Kinerja	23
2.2 Gaya Kepemimpinan	25
2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	25
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	26
2.2.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	29
2.3 Motivasi	31
2.3.1 Definisi Motivasi	31
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	32
2.3.3 Dimensi Motivasi	32
2.4 Pengembangan Hipotesis	33

2.4.1 Penelitian Terdahulu	33
2.4.2 Kerangka Penelitian	37
2.4.3 Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	43
3.3.3 Metode Pengambilan Sampel	44
3.4 Sumber Data.....	46
3.4.1 Data Primer	46
3.4.2 Data Sekunder	46
3.5 Metode Pengumpulan Data	47
3.6 Metode Pengukuran Data.....	48
3.7 Definisi Operasional	49
3.8 Pengujian Instrumen	50
3.8.1 Uji Validitas	50
3.8.2 Uji Reliabilitas	51
3.9 Metode Analisis Data.....	51
3.9.1 Analisis Deskriptif	51
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda	53
3.9.3 Koefisien Determinasi Ganda (Adjusted R ²)	54
3.9.4 Uji-f.....	55
3.9.5 Uji-t.....	56
3.10 Profil Calista Photo Studio Yogyakarta	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Pengujian Instrumen	59
4.1.1 Uji Validitas	59
4.1.2 Uji Reliabilitas	63
4.2 Analisis Data	64
4.2.1 Analisis Deskriptif Statistik Responden	64
4.2.2 Analisis Deskriptif Statistik Variabel	67
4.3 Uji Regresi Linier	71
4.4 Pembahasan.....	73
4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	73
4.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	76
BAB V PENUTUP.....	78
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	38
--------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Jasa Fotografi di Kota Jogjakarta	7
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan	61
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	66
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan	67
Tabel 4.10 Deskriptif Statistik Variabel Motivasi	69
Tabel 4.11 Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.12 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner	88
Lampiran II Data Jawaban Responden	97
Lampiran III Uji Validitas dan Reliabilitas.....	105
Lampiran IV Analisis Persentase.....	110
Lampiran V Analisis Deskriptif.....	112
Lampiran VI Analisis Regresi.....	115
Lampiran VII Tabel Distribusi R 5%	116
Lampiran VIII Struktur Organisasi Calista Photo Studio	117
Lampiran IX Surat Keterangan Perusahaan.....	118

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN DAN MOTIVASI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CALISTA PHOTO
STUDIO YOGYAKARTA**

Disusun oleh :

Vern Vincencia Gunawan

NPM : 150321776

Pembimbing

Debora Wintriarsi H

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, penelitian ini melibatkan 45 orang karyawan Calista Photo Studio Yogyakarta yang bertindak sebagai responden penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara *online* dengan memanfaatkan *Google Form*. Terdapat total 61 item pernyataan yang termuat dalam setiap kuesioner. Selanjutnya, peneliti menggunakan program *IBM SPSS Statistics* versi 25 serta metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda untuk mengolah data penelitian.

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian, diperoleh kesimpulan yaitu : (1) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan himpunan interaksi antar manusia yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang memiliki keterikatan dalam ketentuan yang disepakati bersama (Tannady, 2017). Pencapaian tujuan organisasi dilakukan melalui pemanfaatan serta penggunaan berbagai jenis sumber daya yang dimiliki secara sinergis. Sumber daya didefinisikan sebagai suatu komponen yang mampu memberikan kekuatan, kekuasaan, daya, dan energi bagi organisasi untuk beraktivitas demi kemajuan pencapaian tujuan organisasi di tengah lingkungan yang kompetitif (Wirawan, 2015). Sedangkan sumber daya manusia adalah setiap manusia yang melaksanakan suatu pekerjaan bagi pihak lain yaitu melalui waktu, tenaga, jasa, dan ide/buah pikiran yang mereka kontribusikan bagi perusahaan, yang juga berhak memperoleh timbal balik/penghargaan berupa kompensasi atas kontribusi yang telah mereka sumbangkan tersebut (Sodikin, Permana, dan Adia, 2017). Dalam hal ini organisasi tentu saja harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan tinggi. Hal ini karena kapasitas yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan bagi perusahaan (Ahmad, Farrukh, dan Nazir, 2015).

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sekelompok individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mondy dan Martocchio, 2016). Fokus

inti yang menjadi dasar dari pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana cara mengelola kinerja sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Kinerja didefinisikan sebagai suatu bentuk perilaku yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau misi organisasi, termasuk juga barang dan jasa sebagai hasil dari pelaksanaan perilaku tersebut (Hughes, Ginnett, dan Curphy, 2015). Selanjutnya, Mangkunegara (2007) dalam Tannady (2017), mengidentifikasi kinerja ke dalam dua jenis yang berbeda yaitu kinerja karyawan dan juga kinerja organisasi. Untuk membatasi permasalahan, maka penelitian ini hanya memfokuskan pada satu jenis kinerja yang diteliti yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan tentu saja berbeda dengan kinerja organisasi. Suparno (2015, dalam Tannady, 2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan hasil secara kualitas dan kuantitas atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan secara individual sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan kinerja organisasi merupakan hasil total dari kinerja individu (karyawan) yang digabungkan dengan kinerja kelompok.

Menurut Wirawan (2015), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu yang berasal dari dalam lingkungan internal organisasi, dari dalam diri /internal karyawan, maupun dari lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor internal karyawan biasanya masih berkaitan dengan sifat-sifat yang dimiliki dari dalam diri seorang karyawan. Sedangkan faktor internal organisasi biasanya masih berkaitan dengan perilaku atau tindakan pimpinan, bawahan atau rekan kerja, budaya organisasi, iklim kerja, dan lain-lain sebagainya. Kemudian faktor lingkungan eksternal organisasi berhubungan dengan beberapa faktor yang

tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan, misalnya seperti kehidupan politik, sosial budaya masyarakat, agama, dan lain-lain. Penelitian ini memusatkan perhatian hanya pada dua dari ketiga faktor yang telah disebutkan diatas. Kedua faktor yang digunakan dalam penelitian ini yaitu faktor internal karyawan dan juga faktor internal organisasi. Alasan dari dipilihnya faktor-faktor ini sebagai dasar pengembangan variabel penelitian yaitu karena organisasi masih memiliki kemampuan untuk mengendalikan kedua jenis faktor ini. Hal ini sangat berlainan dengan faktor lingkungan eksternal organisasi dimana kendali organisasi terhadap faktor ini sangat tidak memungkinkan. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer dalam memahami beragam faktor serta variabel di dalam organisasi yang masih mampu mereka kendalikan serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis yang lebih mendalam terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini diharapkan dapat memudahkan pemimpin/manajer dalam mengelola serta meningkatkan kinerja karyawan agar diperoleh hasil yang optimal.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, melalui kedua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (yaitu faktor internal karyawan dan faktor internal organisasi) inilah peneliti mengembangkan variabel-variabel yang hendak digunakan di dalam penelitian. Beberapa variabel yang dimaksud yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan serta motivasi karyawan. Penelitian ini akan membahas secara lebih mendalam mengenai pengaruh antara variabel-variabel bebas (yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan) terhadap variabel terikat (yaitu kinerja karyawan).

Kepemimpinan memegang peranan kunci yang dapat menentukan sukses atau tidaknya pencapaian visi, misi, tujuan, serta kinerja karyawan yang diharapkan organisasi (Arijanto, 2018). Untuk mengembangkan efektivitas, maka diperlukan kepemimpinan serta manajemen yang mendukung dalam setiap organisasi (Wibowo, 2017). Unsur yang merupakan dasar dalam kepemimpinan yaitu proses pengaruh antara pemimpin dengan pengikut. Daft (2015) mengungkapkan bahwa proses mempengaruhi dan dipengaruhi di dalam organisasi tidak hanya bersifat searah saja (yaitu pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahan), namun proses ini bersifat multidireksional yang berarti bawahan juga dapat memberikan pengaruh kepada pemimpin. Penelitian ini berfokus pada bagaimana cara pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai untuk diterapkan di dalam lingkungan perusahaan mampu membangkitkan inspirasi, memunculkan rasa kagum di dalam diri pengikut, yang selanjutnya dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi, memunculkan kesediaan pada diri karyawan untuk menunjukkan komitmen dan sikap mau mengambil resiko yang selanjutnya diwujudkan melalui bentuk kinerja yang lebih baik di dalam organisasi (Wright et al., 2012, dalam Ohemeng, Asiedu, dan Darko, 2018). Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Arijanto (2018), Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, terdapat variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja karyawan. Sedarmayanti (2012, dalam Riyanto, Sutrisno, dan Ali, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi berkaitan dengan munculnya kesediaan seorang individu untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, pemenuhan kebutuhan individu menjadi dasar dari munculnya sikap ini. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi pada diri manusia akan memberikan arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) pada setiap perilaku mereka. Maka dari itu, karyawan dengan motivasi tinggi akan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih maksimal yaitu melalui tingkat usaha tertentu (*intensity*) yang dikerahkan dalam penyelesaian suatu tugas dengan mengorbankan sejumlah waktu tertentu (*persistence*) demi tercapainya suatu tujuan tertentu (*direction*). Melalui pendapat dari para ahli ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Barasa, Gunawan, dan Sumali (2018), Riyanto, Sutrisno, dan Ali (2017), serta Raharjo dan Sulistiasih (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, perlu diketahui bahwa proses perkembangan perekonomian negara tak terlepas dari peran UMKM dalam kontribusinya mempengaruhi nilai Produk Domestik Bruto, menciptakan lapangan pekerjaan, serta mengurangi jumlah pengangguran yang pada akhirnya dapat membantu negara dalam upaya pengentasan kemiskinan (Carrer dan Klomp, 1996; Adomoko, et al., 2016, dalam

Aribawa, 2016). Dalam hal ini, UMKM kreatif juga turut berkontribusi dalam mengembangkan perekonomian di Indonesia. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia pada tahun 2017 mengungkapkan bahwa terdapat fenomena peningkatan pertumbuhan industri kreatif nasional selama tahun 2014-2015 sejumlah 7% di dalam negeri. Dengan adanya peningkatan pertumbuhan industri kreatif sejumlah 7% ini, maka tentu saja setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kreatif dituntut agar dapat semakin kompetitif dan memiliki daya saing yang tinggi. Tak terkecuali perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa fotografi yang harus mampu bertahan di tengah lingkungan persaingan bisnis yang semakin ketat ini. Adanya kondisi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif ini mendorong setiap pelaku bisnis yang bergerak di bidang jasa fotografi untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas yang dapat memunculkan keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan jasa fotografi yang lain. Salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan kompetitif yaitu melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Elrehail, et al., 2019). Maka dari itu, di sinilah letak penting peran pemimpin melalui manajemennya agar dapat mengarahkan para karyawan untuk bersedia menghasilkan kinerja yang optimal sehingga keunggulan kompetitif dapat dicapai perusahaan.

Dewasa ini, dapat dilihat bahwa perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa fotografi dan studio foto juga sudah semakin banyak dijumpai di kota-kota besar di Indonesia, tak terkecuali di Kota Yogyakarta. Tabel berikut ini merangkum beberapa studio foto yang terdapat di Kota Jogjakarta:

Tabel 1.1

Daftar Perusahaan Jasa Fotografi di Kota Jogjakarta

Nama Perusahaan	Alamat
Agatha Photo Studio	Jl. Asem Gede No. 22-26, Cokrodiningratan, Kota Yogyakarta.
Alvin Photo Studio	Jl. Candrakirana No. 10, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta.
Calista Photo Studio	Jl. Ring Road Utara No.33, Manggung, Caturtunggal, Kec. Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Deluxio Photography	Jl. Gayam No. 5, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta.
Exotic Photo Salon Bridal Dress	Jl. Seturan Raya No. 6, Kledokan, Caturtunggal, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Fotoing Djogja	Jl. Rotowijayan No.9, Kadipaten, Kec. Kraton, Kota Yogyakarta.
Gibran Exclusive Photography	Jl. Monjali No.169, Kutu Duku, Kec. Mlati, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Kencana Photo & Videography	Jl. Pangeran Diponegoro No. 106, Cokrodiningratan, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta.
Papyrus Photo Studio	Jl. Ring Road Utara No.2, RW.4, Condongcatur, Kec. Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Reflection Photography Studio	Jl. Ring Road Utara No. 2, Manggung, Caturtunggal, Kec. Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu studio foto yang bernama Calista Digital Photo studio. Studio foto yang telah didirikan sejak awal bulan Januari pada tahun 2002 ini terletak di Kota Yogyakarta, tepatnya berada di Jl. Arteri Utara 33, Yogyakarta. Studio foto ini memberikan layanan jasa atau produk yang berkaitan dengan *digital photography* dan *digital printing*. Segmen pasar yang dibidik menjadi dasar bagi pengembangan konsep yang diterapkan dalam studio foto ini.

Calista Digital Photo Studio lebih memfokuskan pelayanan pada segmen pasar yaitu para remaja atau anak muda, oleh karena itu konsep yang diterapkan adalah suasana foto yang “*fun, fresh, and funky*”. Agar dapat mempertahankan kualitas pelayanan yang maksimal, Calista Photo Studio selalu selektif dalam memilih sumber daya manusia berupa tenaga kerja yang handal dalam setiap divisinya serta penyediaan alat berteknologi terkini.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa fotografi, Calista Photo Studio memiliki sejumlah karyawan dari berbagai divisi dengan latar belakang, jenis kelamin, usia, kemampuan, serta keahlian yang berbeda-beda satu sama lain. Selain itu, perusahaan ini juga mempekerjakan karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Agar keberagaman tersebut tidak menghalangi karyawan untuk bekerjasama dengan baik, maka diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin serta mengarahkan sumber daya manusia perusahaan. Hal ini karena kepemimpinan memegang peranan krusial yang dapat menentukan kesuksesan pencapaian visi, misi, tujuan organisasi, serta peningkatan kinerja karyawan (Arijanto, 2018). Kemudian, Michael (2011) dalam Mohiuddin (2017) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kesuksesan tujuan organisasi. Situasi yang dihadapi organisasi menjadi dasar penentu efisiensi gaya kepemimpinan tertentu yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan (Omolayo, 2004, dalam Mohiuddin, 2017).

Selanjutnya, perusahaan ini menerapkan penggunaan alat *fingerprint* untuk memantau kehadiran serta keterlambatan para karyawan setiap harinya. Kemudian

manager dan direktur perusahaan setiap bulan bertugas mengecek data kehadiran serta keterlambatan karyawan yang diperoleh dari alat fingerprint tersebut. Selanjutnya data tersebut digunakan oleh manajer dan direktur perusahaan sebagai pertimbangan untuk menentukan berhak atau tidaknya karyawan memperoleh tunjangan kehadiran. Hal ini dilakukan pihak perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dan juga mempertahankan kinerja karyawan tetap dalam kondisi optimal.

Dari beberapa uraian yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan selalu berupaya untuk dapat mengelola bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui perbaikan dalam beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mencoba lebih mendalami lagi beberapa faktor tersebut dengan mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Calista Photo Studio Yogyakarta.”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan atasan terhadap kinerja karyawan di Calista Digital Photo Studio Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Calista Digital Photo Studio Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi permasalahan ini, maka peneliti menetapkan beberapa variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

A. Variabel bebas (independen) yang meliputi :

1. Gaya kepemimpinan :

Menurut Bass (1990, dalam Silva 2016), kepemimpinan didefinisikan sebagai “Suatu proses yang didalamnya terdapat keterlibatan antara dua atau lebih anggota kelompok yang melakukan interaksi sebagai bagian dari upaya penyusunan (strukturisasi) atau penataan ulang (restrukturisasi) situasi, persepsi, dan harapan anggota”. Selanjutnya, teori kepemimpinan Bass (1985) digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan beberapa jenis gaya kepemimpinan yang akan diadaptasikan ke dalam penelitian ini. Teori ini mengidentifikasi gaya kepemimpinan ke dalam tiga jenis gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu :

a. Gaya kepemimpinan transformasional : merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin dengan karakteristik tertentu dalam prosesnya memposisikan diri sebagai motivator melalui usahanya dalam menggerakkan kesediaan para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi yang ditunjukkan melalui kinerjanya yang melampaui harapan (Bass, 1985, dalam

Hemsworth, Muterera, dan Baregheh, 2013). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini mengintegrasikan wawasan kreatif, ketekunan dan energi, intuisi serta memunculkan kepekaan pada kebutuhan orang lain untuk “memadukan paduan strategi-budaya dalam organisasi mereka”(Bass dan Avolio, 1994).

- b. Gaya kepemimpinan transaksional : Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan manajemen aktif dengan pengecualian (*management-by exception*) yang didalamnya terdapat pertukaran atau perjanjian antara pemimpin dengan para pengikut yaitu melalui pemberian imbalan/*reward* jika mereka melakukan sesuatu yang benar dan hukuman bagi mereka yang tidak mematuhi standar dalam bekerja (Bass, Avolio, Jung, Berson, 2003)
- c. Gaya kepemimpinan laissez-faire : merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin menghindar dari tanggung jawab, gagal dalam menangani permintaan bantuan, menolak berpartisipasi aktif dengan tidak mengutarakan pandangannya terhadap isu-isu penting yang sedang dihadapi perusahaan, serta ditandai dengan ketidakhadirannya saat dibutuhkan (Bass, 1997, dalam Janis, 2004)

2. Motivasi :

Motivasi di definisikan sebagai keinginan yang mendorong seseorang dalam memperoleh pencapaian tujuan terkait pekerjaan yang dianggap sulit serta disetujui secara sosial (Ray, 1980, dalam Springer, 2010). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur

motivasi diadaptasi dari hasil karya Ray-Lynn (1980) yang mengembangkan 28 item pertanyaan dengan didasari oleh 8 atribut khusus terkait motivasi yang meliputi :

- a. Orentasi tugas (*task oriented*)
- b. Kelesuan/kurangnya antusiasme dan tekad (*lackadaisical*)
- c. Kebutuhan tinggi terhadap prestasi (*high need of achievement*)
- d. Berorientasi pada prestasi (*achievement-oriented*)
- e. Kompetitif (*competitive*)
- f. Pekerja keras (*hard worker*)
- g. Berorientasi pada waktu luang (*leisure oriented*)
- h. Berorientasi pada keberhasilan (*success oriented*)

B. Variabel terikat (dependen) : Kinerja karyawan

Kinerja karyawan : Melalui jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Steel dan Mento pada tahun 1986, diperoleh definisi kinerja karyawan sebagai kombinasi dari beberapa faktor yang membentuk fungsi interaksi yaitu antara kemauan (motivasi), kapasitas (kemampuan), dan kesempatan (situasi) demi tercapainya efektivitas dalam bekerja. Pengukuran kinerja karyawan di dalam penelitian ini didasarkan pada dimensi-dimensi yang telah dikembangkan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu : Peters dan O'connor pada tahun 1980, Steel dan Mento pada tahun 1986, serta Mott pada tahun 1972 (dalam Hwang, 2002). Melalui hasil karya beberapa peneliti ini diperoleh lima dimensi pengukuran kinerja karyawan yang meliputi :

1. Kuantitas *output*
2. Kualitas *output*
3. Efisiensi pemanfaatan sumber daya
4. Kapasitas pemecahan masalah
5. Kemampuan beradaptasi

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan atasan terhadap kinerja karyawan di Calista Digital Photo Studio Yogyakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Calista Digital Photo Studio Yogyakarta

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmu pengetahuan mengenai beberapa faktor di dalam perusahaan serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Pendalaman terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya dapat digunakan oleh manajer sebagai panduan untuk memperbaiki kinerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Penelitian ini dapat memudahkan perusahaan dalam mengidentifikasi masalah-masalah terkait gaya kepemimpinan dan motivasi yang dapat memicu permasalahan pula pada kinerja karyawannya.

1.6 Sistematika Penelitian

Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari enam bagian sub bab yang berbeda yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini mencakup teori-teori yang menjadi dasar (landasan teori) bagi variabel-variabel yang hendak diteliti yang meliputi variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, serta motivasi. Dalam bab ini akan dijelaskan definisi, faktor-faktor yang mempengaruhi/dipengaruhi, serta dimensi dari ketiga variabel tersebut.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan hal-hal mengenai lokasi dilakukannya penelitian, data penelitian beserta sumbernya dan juga teknik pengumpulan data, model, alat analisis, serta batasan operasional penelitian.

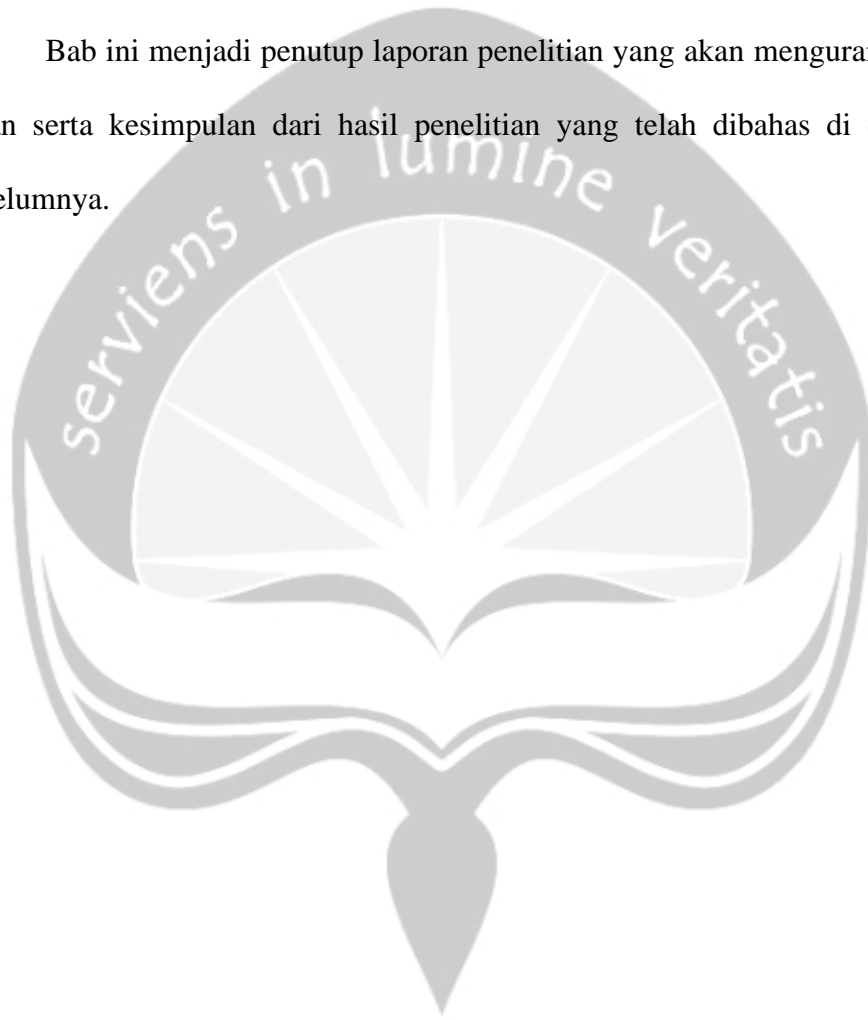
Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini merupakan bab inti yang akan menguraikan hasil dari penelitian serta pembahasan-pembahasan yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel

penelitian yang ada dalam perusahaan Calista Digital Photo Studio, permasalahan yang dialami yang menyangkut variabel-variabel penelitian, pengolahan data, pengujian hipotesis, serta pemecahan masalah penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini menjadi penutup laporan penelitian yang akan menguraikan saran-saran serta kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas di dalam bab sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini, peneliti akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada tahap selanjutnya, peneliti membuat implikasi bagi pihak manajerial, dan memaparkan keterbatasan penelitian.

a. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki penilaian yang termasuk dalam kategori sedang pada penerapan gaya kepemimpinan oleh pimpinan Calista Digital Photo Studio Yogyakarta.
2. Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang termasuk dalam kategori sedang.
3. Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang termasuk dalam kategori sedang.
4. Hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Calista Digital Photo Studio Yogyakarta.
5. Hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Calista Digital Photo Studio Yogyakarta.

b. Implikasi Manajerial

Penelitian ini merupakan pembuktian yang nyata bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen melalui pimpinannya harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini karena penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat digunakan sebagai alat atau sarana mengarahkan sikap karyawan agar bersedia bekerja dengan lebih giat demi peningkatan kinerja individu (kinerja karyawan) maupun terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang semakin tinggi, akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Untuk itu karyawan membutuhkan dorongan baik itu dorongan dari dalam diri maupun dorongan yang berasal dari luar diri karyawan untuk bersedia bekerja dengan lebih giat. Dorongan atau motivasi yang timbul akan berkontribusi positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Memahami akan arti penting penerapan gaya kepemimpinan yang tepat serta peran motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen harus mampu merumuskan suatu konsep yang baik khususnya dalam hal penerapan gaya kepemimpinan serta strategi peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja. Kemampuan pihak manajemen untuk melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti merumuskan saran bagi pihak manajemen Calista Digital Photo Studio Yogyakarta berdasarkan temuan hasil penelitian yaitu fokus pada penilaian karyawan terendah pada masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan pemimpin khususnya dalam menanggapi pertanyaan karyawan khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Pimpinan harus mampu mengambil keputusan dengan cepat atas masalah yang dialami karyawan dengan cara-cara yang efektif, efisien dan berdaya guna. Contoh spesifik dari penerapan hal ini misalnya pemimpin dapat menyiapkan solusi-solusi alternatif atas setiap permasalahan yang seringkali dihadapi oleh karyawan, sehingga di kemudian hari pemimpin dapat lebih sigap dalam mengambil tindakan serta meminimalisir dampak yang mungkin ditimbulkan dari adanya masalah tersebut. Tingkat kecepatan pimpinan untuk memberikan tanggapan pada masalah yang terjadi akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja melalui peningkatan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Pelibatan karyawan yang semakin tinggi dalam organisasi akan memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan adalah bagian dari organisasi yang memiliki pemahaman lebih detail dan spesifik terhadap perubahan apa yang dibutuhkan organisasi. Peningkatan keterlibatan karyawan antara lain dalam pemberian otonomi yang lebih luas diharapkan akan memotivasi karyawan dalam bekerja hingga akan meningkatkan

kinerja karyawan itu sendiri. Contoh pemberian otonomi yang dimaksud misalnya dengan membuka kesempatan lebih besar kepada para karyawan untuk masih dapat ikut andil memberikan masukan terkait target, tujuan, dan prioritas perusahaan, atau dengan memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk lebih bebas menyumbang ide terkait perbaikan apa saja yang masih perlu dilakukan di dalam perusahaan.

c. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana pengukuran kinerja karyawan dilakukan secara *self assesment*. Pemberian penilaian secara *self assesment* akan memiliki kecenderungan bahwa, karyawan akan menilai (memberikan penilaian) yang baik bagi dirinya sendiri dimana ia menganggap memiliki kinerja tinggi. Hal ini tentunya tidak baik dan akan menghasilkan *outcome* penelitian yang bias.

Selain itu, judul dalam penelitian ini tidak mengacu pada gaya kepemimpinan tertentu yang spesifik. Penelitian ini mendasarkan gaya kepemimpinan pada tiga jenis gaya kepemimpinan secara umum (yaitu gaya kepemimpinan: Transaksional, Transformasional, dan *Laissez-faire*). Penentuan gaya kepemimpinan yang tidak spesifik di dalam penelitian ini menimbulkan keterbatasan lain yaitu kaitan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara teoritis masih diragukan.

Kemudian dalam kuesioner, peneliti juga tidak menjelaskan siapa yang dimaksud pemimpin dalam penelitian ini. Hal ini memungkinkan

terjadinya pemahaman yang berbeda antara peneliti dengan responden terkait siapa yang dimaksud pemimpin perusahaan mengingat struktur organisasi di Calista Photo Studio yang tidak hanya dikepalai oleh satu orang pemimpin saja.

Maka berdasarkan tiga keterbatasan yang telah diuraikan di atas, peneliti mengajukan tiga saran pada penelitian sejenis di masa yang akan datang, yaitu :

1. Agar peneliti mengukur kinerja karyawan berdasarkan penilaian atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan untuk menghindari bias di dalam penelitian.
2. Mereferensikan jenis gaya kepemimpinan tertentu yang lebih spesifik untuk dianalisis di dalam penelitian, sehingga kaitannya terhadap kinerja karyawan secara teoritis dapat lebih dibuktikan.
3. Memberikan keterangan yang lebih spesifik dan jelas kepada para responden terkait siapa pemimpin yang dimaksud untuk diteliti di dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Achua, C.F., dan Lussier, R.N., (2010), *Effective Leadership*, 4th Edition, South-Western Cengage Learning, Canada.
- Ahmad, T., Farrukh, F., Nazir, S., (2015), “Capacity Building Boost Employees Performance”, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 47(2), pp. 61-66.
- Alloubani, A., Zaheeya, L.A., Abdelhafiz, I.M., dan Almatari, M., (2019), “Leadership Styles’ Influence on The Quality of Nursing Care”, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 32(6), pp. 1022-1033.
- Aribawa, D., (2016), “Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja dan Keberlangsungan UMKM di Jawa Tengah”, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 20 (1), pp.1-13.
- Arijanto, A., (2018), “Leadership Style, Career Development and Work Satisfaction to Employee’s Performance”, *European Research Studies Journal*, Vol. XXI (3), pp. 276-291.
- Barasa, L., Gunawan, A., dan Sumali, B., (2018), “Determinants of Job Satisfaction and it’s Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta”, *International Review of Management and Marketing*, Vol. 8(5), pp. 43-49.
- Bass, B.M., dan Avolio, B.J., (1994), “Transformational Leadership and Organizational Culture”, *International Journal of Public Administration*, Vol. 17(3-4), pp. 541-554.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., dan Berson, Y., (2003), “Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88 (2), pp. 207-218.
- Daft, R. L., (2015), *The Leadership Experience*, 6th Edition, Cengage Learning, USA.
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., dan Ibrahim, H.M.H., (2019), “Employee Satisfaction, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage: The Case of Northern Cyprus”, *European Journal of Management and Business Economics*, Vol. 29 (2), pp 125-149.
- Fahmi, I., (2016), *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Alfabeta, Bandung.
- Fidyah, D.N., dan Setiawati, T., (2019), “Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable”, *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 9(4), pp. 64-81.

Ghozali, I., (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9, Cetakan 9, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hemsworth, D., Muterera, J., dan Baregheh, A., (2013), “Examining Bass’s Transformational Leadership in Public Sector Executives: A Psychometric Properties Review”, *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 29 (3), ABI/INFORM Collection, pp. 853-862.

Hermina, U.N., dan Yosepha, S.Y., (2019), “The Model of Employee Performance”, *International Review of Management and Marketing*, Vol. 9(3), pp. 69-73.

Hughes, R. L., Ginnet, R.C., dan Curphy, G.J., (2015), *Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Edisi 7, Salemba Humanika, Jakarta.

Hwang, S., (2002), “An Examination of The Relationships Among Major Performance Factors and Performance”, *Dissertation*, The Florida State University College of Education.

Iensuffie, T., (2010), *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*, ESENSI (Divisi Penerbit Erlangga).

Janis, R.S., (2004), “An Examination of Bass’s (1985) Leadership Theory in The Project Management Environment”, *Dissertation*, Graduate School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University.

Jaarsveld, L.V., Mentz, P.J., dan Ellis, S., (2018), “Implementing The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) in a Challenging Context”

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2017). *Industri kreatif tumbuh 7% per tahun*. Diakses pada situs <http://www.kemenperin.go.id>

Kuncoro, Mudrajad (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

McClave, J.T., Benson, P.G., dan Sincich, T., (2011), *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jilid 2, Edisi 11, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Meriac, J.P., (2014), “Examining Relationships Among Work Ethic, Academic Motivation and Performance”, *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, Vol. 35(5), pp. 523-540.

Meswantri, dan Awaludin, (2018), “Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance”, *International Review of Management and Marketing*, Vol. 8(3), pp. 36-44.

Meyers, L.S., Gamst, G.C., dan Guarino, A.J., (2013), *Performing Data Analysis Using IBM SPSS*, John Wiley & Sons Inc, New Jersey.

Mohiuddin, Z.A., (2017), "Influence of Leadership Style on Employees Performance: Evidence from Literatures", *Journal of Marketing and Management*, Vol. 8(1), pp. 18-30.

Mondy, R. W., dan Martocchio, J. J., (2016), *Human Resource Management*, 14th Edition Global Edition, Pearson Education Limited, England.

Novac, C., dan Bratanov, C.I., (2014), "The Impact of the Leadership Style on the Organizational Climate in A Public Entity", *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, Vol. 2(1), pp. 155-179.

Ohemeng, F.L.K., Asiedu, E.A., dan Darko, T.O., (2018), "The Relationship Between Leadership Style and Employee Performance : An Exploratory Study of The Ghanaian Public Service", *International Journal of Public Leadership*.

Osibanjo, A.O., Akinbode, J.O., Falola, H.O., dan Oludayo, A.O., (2015), "Work Ethics and Employees' Job Performance", *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, Vol. 12(1), pp. 107-117.

Pahi, M.H., Abhamid, K., Umrani, W.A., dan Ahmed, U., (2015), "Examining Multifactor Leadership Questionnaire Construct: A Validation Study in The Public Hospitals of Sindh, Pakistan Context", *International Postgraduate Business Journal*, Vol. 7(2), pp. 27-39.

Pantouvakis, A., dan Patsiouras, C., (2016), "Exploring The Role of Leadership Style on The Service Quality-Customer Satisfaction Link: Evidence from a B2B Environment", *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol. 8(1), pp. 1-15.

Pawirosumarto, S., Sarjana P.K., dan Muchtar, M., (2017), "Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59(4), pp. 602-614.

Raharjo, D. S., dan Sulistiasih , (2019), "The Model of Manufacturing Industries Employee Performance", *International Review of Management and Marketing*, Vol. 9(5), pp. 82-86.

Rahardjo, M., (2017), "The Effects of Compensation on Work Motivation : Evidence from Universities in Jakarta", *International Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11(1), pp. 1651-1662.

Ray, J.J., (1980), "The Comparative Validity of Likert, Projective, and Forced-Choice Indices of Achievement Motivation", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 111(1), pp. 63-72.

Riyanto, S., Sutrisno, A., dan Ali, H., (2017), "The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock

Exchange”, *International Review of Management and Marketing*, Vol. 7(3), pp. 342-348.

Robbins, S.P., dan Judge, T.A., (2019), *Organizational Behavior*, 18th Edition Global Edition, Pearson Education Limited, United Kingdom.

Roni, K.A., Moein, A., dan Effendi, N.I., (2018), “Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi”, *International Review of Management and Marketing*, Vol. 8(6), pp. 72-77.

Rooney, K.C., (2010), “The Influence of Leadership Style on Organizational Culture”, The College of St. Scholastica, Duluth, MN.

Saleem, M.A., Bhutta, Z.M., Nauman, M., dan Zahra, S., (2019), “Enhancing Performance and Commitment Through Leadership and Empowerment : An Emerging Economy Perspective”, *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 37(1), pp. 303-322.

Saliu, U.A., Wankasi, A.J., Eromosele, G.O., dan Oladimeji, O.A., (2018), “Leadership Styles and Motivation on Job Performance of Library Personnel in Public University Libraries in North-Central Nigeria”, *Library Philosophy and Practice*, pp. 1-25.

Sekaran, U., dan Bougie, R., (2016), *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach*, 7th Edition, John Wiley & Sons Ltd, United Kingdom.

Silva, A., (2016), “What is Leadership?”, *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 8(1), pp. 1-5.

Sodikin, D., Permana, D., dan Adia, S., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Paradigma Baru*, Salemba Empat, Jakarta.

Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Edisi 1, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Springer, G.J., (2010), “Job Motivation, Satisfaction and Performance Among Bank Employees: A Correlational Study”, *Dissertation*, Faculty of the School of Psychology Northcentral University.

Steel, R.P., dan Mento, A.J., (1986), “Impact of Situational Constraints on Subjective and Objective Criteria of Managerial Job Performance”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 37, pp. 254-265.

Sudiardhita, K.I.R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., dan Nikensari, S.I., (2018), “The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk”, *Academy of Strategic Management Journal*, Vol. 17(4), pp. 1-14.

Suwarto, (2010), *Perilaku Keorganisasian*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.

Tannady, H., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan I, Expert, Yogyakarta.

Wibowo, (2017), *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 3, Cetakan V, Rajawali Pers, Depok.

Wirawan, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*, Edisi 1, Cetakan 1, Rajawali Pers, Jakarta.

Yukl, G., (2013), *Leadership in Organizations*, 8th Edition Global Edition, Pearson Education Limited, England.

Zeb, A., Saeed, G., dan Rehman, S.U., (2015), "The Impact of Job Stress on Employee's Performance : Investigating The Moderating Effect of Employees Motivation", *City University Research Journal*, Vol. 5, Number 1, Article 10, pp. 120-129.

Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., dan Griffin, M., (2013), *Business Research Methods*, 9th Edition, South-Western Cengage Learning, USA.

LAMPIRAN I :KUESIONER

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Calista Photo Studio

Responden

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya mahasiswi Universitas Atma Jaya Yogyakarta angkatan 2015,

Nama : Vern Vincencia Gunawan

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Calista Photo Studio Yogyakarta."

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi) saya. Adapun kuesioner ini ditujukan bagi siapa pun yang sudah memiliki minimal satu tahun pengalaman dalam bekerja. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak agar dapat berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini.

Partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini sangat berharga demi kelancaran tugas akhir saya. Oleh karena itu, saya mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Vern Vincencia Gunawan

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
2. Usia : 23-27 Tahun
 28-32 Tahun
 33-37 Tahun
 38-42 Tahun
 >42 Tahun
3. Pendidikan terakhir: SLTA/Sederajat/Dibawahnya
 Diploma (D1-D3)
 Sarjana (S1)
 Pasca Sarjana (S2-S3)
4. Masa Kerja Bapak/Ibu/Saudara/i: 1-3 Tahun
 4-6 Tahun
 7-9 Tahun
 10-13 Tahun
 ≥14 Tahun

Kuesioner Gaya Kepemimpinan

Berikut ini adalah kuesioner yang dirancang untuk menilai persepsi anda tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan. Cara menjawab: Anda hanya perlu memilih satu jawaban dari setiap pertanyaan yang ada. Usahakan untuk memilih jawaban yang paling sesuai dalam menggambarkan persepsi Anda dan sebisa mungkin menghindari jawaban netral (3).

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin saya menghindari untuk terlibat dalam masalah-masalah penting yang muncul					
2	Pemimpin saya tidak hadir (<i>Absent</i>) saat sedang dibutuhkan oleh perusahaan					
3	Pemimpin saya menghindar dalam proses pembuatan keputusan					
4	Pemimpin saya terbiasa menunda dalam menanggapi pertanyaan mendesak					
5	Pemimpin memberikan bantuan kepada saya sebagai balasan atas usaha yang saya lakukan					
6	Pemimpin memperjelas harapan apa yang dapat terwujud ketika tujuan kinerja telah saya capai					
7	Pemimpin mengungkapkan kepuasan ketika saya berhasil memenuhi tuntutan kinerja					
8	Pemimpin memusatkan perhatian pada penyimpangan standard atau kesalahan yang saya lakukan					
9	Pemimpin saya memusatkan perhatian penuh untuk menangani kesalahan/ keluhan/ kegagalan					
10	Pemimpin saya mencatat segala kesalahan yang pernah terjadi					
11	Pemimpin mengarahkan perhatian pada kegagalan agar saya dapat mencapai standard di masa mendatang					
12	Pemimpin saya tidak ikut campur hingga masalah menjadi serius					
13	Pemimpin saya mengambil tindakan hanya setelah kesalahan terjadi.					
14	Pemimpin saya memiliki kepercayaan untuk tidak melakukan perubahan kecuali jika diperlukan					
15	Pemimpin saya mengambil tindakan hanya ketika masalah menjadi serius					

16	Merupakan sebuah kebanggaan bagi saya karena pengaruh positif pemimpin dapat saya rasakan					
17	Pemimpin saya mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok					
18	Pemimpin menggambarkan kekuasaan dan rasa percaya diri di dalam diri saya					
19	Pemimpin saya menekankan pentingnya memiliki rasa fokus pada tujuan					
20	Pemimpin menekankan pentingnya misi bersama					
21	Pemimpin saya optimis membicarakan masa depan					
22	Pemimpin saya mengungkapkan kejelasan tentang visi yang menarik					
23	Pemimpin saya menunjukkan kepercayaan diri terhadap pencapaian tujuan					
24	Pemimpin saya mencari perspektif yang berbeda dalam memecahkan masalah					
25	Pemimpin menyarankan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
26	Pemimpin saya meluangkan waktu untuk melatih dan membina karyawan					
27	Pemimpin memperlakukan saya sebagai seorang individu dan bukan anggota kelompok					
28	Pemimpin menyadari perbedaan kebutuhan/kemampuan/aspirasi pada masing-masing individu					
29	Pemimpin membantu mengembangkan kekuatan saya					

Kuesioner Penilaian Diri Kinerja

Berikut ini adalah kuesioner yang dirancang untuk menilai persepsi diri anda tentang kinerja. Cara menjawab: Anda hanya perlu memilih satu jawaban dari setiap pertanyaan yang ada. Usahakan untuk memilih jawaban yang paling sesuai dalam menggambarkan persepsi Anda dan sebisa mungkin menghindari jawaban netral (3).

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Hasil kerja saya lebih banyak secara kuantitas, dibandingkan rekan kerja saya.					
2	Saya menghasilkan pelayanan yang lebih berkualitas dengan kesalahan minimal dan penggunaan waktu yang lebih efektif dibandingkan rekan kerja saya.					
3	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan lebih maksimal dibandingkan rekan kerja saya.					
4	Dibandingkan rekan kerja saya, saya lebih hati-hati (antisipatif) dalam bekerja demi mencegah terjadinya masalah dan meminimalisir efeknya di masa mendatang.					
5	Saya memiliki kemampuan lebih baik dalam menyesuaikan cara bekerja saya agar selaras dengan perubahan dibandingkan rekan kerja saya.					

Kuesioner Motivasi

Berikut ini adalah kuesioner yang dirancang untuk menilai persepsi anda tentang motivasi. Cara menjawab: Anda hanya perlu memilih satu jawaban dari setiap pertanyaan yang ada. Usahakan untuk memilih jawaban yang paling sesuai dalam menggambarkan persepsi Anda dan sebisa mungkin menghindari jawaban netral (3).

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

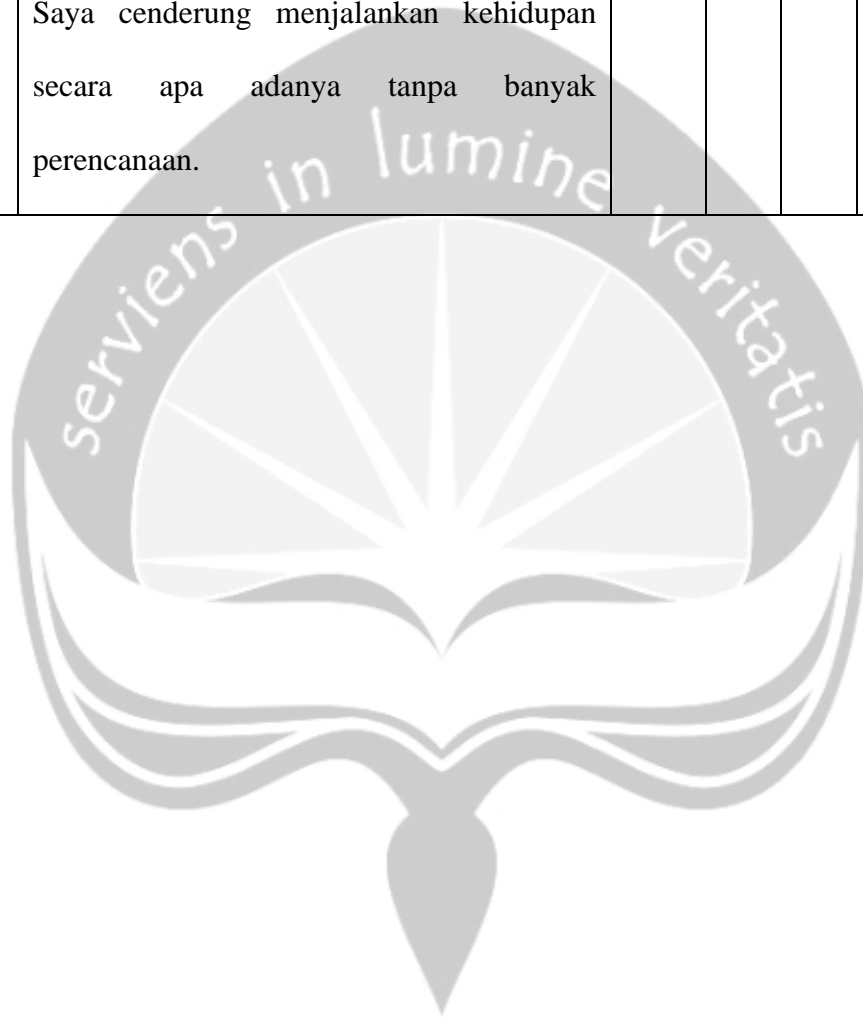
5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Lebih penting bagi saya untuk merasakan kenyamanan dalam bekerja dibandingkan untuk selalu menjadi yang terdepan/terbaik.					
2	Saya lebih memilih untuk tidak memiliki tanggung jawab terhadap orang lain.					
3	Saya merasa puas tidak menjadi lebih baik daripada rekan kerja di dalam pekerjaan saya.					
4	Saya suka melakukan perbaikan pada cara berfungsi organisasi saya.					
5	Ketidakefisiensian atau inefisiensi membuat saya marah.					

6	Saya memiliki kepedulian untuk membina orang-orang yang mungkin berguna bagi saya dalam karir saya.					
7	Mudah bagi saya untuk melupakan pekerjaan di luar jam kerja normal.					
8	Saya bisa memaafkan kolega yang tidak kompeten asalkan dia orang yang baik.					
9	Saya suka berjudi (sepakbola, undian, balapan, dan lain-lain sebagainya).					
10	Saya merasa gelisah dan kesal ketika membuang-buang waktu.					
11	Saya merasa kesal ketika tidak dapat menjaga waktu dengan baik.					
12	Saya membatasi kegiatan rekreasi dan sosial agar dapat bekerja lebih efektif.					
13	Saya selalu bekerja keras untuk menjadi yang terbaik dalam divisi saya bekerja.					
14	Menurut saya, bijaksana bagi pria muda untuk menunda pernikahan sampai mereka benar-benar mapan di dalam karir.					
15	Saya suka minum minuman beralkohol.					

16	Saya tidak suka melihat berbagai hal terbuang sia-sia (makanan, listrik, dll).					
17	Menurut saya, kesuksesan dalam hidup sebagian besar berkaitan dengan masalah keberuntungan.					
18	Saya lebih memilih untuk bekerja dengan <i>partner</i> yang menyenangkan tetapi tidak kompeten daripada <i>partner</i> yang sulit namun sangat kompeten.					
19	Saya sangat menghormati orang-orang yang berada di posisi lebih tinggi dari saya					
20	Saya cenderung menghabiskan uang tanpa banyak perencanaan untuk masa depan.					
21	Saya cenderung merencanakan ke depan karier atau pekerjaan saya.					
22	“Kelanjutan hidup” adalah penting bagi saya.					
23	Saya adalah orang yang ambisius.					
24	Saya cenderung memilih membaca keberhasilan/kesuksesan orang lain daripada melakukan pekerjaan yang membuat diri saya sendiri sukses.					

25	Saya menggambarkan diri saya sebagai seorang yang malas.					
26	Saya sering melalui/melewati hari-hari tanpa melakukan sesuatu.					
27	Saya cenderung menjalankan kehidupan secara apa adanya tanpa banyak perencanaan.					



LAMPIRAN II: DATA JAWABAN RESPONDEN

	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja	GK.1
1	Pria	> 42 tahun	Sarjana (S1)	> 14 Tahun	4
2	Pria	33 - 37 tahun	Sarjana (S1)	7 - 9 Tahun	1
3	Pria	28 - 32 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	7 - 9 Tahun	3
4	Wanita	28 - 32 tahun	Diploma (D1 - D3)	7 - 9 Tahun	2
5	Wanita	28 - 32 tahun	Diploma (D1 - D3)	10 - 13 Tahun	2
6	Wanita	23 - 27 tahun	Diploma (D1 - D3)	1 - 3 Tahun	2
7	Wanita	23 - 27 tahun	Diploma (D1 - D3)	1 - 3 Tahun	2
8	Pria	38 - 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	> 14 Tahun	2
9	Pria	> 42 tahun	Sarjana (S1)	10 - 13 Tahun	2
10	Wanita	28 - 32 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	4 - 6 Tahun	2
11	Wanita	28 - 32 tahun	Sarjana (S1)	4 - 6 Tahun	2
12	Pria	23 - 27 tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun	2
13	Pria	33 - 37 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	4 - 6 Tahun	2
14	Pria	28 - 32 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	1 - 3 Tahun	4
15	Pria	28 - 32 tahun	Diploma (D1 - D3)	7 - 9 Tahun	2
16	Pria	28 - 32 tahun	Diploma (D1 - D3)	4 - 6 Tahun	4
17	Pria	38 - 42 tahun	Diploma (D1 - D3)	10 - 13 Tahun	2
18	Wanita	23 - 27 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	1 - 3 Tahun	2
19	Wanita	23 - 27 tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun	1
20	Wanita	23 - 27 tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun	2
21	Pria	> 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	> 14 Tahun	2
22	Pria	33 - 37 tahun	Diploma (D1 - D3)	7 - 9 Tahun	2
23	Pria	33 - 37 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	10 - 13 Tahun	2
24	Wanita	23 - 27 tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun	2
25	Pria	38 - 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	> 14 Tahun	2
26	Pria	33 - 37 tahun	Diploma (D1 - D3)	10 - 13 Tahun	4
27	Pria	23 - 27 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	1 - 3 Tahun	2
28	Pria	38 - 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	10 - 13 Tahun	1
29	Pria	38 - 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	10 - 13 Tahun	2
30	Pria	38 - 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	4 - 6 Tahun	2
31	Pria	33 - 37 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	10 - 13 Tahun	1
32	Pria	> 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	10 - 13 Tahun	2
33	Wanita	28 - 32 tahun	Diploma (D1 - D3)	4 - 6 Tahun	2
34	Wanita	23 - 27 tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun	3
35	Wanita	23 - 27 tahun	Diploma (D1 - D3)	1 - 3 Tahun	4
36	Pria	38 - 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	10 - 13 Tahun	2
37	Wanita	23 - 27 tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun	2
38	Wanita	28 - 32 tahun	Sarjana (S1)	7 - 9 Tahun	1
39	Pria	38 - 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	10 - 13 Tahun	2
40	Pria	33 - 37 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	> 14 Tahun	4
41	Wanita	23 - 27 tahun	Diploma (D1 - D3)	4 - 6 Tahun	2
42	Wanita	23 - 27 tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun	2
43	Wanita	23 - 27 tahun	Sarjana (S1)	1 - 3 Tahun	2
44	Pria	> 42 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya	> 14 Tahun	2
45	Wanita	28 - 32 tahun	Diploma (D1 - D3)	1 - 3 Tahun	2

Case Summaries

	GK.2	GK.3	GK.4	GK.5	GK.6	GK.7	GK.8	GK.9	GK.10
1	1	5	1	5	5	4	4	3	4
2	2	2	2	4	4	3	3	4	2
3	2	1	2	5	4	3	4	3	3
4	2	2	2	4	4	4	4	4	3
5	2	2	2	4	4	4	4	4	3
6	2	2	2	4	4	4	4	4	3
7	2	2	2	4	4	4	4	4	4
8	2	2	2	4	4	4	4	4	3
9	3	2	2	4	3	2	4	4	4
10	2	2	2	4	4	4	4	4	3
11	2	2	2	4	4	4	4	4	4
12	2	2	2	4	4	4	4	4	4
13	2	2	2	4	4	4	2	4	1
14	2	2	3	4	3	4	4	5	4
15	3	2	2	3	4	3	4	4	4
16	2	4	2	4	4	4	4	4	4
17	2	2	1	4	4	4	4	4	3
18	2	2	2	4	4	4	2	4	4
19	1	1	1	4	4	5	4	4	3
20	2	2	2	4	3	2	4	4	3
21	2	2	2	4	4	4	2	4	2
22	2	2	2	5	5	4	4	4	5
23	2	2	2	4	4	4	4	4	3
24	3	1	1	3	2	5	2	3	1
25	2	2	2	4	4	4	4	4	3
26	2	4	2	4	4	4	2	4	3
27	1	1	1	5	5	5	2	4	3
28	1	1	1	4	4	4	4	4	4
29	2	2	2	5	4	4	4	4	4
30	2	2	2	4	4	2	2	4	4
31	1	1	1	4	4	4	4	4	3
32	2	2	2	4	3	2	4	4	3
33	2	2	2	4	4	4	4	4	4
34	1	1	2	2	3	3	1	1	1
35	2	1	1	4	1	4	2	2	4
36	2	2	2	4	4	4	4	4	3
37	2	2	2	4	4	4	4	4	4
38	2	1	1	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	4	4	4	4	4	4
40	2	4	2	4	4	4	4	4	4
41	2	2	2	4	4	4	4	4	2
42	2	2	2	4	4	4	4	4	4

Case Summaries

	GK.11	GK.12	GK.13	GK.14	GK.15	GK.16	GK.17	GK.18	GK.19
1	4	1	4	5	2	5	5	5	4
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	2	3	5	4	4	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
5	4	3	3	3	3	4	4	3	4
6	4	3	3	3	3	4	4	3	4
7	3	2	2	4	2	4	4	3	4
8	2	3	2	4	2	4	4	3	4
9	4	2	4	4	4	2	2	4	4
10	4	3	3	3	3	4	4	4	4
11	4	2	4	4	4	3	3	3	4
12	4	2	2	4	4	4	2	4	4
13	4	2	2	4	2	4	4	4	4
14	4	2	4	4	4	4	4	2	2
15	4	3	3	4	4	4	4	3	4
16	4	2	2	4	2	4	4	4	4
17	4	4	2	4	2	4	2	4	3
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4
19	3	1	1	3	1	3	1	3	5
20	4	2	2	4	2	4	3	4	4
21	4	2	2	2	2	4	4	4	4
22	5	4	2	2	2	5	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	2	4	4
24	1	3	4	4	5	1	3	1	5
25	4	3	4	3	3	3	4	4	3
26	4	2	4	2	4	4	4	4	4
27	5	1	2	3	2	5	5	4	5
28	4	4	4	2	4	5	4	4	4
29	4	4	2	4	4	4	4	4	4
30	4	2	4	2	4	4	4	4	4
31	4	4	3	4	4	4	2	4	4
32	4	2	2	4	2	4	3	4	4
33	4	4	4	4	2	4	4	2	4
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3
35	2	4	4	4	2	4	5	4	4
36	4	3	4	3	3	3	4	4	3
37	5	4	4	2	4	4	4	2	5
38	4	1	2	4	2	4	4	4	4
39	4	2	2	2	2	4	4	4	4
40	4	2	2	4	2	4	4	4	4
41	4	2	3	3	3	4	2	4	4
42	4	2	2	4	2	4	4	4	4

Case Summaries

	GK.20	GK.21	GK.22	GK.23	GK.24	GK.25	GK.26	GK.27	GK.28
1	5	4	4	5	5	5	2	4	5
2	4	3	3	4	4	2	2	2	4
3	3	4	2	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	3	4	4	3	4	3	2	4
9	4	4	4	4	4	3	2	4	4
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4
11	4	4	3	3	4	4	3	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	2	4
14	4	2	2	4	4	2	2	2	4
15	4	3	4	4	4	4	3	2	4
16	4	4	4	4	4	4	4	2	3
17	3	3	3	3	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	3	3	3	3	4
20	4	4	4	4	4	3	4	2	4
21	4	4	4	4	4	4	4	2	4
22	4	5	5	5	4	4	5	2	4
23	4	4	4	5	4	4	4	5	4
24	4	3	2	1	4	3	2	5	1
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3
26	4	2	2	4	4	4	4	2	4
27	5	5	5	4	4	4	5	4	4
28	5	4	4	4	4	4	4	4	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	4	4	4	2	4
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4
32	4	4	4	4	4	3	4	2	4
33	4	4	4	4	4	4	4	2	4
34	3	3	3	4	4	4	3	3	3
35	5	5	5	5	5	4	5	1	4
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	2	3
41	4	4	4	4	3	2	4	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3

Case Summaries

	GK.29	KIN.1	KIN.2	KIN.3	KIN.4	KIN.5	MOT.1	MOT.2	MOT.3
1	5	4	3	4	4	4	5	5	5
2	4	4	2	1	4	4	3	3	3
3	2	4	3	3	4	4	4	5	4
4	4	4	3	3	3	2	3	1	4
5	4	4	3	3	3	2	4	4	3
6	4	4	3	3	3	2	3	3	3
7	4	4	2	2	4	4	4	4	4
8	3	4	2	2	4	4	3	4	3
9	4	4	4	2	2	4	4	2	4
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3
11	4	4	2	2	4	4	4	3	3
12	4	4	1	1	5	5	4	2	2
13	4	4	1	2	4	2	3	3	3
14	2	5	2	2	4	4	4	4	4
15	4	5	3	2	4	3	4	4	3
16	4	5	5	1	2	5	4	4	4
17	4	4	1	2	4	4	3	3	3
18	4	4	2	2	4	4	4	4	2
19	3	4	2	2	4	2	4	4	4
20	3	4	2	2	4	2	4	2	3
21	4	4	2	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	2	3	4	4	4	3	2
24	1	4	1	1	4	2	4	3	3
25	4	5	2	1	4	2	2	2	4
26	4	4	2	2	4	4	4	2	4
27	4	5	4	2	4	3	4	4	4
28	4	5	3	2	4	4	4	4	4
29	4	5	3	2	4	4	4	4	4
30	4	4	2	2	4	4	2	2	4
31	4	4	4	3	3	4	3	4	3
32	3	4	2	2	4	2	2	2	4
33	4	4	2	2	4	2	2	2	2
34	3	4	1	1	4	2	4	2	2
35	4	5	1	1	4	5	5	1	5
36	4	4	1	4	4	2	3	3	3
37	4	5	4	2	5	2	5	1	4
38	4	5	1	2	5	4	4	4	4
39	4	4	4	2	4	2	4	4	2
40	4	4	3	2	4	3	4	3	3
41	4	4	3	2	4	3	4	3	4
42	3	4	2	4	3	3	4	3	3

Case Summaries

	MOT.4	MOT.5	MOT.6	MOT.7	MOT.8	MOT.9	MOT.10	MOT.11
1	1	1	5	5	5	5	3	5
2	1	3	3	3	3	2	1	5
3	1	3	3	3	4	2	2	3
4	4	3	3	4	1	4	4	3
5	1	4	4	4	4	2	1	4
6	1	4	4	3	3	4	1	4
7	1	4	4	3	4	3	1	4
8	2	4	4	4	4	3	2	4
9	2	4	5	2	5	4	2	4
10	1	2	3	3	4	5	2	2
11	1	1	4	3	3	4	1	2
12	1	4	4	4	5	5	1	4
13	1	2	3	3	4	5	2	2
14	1	5	4	2	4	2	3	4
15	1	4	4	3	4	3	3	5
16	2	4	4	2	4	4	4	4
17	1	4	4	3	3	4	1	4
18	2	4	4	4	4	2	2	4
19	2	4	4	2	2	2	4	4
20	1	4	4	4	4	3	2	4
21	1	4	4	2	4	2	1	4
22	4	4	4	4	4	2	4	4
23	2	4	4	4	5	4	2	4
24	1	4	4	4	3	1	1	4
25	2	4	4	4	4	3	1	4
26	2	4	4	2	4	4	2	4
27	1	2	4	2	4	5	1	4
28	1	5	5	2	4	1	1	5
29	1	5	5	2	4	1	1	5
30	1	4	4	3	4	4	1	5
31	3	4	4	3	4	1	1	1
32	2	4	4	4	4	3	1	4
33	1	4	4	2	5	2	1	5
34	2	2	2	2	4	4	2	2
35	1	5	5	1	5	4	1	1
36	1	4	4	3	3	4	1	4
37	1	4	4	5	5	5	3	4
38	2	4	4	4	4	4	2	4
39	2	4	4	2	4	4	2	4
40	1	4	4	3	4	2	1	4
41	1	4	4	2	4	4	3	4
42	1	3	3	3	3	4	1	2

Case Summaries

	MOT.12	MOT.13	MOT.14	MOT.15	MOT.16	MOT.17	MOT.18	MOT.19
1	5	5	5	5	2	5	3	4
2	1	3	3	5	3	4	3	3
3	2	2	3	2	3	4	2	2
4	4	2	4	5	3	2	2	2
5	1	2	4	1	4	5	4	2
6	4	3	4	2	4	5	3	2
7	3	4	4	2	4	4	3	2
8	3	3	4	2	4	4	3	2
9	4	2	4	2	4	5	4	2
10	2	2	4	3	2	4	3	1
11	3	3	5	1	5	5	4	1
12	1	2	4	4	4	4	4	1
13	2	2	4	3	2	4	3	1
14	4	4	4	2	4	4	2	2
15	3	4	5	3	4	4	3	3
16	4	2	4	4	4	4	2	2
17	4	3	4	2	4	5	3	2
18	4	2	4	2	4	4	4	2
19	4	2	4	2	4	4	2	2
20	1	2	4	2	4	5	2	1
21	4	2	4	2	4	5	4	2
22	4	4	4	2	4	4	4	2
23	4	2	4	2	5	4	3	2
24	4	2	4	1	4	5	2	2
25	2	2	4	2	4	4	4	2
26	4	4	4	2	4	4	4	2
27	4	5	4	2	4	5	4	2
28	2	2	5	1	4	5	3	1
29	2	2	5	1	4	5	3	1
30	2	2	4	2	4	4	2	2
31	1	4	4	3	4	4	5	4
32	2	2	4	2	4	4	4	2
33	1	4	2	4	2	1	4	2
34	2	2	4	2	4	4	2	2
35	3	3	3	2	5	3	3	3
36	4	3	4	2	4	5	3	2
37	2	5	5	2	5	5	5	2
38	4	2	4	2	4	4	3	2
39	2	4	4	2	4	4	2	2
40	2	3	4	2	3	4	3	2
41	2	3	4	2	4	4	2	2
42	3	3	4	2	4	4	3	2

Case Summaries

	MOT.20	MOT.21	MOT.22	MOT.23	MOT.24	MOT.25	MOT.26	MOT.27
1	4	4	5	5	4	4	5	5
2	1	1	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	4	4	5	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	1	1	3	3	2	4	4
6	2	2	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	4	4	4	4
8	2	2	2	3	4	3	4	4
9	2	2	2	2	4	4	4	4
10	1	1	4	3	3	3	4	5
11	1	1	2	2	3	4	5	3
12	1	1	1	4	2	2	4	4
13	1	1	4	3	3	3	4	5
14	2	2	2	2	4	4	4	4
15	5	4	3	3	4	4	4	3
16	2	4	4	4	2	4	4	2
17	2	2	3	3	3	3	3	3
18	2	2	4	4	4	4	4	4
19	2	2	2	2	2	2	4	4
20	2	2	2	4	3	2	3	3
21	2	2	4	4	4	4	4	4
22	2	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	4	4	4	4	5	4
24	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	4	3	3	4	3
26	2	2	2	2	2	2	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	1	1	1	4	4	4	4	3
29	1	1	1	4	4	4	4	3
30	4	2	2	2	4	4	4	4
31	2	3	5	2	2	2	2	3
32	2	2	2	4	3	3	4	3
33	1	1	2	4	5	4	4	4
34	2	2	2	2	4	4	4	4
35	2	5	5	3	3	5	5	1
36	2	2	3	3	3	3	3	3
37	1	2	4	4	5	5	3	5
38	2	5	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	4	4	4
40	2	3	3	3	4	4	4	2
41	2	2	2	3	4	3	4	4
42	2	3	2	4	3	4	4	4

LAMPIRAN III: UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas dan Reliabilitas: Gaya Kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK.1	98.84	528.362	.702	.967
GK.2	99.22	542.768	.597	.967
GK.3	99.09	526.901	.722	.967
GK.4	99.16	538.043	.685	.967
GK.5	97.64	543.143	.541	.968
GK.6	97.49	533.983	.781	.966
GK.7	97.36	530.780	.758	.966
GK.8	98.04	522.680	.829	.966
GK.9	97.60	537.882	.629	.967
GK.10	98.13	524.845	.743	.966
GK.11	97.58	531.977	.753	.966
GK.12	97.89	527.328	.700	.967
GK.13	98.07	517.518	.838	.966
GK.14	98.53	532.073	.679	.967
GK.15	97.96	531.953	.737	.966
GK.16	97.33	533.818	.766	.966
GK.17	97.47	539.755	.601	.967
GK.18	97.40	538.245	.663	.967
GK.19	97.33	536.045	.734	.967
GK.20	97.47	538.618	.612	.967
GK.21	97.36	539.734	.603	.967
GK.22	97.44	524.389	.928	.965
GK.23	97.29	531.937	.701	.967
GK.24	97.44	535.253	.766	.966
GK.25	97.73	534.882	.629	.967
GK.26	97.47	538.755	.555	.968
GK.27	98.27	522.745	.782	.966
GK.28	97.27	536.518	.753	.966
GK.29	97.47	534.755	.640	.967

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.33	571.045	23.897	29

Validitas dan Reliabilitas: Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOT.1	74.07	595.655	.771	.977
MOT.2	74.96	582.043	.812	.977
MOT.3	74.36	596.280	.738	.977
MOT.4	76.20	588.936	.772	.977
MOT.5	74.20	595.255	.828	.977
MOT.6	74.02	596.613	.766	.977
MOT.7	75.27	586.836	.823	.977
MOT.8	76.09	605.037	.828	.977
MOT.9	75.58	584.795	.780	.977
MOT.10	75.36	583.553	.771	.977
MOT.11	73.71	601.574	.781	.977
MOT.12	75.00	578.591	.901	.976
MOT.13	74.98	577.295	.860	.977
MOT.14	76.07	601.109	.782	.977
MOT.15	74.56	586.707	.854	.977
MOT.16	73.73	607.791	.708	.978
MOT.17	76.49	606.756	.772	.977
MOT.18	75.91	595.401	.799	.977
MOT.19	75.11	578.101	.862	.977
MOT.20	74.71	594.846	.678	.978
MOT.21	75.07	581.745	.813	.977
MOT.22	75.29	582.756	.852	.977
MOT.23	75.42	595.613	.733	.977
MOT.24	75.60	589.427	.919	.976
MOT.25	75.67	603.727	.573	.978
MOT.26	75.89	603.465	.772	.977
MOT.27	74.13	598.027	.770	.977

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.98	638.431	25.267	27

Validitas dan Reliabilitas: Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN.1	12.64	19.825	.814	.919
KIN.2	14.09	17.901	.795	.923
KIN.3	14.20	18.800	.732	.935
KIN.4	12.96	18.634	.861	.909
KIN.5	13.04	18.089	.930	.896

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.73	28.655	5.353	5

LAMPIRAN IV: ANALISIS PERSENTASE

Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	26	57.8	57.8	57.8
	Wanita	19	42.2	42.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 - 27 tahun	14	31.1	31.1	31.1
	28 - 32 tahun	11	24.4	24.4	55.6
	33 - 37 tahun	7	15.6	15.6	71.1
	38 - 42 tahun	8	17.8	17.8	88.9
	> 42 tahun	5	11.1	11.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat/ Dibawahnya	19	42.2	42.2	42.2
	Diploma (D1 - D3)	13	28.9	28.9	71.1
	Sarjana (S1)	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	15	33.3	33.3	33.3
	4 - 6 Tahun	7	15.6	15.6	48.9
	7 - 9 Tahun	6	13.3	13.3	62.2
	10 - 13 Tahun	11	24.4	24.4	86.7
	> 14 Tahun	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



LAMPIRAN V: ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK.1	45	1	4	2.20	.815
GK.2	45	1	3	1.93	.447
GK.3	45	1	5	1.98	.839
GK.4	45	1	3	1.82	.442
GK.5	45	2	5	4.00	.522
GK.6	45	1	5	3.82	.684
GK.7	45	2	5	3.78	.704
GK.8	45	1	4	3.49	.895
GK.9	45	1	5	3.84	.601
GK.10	45	1	5	3.29	.920
GK.11	45	1	5	3.80	.757
GK.12	45	1	4	2.69	.973
GK.13	45	1	5	2.82	.984
GK.14	45	2	5	3.40	.837
GK.15	45	1	5	2.93	.986
GK.16	45	1	5	3.87	.726
GK.17	45	1	5	3.56	.918
GK.18	45	1	5	3.51	.815
GK.19	45	2	5	3.98	.543
GK.20	45	3	5	4.02	.398
GK.21	45	2	5	3.84	.601
GK.22	45	2	5	3.82	.747
GK.23	45	1	5	3.96	.601
GK.24	45	3	5	3.96	.367
GK.25	45	2	5	3.71	.661
GK.26	45	2	5	3.62	.777
GK.27	45	1	5	3.00	.977
GK.28	45	1	5	3.76	.679
GK.29	45	1	5	3.71	.787
Gaya kepemimpinan	45	3	4	3.38	.255
Valid N (listwise)	45				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOT.1	45	2	5	3.69	.733
MOT.2	45	1	5	3.04	1.043
MOT.3	45	2	5	3.44	.785
MOT.4	45	1	4	1.47	.757
MOT.5	45	1	5	3.67	.929
MOT.6	45	2	5	3.93	.580
MOT.7	45	1	5	3.00	.953
MOT.8	45	1	5	3.84	.824
MOT.9	45	1	5	3.29	1.218
MOT.10	45	1	4	1.78	.974
MOT.11	45	1	5	3.78	1.020
MOT.12	45	1	5	2.89	1.153
MOT.13	45	2	5	2.84	.976
MOT.14	45	2	5	4.04	.562
MOT.15	45	1	5	2.29	1.014
MOT.16	45	2	5	3.82	.716
MOT.17	45	1	5	4.18	.777
MOT.18	45	2	5	3.09	.848
MOT.19	45	1	4	2.02	.723
MOT.20	45	1	5	2.00	.879
MOT.21	45	1	5	2.22	1.064
MOT.22	45	1	5	2.76	1.151
MOT.23	45	2	5	3.11	.885
MOT.24	45	2	5	3.36	.830
MOT.25	45	2	5	3.49	.843
MOT.26	45	2	5	3.84	.638
MOT.27	45	1	5	3.53	.869
Motivas i	45	3	4	3.13	.311
Valid N (listwise)	45				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KIN.1	45	3	5	4.20	.457
KIN.2	45	1	5	2.40	1.009
KIN.3	45	1	4	2.20	.842
KIN.4	45	2	5	3.84	.601
KIN.5	45	2	5	3.22	.997
Kinerja karyawan	45	2	4	3.17	.353
Valid N (listwise)	45				



LAMPIRAN VI: ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Gaya kepemimpinan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.610	.22060

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.444	2	1.722	35.386	.000 ^a
	Residual	2.044	42	.049		
	Total	5.488	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-.415	.451		-.920	.363
	Gaya kepemimpinan	.546	.163	.394	3.347	.002
	Motivasi	.557	.133	.491	4.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

LAMPIRAN VII: TABEL DISTRIBUSI R 5%

TABEL DISTRIBUSI R

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138



LAMPIRAN VIII :STRUKTUR ORGANISASI CALISTA PHOTO STUDIO



LAMPIRAN IX : SURAT KETERANGAN PERUSAHAAN

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Topaz Kuntadi
Jabatan : Direktur
Perusahaan : Calista Photo Studio
Alamat : Jl. Ring Road Utara No 33, Yogyakarta

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Vern Vincencia Gunawan
NPM : 15 03 21776
Fakultas/ Prodi : Bisnis dan Ekonomika/ Manajemen
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Benar telah melakukan wawancara pada tanggal 19 Februari 2020 serta menyebar kuesioner secara *online* pada tanggal 8 Oktober 2020 di Calista Photo Studio Yogyakarta untuk keperluan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Calista Photo Studio Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Februari 2020



Topaz Kuntadi

Direktur