

Surabaya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Nawoseing'ollan & Roussel (2017) yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan otoritatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan otoritatif membuat karyawan merasa bangga berhubungan dengan pemimpin, karena pemimpin menunjukkan rasa kekuasaan, membuat pengorbanan pribadi dan selalu berpikir untuk kemajuan seluruh kelompok.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak positif terhadap perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, ketika kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, keduanya sama-sama menunjukkan hasil yang signifikan dimana pada PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya gaya kepemimpinan afiliatif dan gaya kepemimpinan otoritatif memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutikno (2014) fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dari bab sebelumnya. Pada bab ini membahas implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan afiliatif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya. Hal ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan afiliatif dapat memberikan ikatan emosional yang baik yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan otoritatif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya. Hal ini menunjukkan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan penggunaannya yang baik maka akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

5.2. Implikasi Manajerial

PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri alat bangunan, perusahaan ini memproduksi dan mendistribusikan alat-alat pertanian seperti sekop dan lain-lain. Semua karyawan memiliki peran penting pada masing-masing bagian pekerjaan untuk membantu keberlangsungan perusahaan, maka banyak faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan gaya kepemimpinan apa yang harus digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, diketahui gaya kepemimpinan afiliatif di PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya tergolong kategori tinggi. Hal ini menunjukkan dengan tingkat gaya kepemimpinan afiliatif yang tinggi artinya pemimpin berfungsi sebagai pemberi jalan yang baik dan dapat bekerja bersama karyawannya, karena pemimpin dengan gaya afiliatif terbuka terhadap orang-orang yang dipimpinnya maka perusahaan harus mempertahankan dan lebih melakukan pendekatan serta perhatian kepada karyawan agar karyawan merasa lebih dihargai dan kedekatan emosional yang sudah terbangun di dalam individu karyawan tidak luntur serta tetap menganggap karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, diketahui gaya kepemimpinan otoritatif di PT. Mitra Cahaya Abadi

Metalindo Surabaya tergolong kategori tinggi. Hal ini menunjukkan dengan tingkat gaya kepemimpinan otoritatif yang tinggi artinya pemimpin sebagai mentor yang baik dalam membimbing karyawan, karena pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoritatif mampu mendorong dan memotivasi karyawan untuk menuju sebuah tujuan yang sudah ditetapkan maka perusahaan harus mempertahankan dan lebih melakukan pendekatan serta perhatian kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya tergolong kategori tinggi. Hal ini menunjukkan dengan kinerja karyawan yang tinggi artinya karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Perusahaan harus bisa menjaga hubungan yang baik kepada karyawan dengan cara memberikan fasilitas yang memadai saat bekerja agar karyawan lebih bersemangat dan dapat menghasilkan ide-ide baru untuk perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan produksi di bagian perakitan di PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan pada semua divisi atau departemen.

2. Kuesioner hanya dititipkan melalui HRD saat pandemi Covid-19 menggunakan *google form* dan dilakukan secara *online* sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner.
3. Kuesioner kinerja karyawan dinilai sendiri oleh responden atau karyawan, sehingga responden kemungkinan memberikan penilaian lebih tinggi terhadap dirinya sendiri. Penilaian subyektif yang lebih tinggi ini dapat menyebabkan terjadinya bias pada penelitian.
4. Kuesioner kepemimpinan terdapat ketidakjelasan siapa yang dimaksud pemimpin dalam kuesioner, sehingga responden dapat menilai kepemimpinan dari pemimpin yang berbeda, misalnya menilai direktur padahal tidak pernah berinteraksi.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang dialami oleh peneliti, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada keseluruhan divisi atau departemen sehingga dapat menangkap hasil penelitian secara lebih luas. Persepsi karyawan pada divisi atau departemen bisa jadi berbeda dengan persepsi karyawan yang berada pada divisi atau departemen lain dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

2. Peneliti diharapkan dapat membagikan kuesioner secara langsung dan mendampingi karyawan dalam pengisian kuesioner, untuk memperoleh data yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan oleh atasan langsung yang terlibat memantau, menilai, dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan obyektif.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan penilaian kepemimpinan pada kuesioner dijelaskan lebih detail siapa pimpinan yang dimaksud agar responden dapat menilai dengan jelas pimpinan yang akan dinilai.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Hussain, A., & Tariq, M. S. (2014). Linkage Between Leadership Styles and Employee Performance. *International Journal of Accounting Research*, 2(1), 21–29.
- Asary, A. H. A. Al. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Skripsi. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/6234> [Diakses 15 oktober 2020]
- Bakara, L., & Sukiswo. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Travellers Suites Medan. *Jurnal Ilman*, 3(1), 9–15.
- Burhanuddin, A. (2014). *Jenis-Jenis Kepemimpinan*. <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/01/07/jenis-jenis-kepemimpinan/> [Diakses 15 november 2020]
- Cahyawening, S. P. (2013). “Hubungan Penggunaan Media Film True Story Dengan Kebermaknaan Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Psikologi Umum Universitas Pendidikan Indonesia”. Skripsi. FIP, Teknologi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. *Repository.Upi.Edu*. <http://repository.upi.edu/id/eprint/1596> [Diakses 11 november 2020]
- Cisma. (2017). Leadership Styles and Employee Performance. *Iconic Research and Engineering Journals*, 1(5), 6–10.
- Gede, I. K., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), 1107–1134.
- Hariyanto, T., Sutrisno, & Supriyanto, T. (2013). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha Cabang Rambipuji-Jember. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, 1–6. [https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/58745/Teguh Hariyanto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/58745/Teguh%20Hariyanto.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Diakses 15 november 2020]
- Hastutik, E. W. (2015). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kosoema Nanda Putra Klaten)”. Skripsi. FE, Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/23791> [Diakses 6 oktober 2020]

- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161–169.
- Kazan, H., & Gumus, S. (2013). Measurement of Employees' Performance: A State Bank Application. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 429–441.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dinas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2), 1–6.
- Lestiyowati, W. E. (2018). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Good Government Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/19707> [Diakses 15 oktober 2020]
- Lusiani, D. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Sekolah Madania Parung-Bogor)* (Vol. 53, Issue 9). Institut Pertanian Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57091> [Diakses 6 oktober 2020]
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(2), 1–15.
- Nawoseing'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 82–98. www.ijbssnet.com
- Permadi, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomak*, 4(1), 24–31.

- Puspa, Y. A. (2019). *Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Demokratis: Berhasil Membawa Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Kepemimpinan Lee Kuan Yew di Negara Singapura)*. <http://blog.ub.ac.id/yasintaamellia/files/2019/12/Yasinta-Amellia-Puspa-175030107111048.pdf> [Diakses 15 november 2020]
- Putera, R. T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT BFI Finance Indonesia TBK Cabang Bogor. Skripsi. FE, Manajemen, *Institut Pertanian Bogor* (Vol. 1, Issue 1). Institut Pertanian Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/89582> [Diakses 6 oktober 2020]
- Rusmana, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan [Universitas Widyatama]. *Universitas Widyatama*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/9453> [Diakses 10 november 2020]
- Salam, A. (2017). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja : Suatu Pendekatan Konsep. *Majalah Manajemen & Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) GANESHA*, 1(1), 53–65.
- Saputro, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra International TOYOTA AUTO 2000 . Skripsi. FE, Manajemen, Universitas Widyatama. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/10088> [Diakses 12 november 2020]
- Saragih, D. J., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1917–1923.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok. Holistica.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.
- Wachira, J. G., Karanja, K., & Iravo, M. (2018). Influence of Afilliative Leadership Style On Organizational Performance of Commercial State Corporations in Kenya. *European Journal of Business and Strategic Management*, 3(2), 17–28.

LAMPIRAN I
KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu
Karyawan PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya
Di tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vella Rosika

NPM : 16 03 22498

Prodi : Manajemen

adalah mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya**”. Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner berikut ini.

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Kejujuran sangat diharapkan dalam pengisian kuesioner ini. Jawaban yang diberikan responden tidak akan mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap personal

Demikian, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Peneliti,

Vella Rosika

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : L [] / P [] (√ salah satu)
 Usia : Tahun
 Bagian :
 Jabatan :
 Lama bekerja : (√ salah satu)
 [] < 1 Tahun [] 4-5 Tahun
 [] 1-2 Tahun [] > 5 Tahun
 [] 3-4 Tahun

Petunjuk pengisian

Berikan salah satu tanggapan dengan tanda (X) pada setiap pernyataan yang tersedia tanda, dengan skala penilaian sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

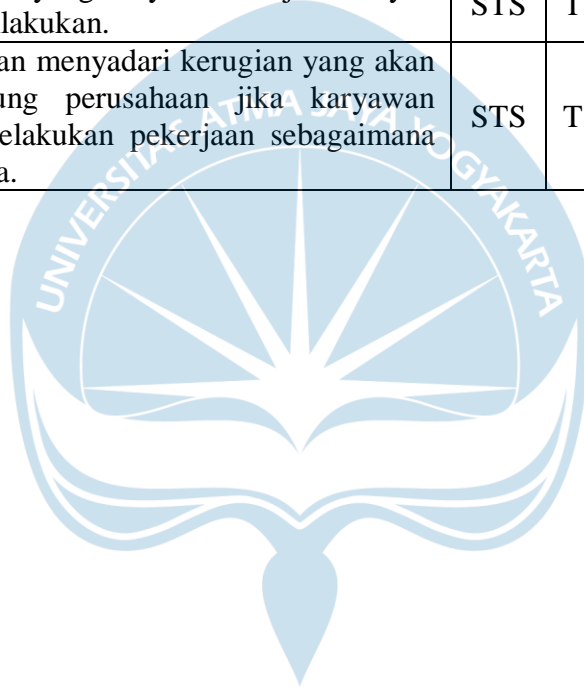
A. KEPEMIMPINAN

| No. | Kepemimpinan Afiliatif | Alternatif Jawaban | | | | |
|-----|---|--------------------|----|---|---|----|
| 1. | Pemimpin suka mendorong inisiatif dalam diri karyawan. | STS | TS | N | S | SS |
| 2. | Pemimpin membiarkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. | STS | TS | N | S | SS |
| 3. | Pemimpin suka memberikan karyawan tugas dan membiarkan karyawan menanganinya. | STS | TS | N | S | SS |
| 4. | Pemimpin mempercayai karyawan dalam melakukan penilaian yang baik. | STS | TS | N | S | SS |
| 5. | Pemimpin mengizinkan karyawan untuk mengatur caranya sendiri dalam melakukan sesuatu. | STS | TS | N | S | SS |
| 6. | Pemimpin ramah dan mudah berbaur. | STS | TS | N | S | SS |
| 7. | Pemimpin menerapkan saran yang diberikan karyawan. | STS | TS | N | S | SS |
| 8. | Pemimpin memperlakukan karyawan dengan adil. | STS | TS | N | S | SS |
| 9. | Pemimpin menolak untuk menjelaskan tindakannya. | STS | TS | N | S | SS |
| 10. | Pemimpin tidak memberikan karyawan kebebasan dalam bertindak. | STS | TS | N | S | SS |
| 11. | Pemimpin mendorong karyawan untuk menggunakan prosedur yang sama. | STS | TS | N | S | SS |
| 12. | Pemimpin memutuskan apa yang harus | STS | TS | N | S | SS |

| | | | | | | |
|--------------------------------|---|-----|----|---|---|----|
| | dilakukan dan bagaimana itu dilakukan. | | | | | |
| 13. | Pemimpin menugaskan karyawan untuk tugas tertentu. | STS | TS | N | S | SS |
| 14. | Pemimpin mempertahankan standar kinerja yang pasti. | STS | TS | N | S | SS |
| 15. | Pemimpin menerapkan ide-idenya kepada karyawan. | STS | TS | N | S | SS |
| 16. | Pemimpin memastikan bahwa karyawan memahami perannya. | STS | TS | N | S | SS |
| 17. | Pemimpin memberikan karyawan kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. | STS | TS | N | S | SS |
| Kepemimpinan Otoritatif | | | | | | |
| 18. | Pemimpin tidak menanamkan kebanggaan pada orang lain yang berhubungan dengannya. | STS | TS | N | S | SS |
| 19. | Pemimpin melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok. | STS | TS | N | S | SS |
| 20. | Pemimpin menunjukkan rasa kekuatan dan kepercayaan diri. | STS | TS | N | S | SS |
| 21. | Pemimpin tidak melakukan pengorbanan pribadi untuk kepentingan orang lain. | STS | TS | N | S | SS |
| 22. | Pemimpin sebagai motivasi inspiratif bagi karyawan. | STS | TS | N | S | SS |
| 23. | Pemimpin berbicara dengan antusias tentang apa yang perlu dilakukan dengan keyakinan. | STS | TS | N | S | SS |
| 24. | Pemimpin yakin bahwa tujuan akan dicapai tanpa pengaruh. | STS | TS | N | S | SS |
| 25. | Pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik untuk masa depan. | STS | TS | N | S | SS |
| 26. | Pemimpin mengartikulasikan stimulasi intelektual. | STS | TS | N | S | SS |
| 27. | Pemimpin memeriksa kembali asumsi kritis apakah pertanyaan itu sesuai. | STS | TS | N | S | SS |
| 28. | Pemimpin tidak memaksakan keputusan. | STS | TS | N | S | SS |
| 29. | Pertimbangan karyawan tidak dipertimbangkan oleh pemimpin. | STS | TS | N | S | SS |
| 30. | Pemimpin memperlakukan karyawan sebagai individu daripada sebagai anggota kelompok. | STS | TS | N | S | SS |
| 31. | Pemimpin adalah seorang diktator tanpa empati dan tidak pernah mendukung. | STS | TS | N | S | SS |
| 32. | Pemimpin memeriksa kembali asumsi kritis untuk mempertanyakan apakah asumsi tersebut sesuai. | STS | TS | N | S | SS |

B. KINERJA KARYAWAN

| No. | Kinerja Karyawan | STS | TS | N | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|---|----|
| 1. | Karyawan menyadari pekerjaan yang dilakukan penting bagi perusahaan. | STS | TS | N | S | SS |
| 2. | Karyawan dapat mempelajari hal-hal baru sambil melakukan pekerjaannya di perusahaan. | STS | TS | N | S | SS |
| 3. | Pekerjaan yang dilakukan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan tidak semua orang dapat melakukannya. | STS | TS | N | S | SS |
| 4. | Karyawan dapat menggunakan semua potensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. | STS | TS | N | S | SS |
| 5. | Pekerjaan yang karyawan kerjakan layak untuk dilakukan. | STS | TS | N | S | SS |
| 6. | Karyawan menyadari kerugian yang akan ditanggung perusahaan jika karyawan tidak melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya. | STS | TS | N | S | SS |



LAMPIRAN II

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

GAYA KEPEMIMPINAN AFILIATIF

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | | KA1 | KA2 | KA3 | KA4 | KA5 | KA6 | KA7 | KA8 | KA9 | KA10 | KA11 | KA12 | KA13 | KA14 | KA15 | KA16 | KA17 | KA |
| KA1 | Pearson Correlation | 1 | 0.187 | -0.032 | 0.236 | 0.211 | 0.256 | 0.230 | 0.288 | -0.275 | -0.143 | 0.193 | 0.148 | -0.215 | 0.361 | -0.163 | 0.103 | 0.123 | 0.319 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.096 | 0.779 | 0.035 | 0.060 | 0.022 | 0.040 | 0.010 | 0.014 | 0.204 | 0.086 | 0.190 | 0.056 | 0.001 | 0.147 | 0.365 | 0.276 | 0.004 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA2 | Pearson Correlation | 0.187 | 1 | 0.104 | 0.234 | 0.077 | 0.191 | 0.452 | 0.295 | 0.028 | -0.266 | 0.211 | 0.357 | 0.184 | 0.474 | 0.082 | 0.201 | 0.119 | 0.432 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.096 | | 0.359 | 0.037 | 0.499 | 0.089 | 0.000 | 0.008 | 0.802 | 0.017 | 0.060 | 0.001 | 0.101 | 0.000 | 0.472 | 0.074 | 0.295 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA3 | Pearson Correlation | -0.032 | 0.104 | 1 | -0.032 | 0.115 | 0.080 | -0.042 | 0.100 | 0.181 | 0.043 | 0.144 | 0.249 | 0.084 | 0.024 | 0.145 | 0.136 | 0.206 | 0.312 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.779 | 0.359 | | 0.780 | 0.312 | 0.478 | 0.711 | 0.379 | 0.109 | 0.704 | 0.203 | 0.026 | 0.458 | 0.833 | 0.199 | 0.230 | 0.067 | 0.005 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| KA4 | Pearson Correlation | 0.236 | 0.234 | -0.032 | 1 | 0.539 | 0.401 | 0.079 | 0.238 | -0.048 | 0.253 | 0.085 | 0.128 | 0.344 | 0.313 | 0.111 | 0.146 | 0.303 | 0.612 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.035 | 0.037 | 0.780 | | 0.000 | 0.000 | 0.485 | 0.034 | 0.673 | 0.024 | 0.456 | 0.258 | 0.002 | 0.005 | 0.329 | 0.197 | 0.006 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA5 | Pearson Correlation | 0.211 | 0.077 | 0.115 | 0.539 | 1 | 0.436 | 0.089 | 0.249 | -0.136 | 0.147 | -0.024 | 0.121 | 0.342 | 0.039 | 0.053 | 0.000 | 0.477 | 0.528 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.060 | 0.499 | 0.312 | 0.000 | | 0.000 | 0.434 | 0.026 | 0.230 | 0.193 | 0.836 | 0.286 | 0.002 | 0.733 | 0.643 | 0.997 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA6 | Pearson Correlation | 0.256 | 0.191 | 0.080 | 0.401 | 0.436 | 1 | 0.119 | 0.441 | -0.170 | 0.057 | -0.162 | 0.180 | 0.247 | 0.233 | -0.071 | 0.139 | 0.329 | 0.441 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.022 | 0.089 | 0.478 | 0.000 | 0.000 | | 0.292 | 0.000 | 0.131 | 0.614 | 0.151 | 0.110 | 0.027 | 0.038 | 0.532 | 0.220 | 0.003 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA7 | Pearson Correlation | 0.230 | 0.452 | -0.042 | 0.079 | 0.089 | 0.119 | 1 | 0.204 | 0.153 | -0.113 | 0.358 | 0.137 | 0.136 | 0.295 | 0.205 | 0.084 | 0.181 | 0.487 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.040 | 0.000 | 0.711 | 0.485 | 0.434 | 0.292 | | 0.069 | 0.175 | 0.319 | 0.001 | 0.226 | 0.230 | 0.008 | 0.069 | 0.461 | 0.109 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA8 | Pearson Correlation | 0.288 | 0.295 | 0.100 | 0.238 | 0.249 | 0.441 | 0.204 | 1 | -0.203 | 0.006 | 0.142 | 0.101 | 0.063 | 0.145 | -0.095 | 0.064 | 0.212 | 0.360 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.010 | 0.008 | 0.379 | 0.034 | 0.026 | 0.000 | 0.069 | | 0.071 | 0.960 | 0.208 | 0.373 | 0.576 | 0.200 | 0.404 | 0.571 | 0.060 | 0.001 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA9 | Pearson Correlation | -0.275 | 0.028 | 0.181 | -0.048 | -0.136 | -0.170 | 0.153 | -0.203 | 1 | 0.218 | -0.021 | -0.004 | 0.047 | -0.054 | 0.242 | 0.086 | 0.152 | 0.301 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.014 | 0.802 | 0.109 | 0.673 | 0.230 | 0.131 | 0.175 | 0.071 | | 0.052 | 0.851 | 0.975 | 0.677 | 0.633 | 0.031 | 0.447 | 0.179 | 0.007 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA10 | Pearson Correlation | -0.143 | -0.266 | 0.043 | 0.253 | 0.147 | 0.057 | -0.113 | 0.006 | 0.218 | 1 | -0.134 | -0.017 | 0.206 | -0.173 | 0.215 | -0.019 | 0.086 | 0.317 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.204 | 0.017 | 0.704 | 0.024 | 0.193 | 0.614 | 0.319 | 0.960 | 0.052 | | 0.236 | 0.879 | 0.066 | 0.125 | 0.055 | 0.867 | 0.447 | 0.004 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA11 | Pearson Correlation | 0.193 | 0.211 | 0.144 | 0.085 | -0.024 | -0.162 | 0.358 | 0.142 | -0.021 | -0.134 | 1 | 0.068 | 0.052 | 0.362 | 0.232 | 0.039 | 0.079 | 0.344 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.086 | 0.060 | 0.203 | 0.456 | 0.836 | 0.151 | 0.001 | 0.208 | 0.851 | 0.236 | | 0.549 | 0.646 | 0.001 | 0.038 | 0.734 | 0.484 | 0.002 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA12 | Pearson Correlation | 0.148 | 0.357 | 0.249 | 0.128 | 0.121 | 0.180 | 0.137 | 0.101 | -0.004 | -0.017 | 0.068 | 1 | 0.163 | 0.240 | 0.100 | 0.524 | 0.165 | 0.396 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.190 | 0.001 | 0.026 | 0.258 | 0.286 | 0.110 | 0.226 | 0.373 | 0.975 | 0.879 | 0.549 | | 0.148 | 0.032 | 0.379 | 0.000 | 0.145 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA13 | Pearson Correlation | -0.215 | 0.184 | 0.084 | 0.344 | 0.342 | 0.247 | 0.136 | 0.063 | 0.047 | 0.206 | 0.052 | 0.163 | 1 | 0.116 | 0.362 | 0.241 | 0.220 | 0.471 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|----|
| | Sig. (2-tailed) | 0.056 | 0.101 | 0.458 | 0.002 | 0.002 | 0.027 | 0.230 | 0.576 | 0.677 | 0.066 | 0.646 | 0.148 | | 0.304 | 0.001 | 0.032 | 0.050 | 0.000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA14 | Pearson Correlation | 0.361 | 0.474 | 0.024 | 0.313 | 0.039 | 0.233 | 0.295 | 0.145 | -0.054 | -0.173 | 0.362 | 0.240 | 0.116 | 1 | 0.079 | 0.281 | 0.104 | 0.453 | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.001 | 0.000 | 0.833 | 0.005 | 0.733 | 0.038 | 0.008 | 0.200 | 0.633 | 0.125 | 0.001 | 0.032 | 0.304 | | 0.489 | 0.012 | 0.361 | 0.000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA15 | Pearson Correlation | -0.163 | 0.082 | 0.145 | 0.111 | 0.053 | -0.071 | 0.205 | 0.095 | 0.242 | 0.215 | 0.232 | 0.100 | 0.362 | 0.079 | 1 | 0.134 | 0.188 | 0.429 | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.147 | 0.472 | 0.199 | 0.329 | 0.643 | 0.532 | 0.069 | 0.404 | 0.031 | 0.055 | 0.038 | 0.379 | 0.001 | 0.489 | | 0.235 | 0.094 | 0.000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA16 | Pearson Correlation | 0.103 | 0.201 | 0.136 | 0.146 | 0.000 | 0.139 | 0.084 | 0.064 | 0.086 | -0.019 | 0.039 | 0.524 | 0.241 | 0.281 | 0.134 | 1 | -0.016 | 0.326 | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.365 | 0.074 | 0.230 | 0.197 | 0.997 | 0.220 | 0.461 | 0.571 | 0.447 | 0.867 | 0.734 | 0.000 | 0.032 | 0.012 | 0.235 | | 0.889 | 0.003 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KA17 | Pearson Correlation | 0.123 | 0.119 | 0.206 | 0.303 | 0.477 | 0.329 | 0.181 | 0.212 | 0.152 | 0.086 | 0.079 | 0.165 | 0.220 | 0.104 | 0.188 | -0.016 | 1 | 0.592 | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.276 | 0.295 | 0.067 | 0.006 | 0.000 | 0.003 | 0.109 | 0.060 | 0.179 | 0.447 | 0.484 | 0.145 | 0.050 | 0.361 | 0.094 | 0.889 | | 0.000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| KA | Pearson Correlation | 0.319 | 0.432 | 0.312 | 0.612 | 0.528 | 0.441 | 0.487 | 0.360 | 0.301 | 0.317 | 0.344 | 0.396 | 0.471 | 0.453 | 0.429 | 0.326 | 0.592 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.004 | 0.000 | 0.005 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.007 | 0.004 | 0.002 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.003 | 0.000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

UJI RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN AFILIATIF

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| 0.660 | 0.726 | 17 |



GAYA KEPEMIMPINAN OTORITATIF

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 | KO8 | KO9 | KO10 | KO11 | KO12 | KO13 | KO14 | KO15 | KO |
| KO1 | Pearson Correlation | 1 | 0.077 | 0.321 | 0.243 | 0.232 | -0.007 | 0.272 | 0.149 | 0.172 | 0.006 | 0.137 | 0.249 | 0.150 | 0.177 | -0.052 | 0.498 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.496 | 0.004 | 0.030 | 0.038 | 0.949 | 0.015 | 0.188 | 0.128 | 0.957 | 0.227 | 0.026 | 0.186 | 0.116 | 0.645 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO2 | Pearson Correlation | 0.077 | 1 | 0.233 | -0.195 | 0.109 | 0.269 | 0.264 | 0.214 | 0.314 | 0.314 | 0.662 | 0.313 | 0.048 | 0.193 | 0.092 | 0.533 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.496 | | 0.037 | 0.084 | 0.334 | 0.016 | 0.018 | 0.057 | 0.005 | 0.005 | 0.000 | 0.005 | 0.673 | 0.086 | 0.418 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO3 | Pearson Correlation | 0.321 | 0.233 | 1 | 0.245 | 0.179 | 0.210 | 0.468 | 0.236 | 0.192 | 0.176 | 0.052 | 0.299 | 0.244 | 0.145 | 0.251 | 0.527 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.004 | 0.037 | | 0.028 | 0.113 | 0.061 | 0.000 | 0.035 | 0.088 | 0.118 | 0.649 | 0.007 | 0.029 | 0.200 | 0.024 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO4 | Pearson Correlation | 0.243 | -0.195 | 0.245 | 1 | 0.143 | 0.163 | 0.144 | 0.311 | 0.116 | 0.019 | 0.003 | 0.173 | 0.192 | 0.161 | 0.058 | 0.391 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.030 | 0.084 | 0.028 | | 0.207 | 0.148 | 0.201 | 0.005 | 0.305 | 0.868 | 0.981 | 0.125 | 0.088 | 0.154 | 0.609 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|
| KO5 | Pearson Correlation | 0.232 | 0.109 | 0.179 | 0.143 | 1 | 0.251 | 0.263 | 0.432 | 0.193 | 0.219 | 0.148 | -0.072 | -0.013 | -0.049 | 0.218 | 0.351 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.038 | 0.334 | 0.113 | 0.207 | | 0.024 | 0.019 | 0.000 | 0.086 | 0.051 | 0.191 | 0.527 | 0.907 | 0.668 | 0.052 | 0.001 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO6 | Pearson Correlation | -0.007 | 0.269 | 0.210 | 0.163 | 0.251 | 1 | 0.081 | 0.450 | 0.152 | 0.262 | 0.180 | 0.131 | 0.239 | 0.215 | 0.092 | 0.470 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.949 | 0.016 | 0.061 | 0.148 | 0.024 | | 0.473 | 0.000 | 0.178 | 0.019 | 0.109 | 0.248 | 0.033 | 0.055 | 0.419 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO7 | Pearson Correlation | 0.272 | 0.264 | 0.468 | 0.144 | 0.263 | 0.081 | 1 | 0.238 | 0.192 | 0.438 | 0.204 | 0.170 | 0.054 | 0.251 | 0.163 | 0.519 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.015 | 0.018 | 0.000 | 0.201 | 0.019 | 0.473 | | 0.033 | 0.088 | 0.000 | 0.069 | 0.131 | 0.633 | 0.025 | 0.148 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO8 | Pearson Correlation | 0.149 | 0.214 | 0.236 | 0.311 | 0.432 | 0.450 | 0.238 | 1 | 0.131 | 0.151 | 0.215 | -0.098 | 0.025 | 0.090 | 0.270 | 0.444 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.188 | 0.057 | 0.035 | 0.005 | 0.000 | 0.000 | 0.033 | | 0.245 | 0.180 | 0.056 | 0.386 | 0.823 | 0.429 | 0.015 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO9 | Pearson Correlation | 0.172 | 0.314 | 0.192 | 0.116 | 0.193 | 0.152 | 0.192 | 0.131 | 1 | 0.301 | 0.283 | 0.167 | 0.173 | 0.272 | 0.120 | 0.465 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.128 | 0.005 | 0.088 | 0.305 | 0.086 | 0.178 | 0.088 | 0.245 | | 0.007 | 0.011 | 0.138 | 0.125 | 0.015 | 0.288 | 0.000 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO10 | Pearson Correlation | 0.006 | 0.314 | 0.176 | 0.019 | 0.219 | 0.262 | 0.438 | 0.151 | 0.301 | 1 | 0.303 | 0.172 | 0.041 | 0.327 | 0.136 | 0.447 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.957 | 0.005 | 0.118 | 0.868 | 0.051 | 0.019 | 0.000 | 0.180 | 0.007 | | 0.006 | 0.128 | 0.718 | 0.003 | 0.228 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO11 | Pearson Correlation | 0.137 | 0.662 | 0.052 | 0.003 | 0.148 | 0.180 | 0.204 | 0.215 | 0.283 | 0.303 | 1 | 0.233 | 0.070 | 0.183 | 0.087 | 0.529 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.227 | 0.000 | 0.649 | 0.981 | 0.191 | 0.109 | 0.069 | 0.056 | 0.011 | 0.006 | | 0.038 | 0.539 | 0.104 | 0.441 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO12 | Pearson Correlation | 0.249 | 0.313 | 0.299 | 0.173 | -0.072 | 0.131 | 0.170 | -0.098 | 0.167 | 0.172 | 0.233 | 1 | 0.657 | 0.536 | 0.154 | 0.648 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.026 | 0.005 | 0.007 | 0.125 | 0.527 | 0.248 | 0.131 | 0.386 | 0.138 | 0.128 | 0.038 | | 0.000 | 0.000 | 0.173 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO13 | Pearson Correlation | 0.150 | 0.048 | 0.244 | 0.192 | -0.013 | 0.239 | 0.054 | 0.025 | 0.173 | 0.041 | 0.070 | 0.657 | 1 | 0.365 | 0.082 | 0.524 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.186 | 0.673 | 0.029 | 0.088 | 0.907 | 0.033 | 0.633 | 0.823 | 0.125 | 0.718 | 0.539 | 0.000 | | 0.001 | 0.469 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO14 | Pearson Correlation | 0.177 | 0.193 | 0.145 | 0.161 | -0.049 | 0.215 | 0.251 | 0.090 | 0.272 | 0.327 | 0.183 | 0.536 | 0.365 | 1 | 0.228 | 0.611 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | 0.116 | 0.086 | 0.200 | 0.154 | 0.668 | 0.055 | 0.025 | 0.429 | 0.015 | 0.003 | 0.104 | 0.000 | 0.001 | | 0.042 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO15 | Pearson Correlation | -0.052 | 0.092 | 0.251 | 0.058 | 0.218 | 0.092 | 0.163 | 0.270 | 0.120 | 0.136 | 0.087 | 0.154 | 0.082 | 0.228 | 1 | 0.292 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.645 | 0.418 | 0.024 | 0.609 | 0.052 | 0.419 | 0.148 | 0.015 | 0.288 | 0.228 | 0.441 | 0.173 | 0.469 | 0.042 | | 0.009 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KO | Pearson Correlation | 0.498 | 0.533 | 0.527 | 0.391 | 0.351 | 0.470 | 0.519 | 0.444 | 0.465 | 0.447 | 0.529 | 0.648 | 0.524 | 0.611 | 0.292 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.009 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

UJI RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN OTORITATIF

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| 0.753 | 0.778 | 15 |

KINERJA KARYAWAN

| Correlations | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK6 | KK |
| KK1 | Pearson Correlation | 1 | 0.347 | 0.128 | 0.354 | 0.489 | 0.464 | 0.616 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.002 | 0.257 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KK2 | Pearson Correlation | 0.347 | 1 | 0.311 | 0.343 | 0.349 | 0.361 | 0.787 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.002 | | 0.005 | 0.002 | 0.002 | 0.001 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KK3 | Pearson Correlation | 0.128 | 0.311 | 1 | 0.404 | 0.283 | 0.150 | 0.602 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.257 | 0.005 | | 0.000 | 0.011 | 0.185 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KK4 | Pearson Correlation | 0.354 | 0.343 | 0.404 | 1 | 0.416 | 0.467 | 0.683 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.001 | 0.002 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KK5 | Pearson Correlation | 0.489 | 0.349 | 0.283 | 0.416 | 1 | 0.330 | 0.636 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.002 | 0.011 | 0.000 | | 0.003 | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KK6 | Pearson Correlation | 0.464 | 0.361 | 0.150 | 0.467 | 0.330 | 1 | 0.646 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.001 | 0.185 | 0.000 | 0.003 | | 0.000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| KK | Pearson Correlation | 0.616 | 0.787 | 0.602 | 0.683 | 0.636 | 0.646 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| 0.702 | 0.761 | 6 |



LAMPIRAN III
STATISTIK DESKRIPTIF

GAYA KEPEMIMPINAN AFILIATIF

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| KA1 | 80 | 1 | 5 | 3.84 | 1.130 |
| KA2 | 80 | 3 | 5 | 4.34 | 0.502 |
| KA3 | 80 | 2 | 5 | 4.01 | 0.646 |
| KA4 | 80 | 2 | 5 | 3.65 | 1.020 |
| KA5 | 80 | 2 | 5 | 3.64 | 0.917 |
| KA6 | 80 | 3 | 5 | 4.58 | 0.591 |
| KA7 | 80 | 2 | 5 | 3.04 | 0.947 |
| KA8 | 80 | 4 | 5 | 4.45 | 0.501 |
| KA9 | 80 | 1 | 5 | 2.79 | 1.540 |
| KA10 | 80 | 1 | 5 | 3.08 | 1.329 |
| KA11 | 80 | 1 | 5 | 3.81 | 0.843 |
| KA12 | 80 | 2 | 5 | 4.16 | 0.538 |
| KA13 | 80 | 2 | 5 | 3.84 | 0.737 |
| KA14 | 80 | 2 | 5 | 4.14 | 0.707 |
| KA15 | 80 | 2 | 5 | 3.56 | 0.869 |
| KA16 | 80 | 3 | 5 | 4.14 | 0.413 |
| KA17 | 80 | 1 | 5 | 3.33 | 1.111 |
| KA | 80 | 54 | 76 | 64.38 | 6.009 |

GAYA KEPEMIMPINAN OTORITATIF

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| KO1 | 80 | 1 | 5 | 3.34 | 1.542 |
| KO2 | 80 | 1 | 5 | 3.18 | 1.199 |
| KO3 | 80 | 2 | 5 | 4.09 | 0.578 |
| KO4 | 80 | 1 | 5 | 3.91 | 1.127 |
| KO5 | 80 | 2 | 5 | 4.08 | 0.671 |
| KO6 | 80 | 2 | 5 | 3.55 | 0.953 |
| KO7 | 80 | 1 | 5 | 3.70 | 0.848 |
| KO8 | 80 | 2 | 5 | 4.13 | 0.753 |
| KO9 | 80 | 2 | 5 | 3.85 | 0.576 |
| KO10 | 80 | 2 | 5 | 3.84 | 0.514 |
| KO11 | 80 | 1 | 5 | 3.33 | 1.156 |
| KO12 | 80 | 1 | 5 | 3.16 | 1.307 |
| KO13 | 80 | 1 | 5 | 3.31 | 1.239 |
| KO14 | 80 | 1 | 5 | 2.26 | 1.385 |

| | | | | | |
|------|----|----|----|-------|-------|
| KO15 | 80 | 3 | 5 | 4.03 | 0.420 |
| KO | 80 | 38 | 67 | 53.74 | 7.184 |

KINERJA KARYAWAN

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| KK1 | 80 | 3 | 5 | 4.39 | 0.562 |
| KK2 | 80 | 1 | 5 | 3.30 | 1.344 |
| KK3 | 80 | 2 | 5 | 3.96 | 0.906 |
| KK4 | 80 | 3 | 5 | 4.36 | 0.557 |
| KK5 | 80 | 3 | 5 | 4.13 | 0.513 |
| KK6 | 80 | 3 | 5 | 4.48 | 0.693 |
| KK | 80 | 16 | 30 | 24.61 | 3.104 |



LAMPIRAN IV

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 41 | 51.3 | 51.3 | 51.3 |
| | Perempuan | 39 | 48.8 | 48.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-24 | 29 | 36.3 | 36.3 | 36.3 |
| | 25-29 | 40 | 50.0 | 50.0 | 86.3 |
| | 30-34 | 10 | 12.5 | 12.5 | 98.8 |
| | >35 | 1 | 1.3 | 1.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Jabatan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Karyawan Produksi | 80 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Bagian_Pekerjaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Bongkar Kayu | 45 | 56.3 | 56.3 | 56.3 |
| | Buang Sampah | 35 | 43.8 | 43.8 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Lama_Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-2 Tahun | 21 | 26.3 | 26.3 | 26.3 |
| | 3-4 Tahun | 22 | 27.5 | 27.5 | 53.8 |
| | 4-5 Tahun | 16 | 20.0 | 20.0 | 73.8 |
| | > 5 Tahun | 21 | 26.3 | 26.3 | 100.0 |
| | Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN V

Uji Hipotesis (Uji F, Uji t, Regresi)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | KO, KA ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .542 ^a | 0.294 | 0.275 | 2.642 |

a. Predictors: (Constant), KO, KA

b. Dependent Variable: KK

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 223.597 | 2 | 111.799 | 16.019 | .000 ^b |
| | Residual | 537.390 | 77 | 6.979 | | |
| | Total | 760.988 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KO, KA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.293 | 3.292 | | 1.912 | 0.060 |
| | KA | 0.198 | 0.057 | 0.383 | 3.497 | 0.001 |
| | KO | 0.104 | 0.047 | 0.241 | 2.204 | 0.031 |

a. Dependent Variable: KK

LAMPIRAN VI
SURAT PENELITIAN

PT. MITRA CAHAYA ABADI METALINDO

JLN. RAJAWALI NO. 86 SURABAYA
TELP. (031) 3524554, 3524555, 3524556
FAX. 3532982

Nomor : 082/MCAM/XII/2020
Lampiran : -
Hal : Pencarian Data dan
Penyebaran Kuesioner

Surabaya, 21 Desember 2020
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Atmajaya
Di
Yogyakarta

Dengan hormat,

Menunjuk surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atmajaya Yogyakarta No.1406/kuesi tanggal 23 Nopember 2020 hal pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi pada prinsipnya kami mendukung dan memberi ijin kepada Mahasiswa :

Nama : Vella Rosika
No. MHS : 22498
Program Studi : Manajemen

Untuk melakukan pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo".

Demikian surat ijin ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Hormat kami

The Lianto
The Lianto
Direktur