

## BAB V

### PENUTUP

Bab V ini, penulis akan menjabarkan kesimpulan dan adanya keterbatasan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, akan ada beberapa saran juga yang bisa menjadi bahan pertimbangan untuk Perusahaan Adilaya dan penelitian selanjutnya.

#### 7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapatkan, peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang dominan digunakan oleh Pemimpin Perusahaan Adilaya adalah gaya kepemimpinan transaksional.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Adilaya
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Perusahaan Adilaya
4. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* berpengaruh negative terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Adilaya

#### 7.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapatkan, maka usaha yang dapat dilakukan oleh Pemimpin Perusahaan Adilaya untuk mempertahankan tingkat Motivasi Kerja Karyawan yang tinggi yaitu :

1. Pemimpin Perusahaan Adilaya bisa mengembangkan lagi suatu hal yang dirasa lemah oleh karyawan. Seperti halnya memberikan pelatihan berupa

seminar diluar kantor untuk menambah wawasan dan motivasi kerja karyawannya.

2. Pemimpin Perusahaan Adilaya perlu menekankan lagi mengenai imbalan atas apa yang telah karyawan capai, menekan bahwa imbalan akan didapatkan apabila tugas yang di berikan berjalan lancar dan berhasil, karena mungkin nantinya karyawan akan menganggap bahwa imbalan adalah hal yang wajib dan mutlak.
3. Pemimpin Perusahaan Adilaya perlu memberikan pengawasan yang ketat terkait hasil kerja karyawannya untuk nantinya memberikan imbalan.

### 7.3 **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian yang telah dilakukan ini, ada beberapa Batasan penelitian yang ditemukan yaitu :

1. Penyebaran Kuesioner ini dilakukan secara online menggunakan media *Google Form*, sehingga peneliti tidak bisa memastikan jawaban yang diberikan dijawab dengan benar apa adanya atau tidak.
2. Pemilihan objek penelitian dilakukan disaat wabah *COVID-19* sedang terjadi, jadi peneliti agak kesulitan untuk mencari perusahaan yang mau dijadikan sebagai objek penelitian.

### 7.4 **Saran Penelitian**

#### 7.4.1 **Bagi Pemimpin Perusahaan**

Dari hasil Penelitian, peneliti akan memberikan beberapa saran untuk Pemimpin Perusahaan Adilaya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang datanya didapatkan dari pengisian kuesioner yang telah di analisis, peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan Adilaya sangat memotivasi karyawan Perusahaan Adilaya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari pemimpin perusahaan Adilaya sudah baik dan bisa dipertahankan. Tapi ada beberapa hal yang masih bisa ditingkatkan untuk lebih memotivasi karyawan dimana pimpinan bisa mengajak karyawannya untuk bekerja di luar atau mendaftarkan karyawannya untuk mengikuti seminar dan lokakarya, diharapkan dengan cara saling terus memberikan timbal balik yang positif, gaya kepemimpinan yang sudah mempengaruhi motivasi karyawan saat ini bisa menjadi lebih baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang datanya didapatkan dari pengisian kuesioner yang datanya telah dianalisis untuk diambil rata-ratanya guna mengklasifikasikan gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh Pemimpin Perusahaan Adilaya, didapatkan hasil bahwa Pemimpin Perusahaan Adilaya dominan menggunakan gaya kepemimpinan transaksional. Langkah lebih baiknya apabila Pemimpin juga menggabungkan beberapa faktor dari gaya kepemimpinan lainnya yang positif atau yang setidaknya sedikit berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan yang berguna untuk terus memotivasi kerja karyawan Perusahaan Adilaya

#### **7.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden selama proses pengisian kuesioner, sehingga peneliti dapat memastikan bahwa kuesioner sudah diisi dengan benar dan dapat menjelaskan secara langsung kepada responden yang kurang paham mengenai maksud atau inti dari pertanyaan yang ada di dalam angket kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achua C.F. and Lussier, R.N. (2010) *Effective Leadership*. 4th Edition, Canada, South-Western.
- Ajie, Ifeoma A., Soyemi, Opeyemi D. & Omotunde, Oluwatobi I. 2015. Personnel Motivation as Correlate of Organizational Commitment in Academic Libraries in Lagos State, Nigeria. *Global Journal of HUMAN-SOCIAL SCIENCE: G Linguistics & Education* Volume 15 Issue 12 Version 1.0.  
[https://globaljournals.org/GJHSS\\_Volume15/4-Personnel-Motivation-as-Correlate.pdf](https://globaljournals.org/GJHSS_Volume15/4-Personnel-Motivation-as-Correlate.pdf)
- [Alloubani, A.](#), [Zaheya, L. M.](#), [Abdelhafiz, I. M.](#), & [Almatari, M.](#) 2019. Leadership styles' influence on the quality of nursing care. *International Journal of Health Care Quality Assurance* 32(3):00-00  
[https://www.researchgate.net/publication/333222783\\_Leadership\\_styles'\\_influence\\_on\\_the\\_quality\\_of\\_nursing\\_care](https://www.researchgate.net/publication/333222783_Leadership_styles'_influence_on_the_quality_of_nursing_care)
- Motivation of Managers Conceptual Framework. *International Refereed Research Journal*. <https://pdfs.semanticscholar.org/6872/c4ae951e58b72f57928a250bcaee4f75dc6d.pdf>
- Arijanto, A. (2018). Leadership Style, Career Development and Work Satisfaction to Employee's Performance. *European Research Studies Journal*. Vol. 21. Issue. 3.
- Bahmanabadi, S. (2015). *The Impact of leadership styles on Bank Employee job satisfaction*, Soderton University, School of Social Sciences, Stockholm.
- Bass, B. M. (1990). "From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision". *Organizational Dynamics*. Winter, 19-31.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). *Predicting unit performance*. Assessing transformational and transactional leadership.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Clarke, N. (2013). Model of Complexity Leadership Development. *Human Resource Development International*, 16, 135-150.
- Cooper dan Schindler. (2014). *Business Research Method*. New York: McGraw-Hill.
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2007). *Leadership style matters: The small, but important, style differences between male and female leaders*.

<https://www.scholars.northwestern.edu/en/publications/leadership-style-matters-the-small-but-important-style-difference>.

Eran Vigoda, E., & Gado. 2007. Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personnel Review* 36(5):661-683.

[https://www.researchgate.net/publication/235288212\\_Leadership\\_style\\_organizational\\_politics\\_and\\_employees\\_performance\\_An\\_empirical\\_examination\\_of\\_two\\_competing\\_models](https://www.researchgate.net/publication/235288212_Leadership_style_organizational_politics_and_employees_performance_An_empirical_examination_of_two_competing_models).

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.

Fatima Bushra Ahmad Usman Asvir Naveed. 2011. Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 18;

[https://ijbssnet.com/journals/Vol\\_2\\_No\\_18\\_October\\_2011/31.pdf](https://ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_18_October_2011/31.pdf)

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gopal, R., Rima, &, & Chowdhury, G. (2014). Leadership Styles and Employee Motivation: an Empirical Investigation in a Leading Oil Company in India. *International Journal of Research in Business Management*, 2(5), 2321–886.

Hamidifar. (2009). *A Study of the Relationship between Leadership Styles and Employee Job Satisfaction at Islamic Azad University Branches in Tehran, Iran*.

Hemsworth, D., Muterera, J., & Baregheh, A. 2013. [Examining Basss Transformational Leadership In Public Sector Executives: A Psychometric Properties Review](#), *Journal of Applied Business Research (JABR)*: Vol. 29 No. 3

Hendy Tannady. 2017. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Hofstede, G. 1983. [National cultures in four dimensions: A research-based theory of cultural differences among nations](#). *International Studies of Management & Organization* 13 (1-2), 46-74.

House et. al.(2004). *Culture, Leadership, and Organizations. The Globe Study of 62 Societies*, United Kingdom: Sage Publications.

JAARVELD, L., MENTZ, P.J., and ELLIS, S. (2019) Implementing the multifactor leadership questionnaire (MLQ) in a challenging context: results from a large-scale quantitative study. *International Journal of Educational Management*, 33 (4), pp. 604-613.

Jensen, Ulrich T., Lotte B. Andersen, Louise L. Bro, Anne Bøllingtoft, Tine L.M. Eriksen, Ann-Louise Holten, Christian B. Jacobsen, Jacob Ladenburg, Poul A. Nielsen, Heidi H. Salomonsen, Niels Westergård-Nielsen, and Allan Würtz. 2019. *Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. Administration & Society*. 51(1): 3–33.

McClave, Benson, Sincich. 2011. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 11*. Jakarta: Erlangga.

Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2013). *Applied multivariate research: Design and interpretation* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.

Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management, ed.14*, Harlow: Pearson Education.

Mudrajad Kuncoro, (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.

Ohemeng, F. 2018. The relationship between leadership style and employee performance: An exploratory study of the Ghanaian public service. *International Journal of Public Leadership* 14(1).

<https://www.researchgate.net/publication/328079553> The relationship between leadership style and employee performance An exploratory study of the Ghanaian public service

Ohemeng, F. L. K., Amoako-Asiedu, E., & Obuobisa Darko, T. (2018). The relationship between leadership style and employee performance.

Orazi, D. C., Turrini, A., & Valotti, G. (2013). Public sector leadership: new perspectives for research and practice. *International Review of Administrative Sciences*, 79(3), 486–504.

[Pahi](#), M.H., [Abhamid](#), K., [Umrani](#), W.A., & Ahmed, U. 2015. The Unresolved Dilemma of Leadership-Commitment Relationship: A Proposed Framework. : Entrepreneurial Intentions Amongst Female Students: Test of a Moderated Model in an Emerging Economy

<https://www.researchgate.net/publication/291486093> The Unresolved Dilemma of Leadership-Commitment Relationship A Proposed Framework

[Pantouvakis](#), A., & [Patsioura](#), 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* Volume 8(Issue 1).

<https://www.researchgate.net/publication/295541366> Exploring the role of leadership style on the Service Quality-Customer Satisfaction link evidence from a B2B environment

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

<https://www.researchgate.net/publication/241740792> The Comparative Validity of Likert Projective and Forced-Choice Indices of Achievement Motivation

Robbins, P. S. & Judge, T.A. 2017, *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*, Salemba Empat, Jakarta.

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 Method For Bussinerrs: A Skill-Building Approach 17<sup>th</sup> Edition*. Chichester: Wiley.

Silva, A. (2015). An Integrated Leadership Theory. *Journal of Perspectives in Organizational Behaviour, Management, & Leadership*, 1, 5-9.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Wright, C; Atkins, S; Jones, B. (2012). An analysis of elite coaches' engagement with Running Title: The wider context of performance analysis and it application in the football coaching process.

Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organisational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216.







**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
**Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

Nomor :0526/Pen/I Hal :Ijin Penelitian

Kepada:

Pimpinan Perusahaan Adilaya di  
Jalan Kenanga no 14 Badran  
Laweyan Purwosari, Surakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Adilaya" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Bagus Bangkit Tri Meda Nugroho

NPM : 150322119

Nomor Handphone : 081229290744

Alamat : Ngronggah RT 01 RW 09 Sanggrahan, Grogol Kabupaten Sukoharjo

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

- Melakukan Penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner pada karyawan Perusahaan Adilaya

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 05  
Mei 2021

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner  
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Karyawan Perusahaan Adilaya

Responden

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta Angkatan 2015,

Nama : Bagus Bangkit Tri Meda Nugroho

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Adilaya.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi) saya. Adapun kuesioner ini ditujukan bagi siapa pun yang bekerja di perusahaan Adilaya minimal 6 bulan pengalaman dalam bekerja. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu sejenak agar dapat berpartisipasi dengan mengisi kuesioner ini.

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

**ISNTRUMEN KUESIONER TINGKAT MOTIVASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN**

**A. Identitas Responden**

Jenis Kelamin : (L/P)

Umur :

Posisi Divisi dalam Perusahaan :

Lama Bekerja :

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner Tingkat Motivasi**

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti sebelum anda menjawab.
2. Kuesioner ini memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan pimpinan anda. Dua puluh satu pernyataan deskriptif tercantum dibawah ini. Nilailah seberapa sering setiap pernyataan cocok dengan pimpinan anda.
3. Beri tanda (v) pada alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini. Dengan Keterangan Skor sebagai berikut
  - a. 1 apabila tidak memotivasi anda sama sekali
  - b. 2 apabila sangat sedikit memotivasi anda
  - c. 3 apabila sedikit memotivasi anda
  - d. 4 apabila cukup memotivasi anda
  - e. 5 apabila sangat memotivasi anda

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Lingkungan kerja saya sangat menarik dan menantang					
2	Saya mendapatkan pujian ketika melakukan pekerjaan dengan baik					
3	Saya mendapatkan fasilitas dan peralatan yang dapat menunjang pekerjaan saya					

4	Saya diperbolehkan untuk mengungkapkan pendapat saya dalam suatu permasalahan yang berdasarkan pekerjaan yang saya kerjakan					
5	Lingkungan pekerjaan yang kondusif					
6	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya merasa bahwa saya adalah bagian penting dari perusahaan					
8	Pemimpin kami ikut campur dengan masalah personal kami					
9	Terkadang saya diutus untuk menjadi pengawas dan melakukan tugas administrasi					
10	Saya diberikan kebebasan untuk melaksanakan tugas saya					
11	Saya mendapatkan gaji regular					
12	Saya di ijinan mendapatkan cuti					
13	Pekerjaan saya cukup terjamin					
14	Saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan pangkat tinggi dengan bayaran					
15	Ada beberapa manfaat yang melekat pada pekerjaan yang saya lakukan					
16	Kondisi umum pelayanan dalam perusahaan cukup baik					
17	Manfaat yang didapatkan dari perusahaan cukup baik dan sebanding					
18	Saya di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
19	Tunjangan saya dibayar sesuai dengan waktu yang ditentukan					
20	Saya telah dikirim untuk mengikuti beberapa konferensi, seminar dan lokakarya					

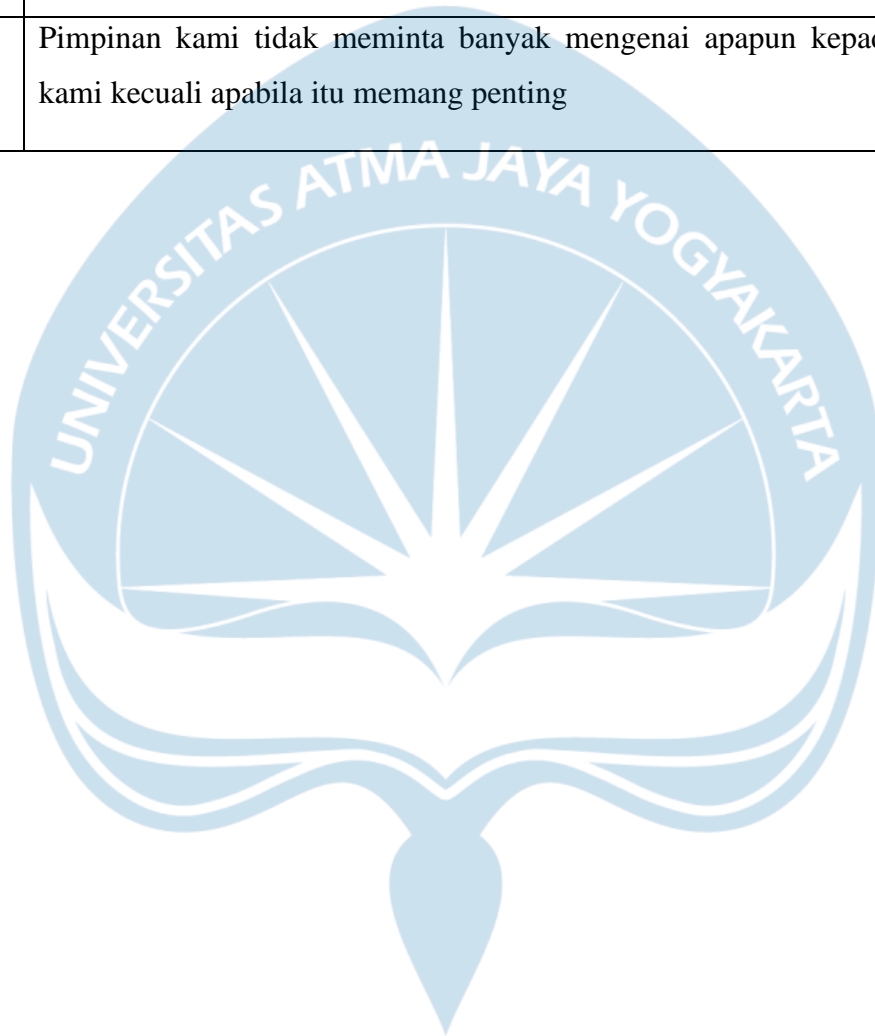
### C. Petunjuk Pengisian Kuesioner Gaya Kepemimpinan

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti sebelum anda menjawab
2. Kuesioner ini memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan pimpinan Anda. Dua puluh satu pernyataan deskriptif tercantum dibawah ini. Nilailah seberapa sering setiap pernyataan cocok dengan pimpinan anda.
3. Beri tanda (v) pada alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini. Dengan Keterangan Skor sebagai berikut
  - a. 1 apabila tidak pernah
  - b. 2 apabila sesekali
  - c. 3 apabila kadang-kadang
  - d. 4 apabila sering
  - e. 5 apabila sangat sering dan teratur

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Pimpinan kami membuat kami merasa nyaman berada di dekatnya					
2	Pimpinan kami mengungkapkan menggunakan kata-kata sederhana mengenai apa yang bisa dilakukan dan apa yang harus dilakukan					
3	Pimpinan kami memberikan kesempatan untuk kami dapat menyelesaikan masalah lama menggunakan cara yang baru					
4	Pimpinan kami membantu kami untuk mengembangkan diri kita					
5	Pimpinan kami memberitahukan mengenai apa yang harus kami lakukan untuk mendapatkan penghargaan atas apa yang sudah kami lakukan dalam pekerjaan					
6	Pimpinan kami puas ketika kami bekerja memenuhi standard yang sudah disepakati					

7	Pimpinan kami merasa puas membiarkan kami bekerja dengan cara yang selalu sama					
8	Kami memiliki kepercayaan terhadap pimpinan kami					
9	Pimpinan kami memberikan gambaran yang menarik mengenai apa yang bisa kita lakukan					
10	Pimpinan kami memberikan kami cara-cara baru dalam memecahkan masalah					
11	Pimpinan kami membiarkan kami memberitahukan mengenai apa yang kami kerjakan					
12	Pimpinan kami memberikan penghargaan ketika kami mencapai target					
13	Selama kami melakukan pekerjaan dengan benar, pimpinan kami tidak akan mencoba merubah apapun					
14	Apapun yang ingin kami lakukan itu tidak apa-apa untuk pimpinan kami					
15	Kami bangga berasosiasi dengan pimpinan kami					
16	Pimpinan kami membantu kami untuk mencari tahu apa makna pekerjaan kami					
17	Our leader wants us to rethink the ideas that we had never thought before  “Pimpinan kami meminta kami untuk memikirkan Kembali ide-ide baru yang belum pernah terpikirkan sebelumnya “					
18	Pimpinan kami memberikan perhatian pribadi kepada kami yang sepertinya memiliki permasalahan					

19	Pimpinan kami memberikan kami perhatian untuk mereka supaya dapat memenuhi apa yang ingin kami capai					
20	Pimpinan kami memberitahu kami mengenai standard yang harus kami ketahui untuk pekerjaan kami					
21	Pimpinan kami tidak meminta banyak mengenai apapun kepada kami kecuali apabila itu memang penting					





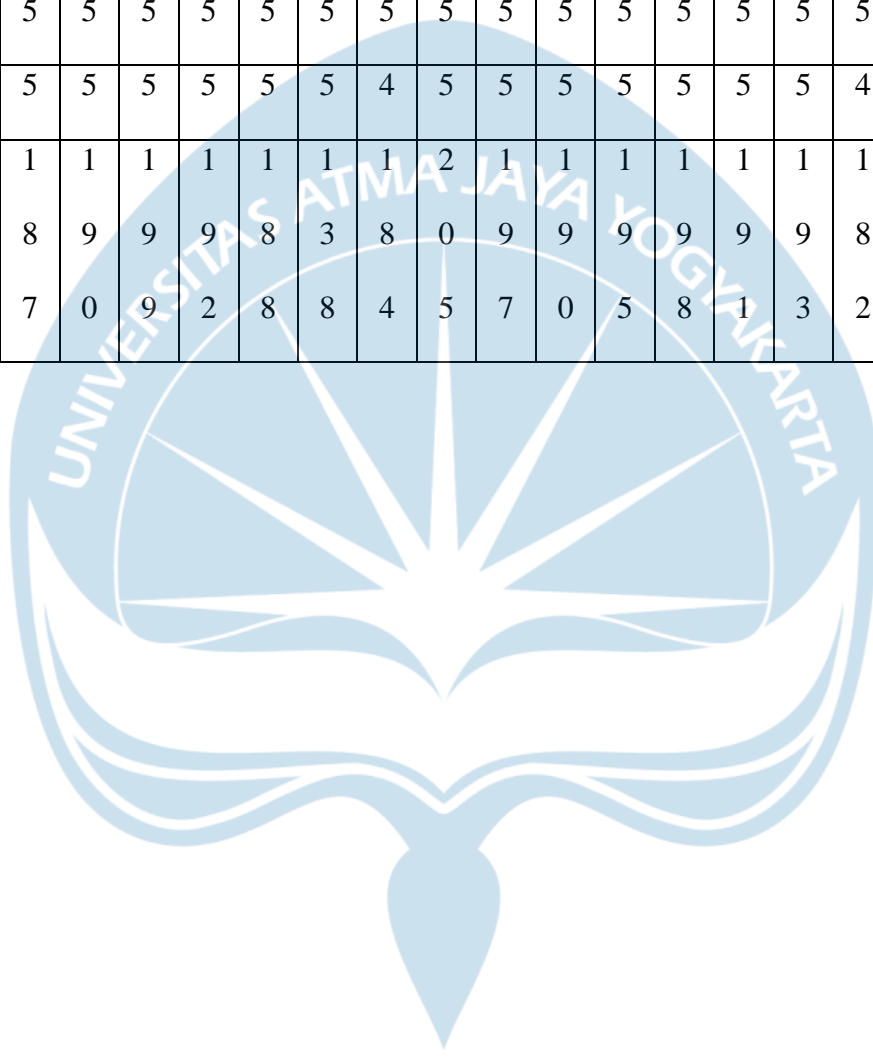


### VARIABEL MOTIVASI KERJA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
									0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3
3	4	3	2	3	4	3	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3
4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
5	5	4	5	5	4	5	3	1	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	1
4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2

4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
5	5	4	3	4	5	5	4	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2		
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2		
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2		
3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2		
5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2		
5	5	4	3	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
4	4	5	2	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2		
5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
5	5	4	3	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3		
5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	2	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	2		

4	5	5	4	4	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	2	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	2	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
9	9	9	8	9	9	9	8	3	8	0	9	9	9	9	9	8	0	3	
8	9	8	7	0	9	2	8	8	4	5	7	0	5	8	1	3	2	2	8

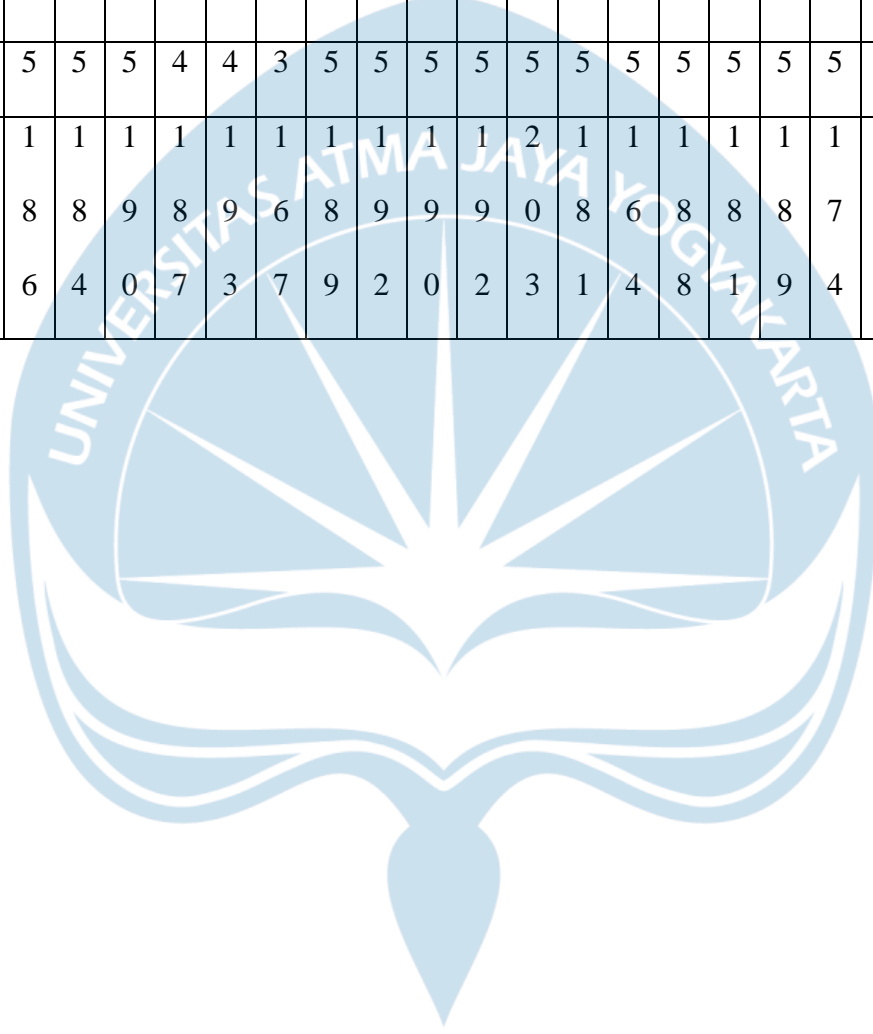


### VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	
4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	
4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4

4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	2	5	2	3	2	3	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	2	4	5

4	4	4	4	3	5	4	5	3	2	4	5	4	2	4	4	3	3	4	2	5
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	8	8	9	8	9	6	8	9	9	9	0	8	6	8	8	8	7	8	9	8
5	6	4	0	7	3	7	9	2	0	2	3	1	4	8	1	9	4	7	2	4



**VARIABEL MOTIVASI**

<b>NO</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>MEAN</b>	<b>N</b>
<b>PERTANYAAN</b>				
1	3	5	4.3	46
2	2	5	4,3	46
3	3	5	4,3	46
4	2	5	4,1	46
5	3	5	4,1	46
6	3	5	4,3	46
7	3	5	4,2	46
8	3	5	4,1	46
9	1	5	3	46
10	3	5	4	46
11	2	5	4,5	46
12	3	5	4,3	46
13	2	5	4,1	46
14	3	5	4,2	46
15	3	5	4,3	46
16	2	5	4.2	46
17	3	5	4.2	46
18	2	5	4,4	46
19	2	5	4.4	46
20	1	5	3	46



### VARIABEL KEPEMIMPINAN

<b>NOMOR PERTANYAAN</b>	<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>MEAN</b>	<b>N</b>
1	2	5	4	46
2	2	5	4	46
3	3	5	4	46
4	3	5	4,1	46
5	3	5	4	46
6	3	5	4,1	46
7	2	5	4,2	46
8	2	5	3,6	46
9	3	5	4,1	46
10	2	5	4,2	46
11	3	5	4,1	46
12	3	5	4,2	46
13	2	5	4,4	46
14	2	5	3,9	46
15	2	5	3,6	46
16	2	5	4,1	46
17	3	5	3,9	46
18	2	5	4,1	46
19	2	5	3,8	46

<b>20</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4,1</b>	<b>46</b>
<b>21</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4,2</b>	<b>46</b>





**LAMPIRAN III**

**UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS**

### UJI VALIDITAS KUESIONER KEPEMIMPINAN

VARIABEL	R-HITUNG	R-TABEL	HASIL
VAR 00001	0,791	0,291	VALID
VAR 00002	0,748	0,291	VALID
VAR 00003	0,823	0,291	VALID
VAR 00004	0,876	0,291	VALID
VAR 00005	0,796	0,291	VALID
VAR 00006	0,632	0,291	VALID
VAR 00007	0,362	0,291	VALID
VAR 00008	0,787	0,291	VALID
VAR 00009	0,846	0,291	VALID
VAR 00010	0,775	0,291	VALID
VAR 00011	0,772	0,291	VALID
VAR 00012	0,475	0,291	VALID
VAR 00013	0,831	0,291	VALID
VAR 00014	0,663	0,291	VALID
VAR 00015	0,818	0,291	VALID
VAR 00016	0,863	0,291	VALID
VAR 00017	0,736	0,291	VALID
VAR 00018	0,814	0,291	VALID
VAR 00019	0,899	0,291	VALID
VAR 00020	0,720	0,291	VALID
VAR 00021	0,868	0,291	VALID

### UJI VALIDITAS KUESIONER MOTIVASI

VARIABEL	R-HITUNG	R-TABEL	HASIL
VAR 00001	0,865	0,291	VALID
VAR 00002	0,776	0,291	VALID
VAR 00003	0,746	0,291	VALID
VAR 00004	0,623	0,291	VALID
VAR 00005	0,846	0,291	VALID
VAR 00006	0,567	0,291	VALID
VAR 00007	0,788	0,291	VALID
VAR 00008	0,563	0,291	VALID
VAR 00009	0,303	0,291	VALID
VAR 00010	0,614	0,291	VALID
VAR 00011	0,573	0,291	VALID
VAR 00012	0,829	0,291	VALID
VAR 00013	0,753	0,291	VALID
VAR 00014	0,714	0,291	VALID
VAR 00015	0,825	0,291	VALID
VAR 00016	0,748	0,291	VALID
VAR 00017	0,899	0,291	VALID
VAR 00018	0,509	0,291	VALID
VAR 00019	0,677	0,291	VALID
VAR 00020	0,531	0,291	VALID

## UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	20

> 0,60 =  
RELIABEL  
CA = 0,934 > 0,60 = **SANGAT  
TINGGI**

Interval Koefisien	Interpretasi
1	Sempurna
0,91 – 0,99	Sangat Tinggi
0,71 – 0,90	Tinggi
0,41 – 0,70	Sedang
0,21 0,40	Rendah
< 0,20	Sangat Rendah

## UJI RELIABILITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	21

> 0,60 = RELIABEL  
CA = 0,962 > 0,60 = **SANGAT TINGGI**

Interval Koefisien	Interpretasi
1	Sempurna
0,91 – 0,99	Sangat Tinggi
0,71 – 0,90	Tinggi
0,41 – 0,70	Sedang
0,21 0,40	Rendah
< 0,20	Sangat Rendah



**LAMPIRAN IV**

**UJI ANALISIS DESKRIPTIF DAN REGRESI LINEAR**



## STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics Motivasi						
Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
p1	46	3	5	4.30	.662	Sangat Tinggi
p2	46	2	5	4.33	.762	Sangat Tinggi
p3	46	3	5	4.30	.591	Sangat Tinggi
p4	46	2	5	4.07	.854	Tinggi
p5	46	3	5	4.13	.718	Tinggi
p6	46	3	5	4.33	.519	Sangat Tinggi
p7	46	3	5	4.17	.769	Tinggi
p8	46	3	5	4.09	.784	Tinggi
p9	46	1	5	3.00	1.054	Sedang
p10	46	3	5	4.00	.667	Tinggi
p11	46	2	5	4.46	.751	Sangat Tinggi
p12	46	3	5	4.28	.688	Sangat Tinggi
p13	46	2	5	4.13	.687	Tinggi
p14	46	3	5	4.24	.705	Sangat Tinggi
p15	46	3	5	4.30	.695	Sangat Tinggi
p16	46	2	5	4.15	.842	Tinggi
p17	46	3	5	4.20	.719	Tinggi
p18	46	2	5	3.96	.729	Tinggi
p19	46	2	5	4.39	.745	Sangat Tinggi
p20	46	1	5	3.00	1.011	Sedang
Valid N (listwise)	46					
Total				4.09		

<b>Descriptive Statistics Gaya Kepemimpinan</b>						
<b>Pertanyaan</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Kategori</b>
1	46	2	5	4.02	.683	Tinggi
2	46	2	5	4.04	.665	Tinggi
3	46	3	5	4.00	.699	Tinggi
4	46	3	5	4.13	.653	Tinggi
5	46	3	5	4.07	.712	Tinggi
6	46	3	5	4.20	.500	Tinggi
7	46	2	5	3.63	.771	Tinggi
8	46	2	5	4.11	.767	Tinggi
9	46	3	5	4.17	.643	Tinggi
10	46	2	5	4.13	.749	Tinggi
11	46	3	5	4.17	.643	Tinggi
12	46	3	5	4.41	.717	Sangat Tinggi
13	46	2	5	3.93	.712	Tinggi
14	46	2	5	3.57	.834	Tinggi
15	46	2	5	4.09	.725	Tinggi
16	46	2	5	3.93	.772	Tinggi
17	46	3	5	4.11	.640	Tinggi
18	46	2	5	3.78	.841	Tinggi
19	46	2	5	4.07	.712	Tinggi
20	46	2	5	4.17	.709	Tinggi
21	46	2	5	4.00	.760	Tinggi
Valid N (listwise)	46					
Total				4.04		

### REGRESI LINEAR

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	152.799	33.078		4.619	.006
	Transaksional	.183	.155	.402	1.179	.254
	Transformasional	.170	.172	.371	.992	.335
	<i>Laissez-faire</i>	-.226	.200	-.312	-1.130	.274
R-Square					.319	
F-Hitung					2.651	
Probabilitas					.006	

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12747.169	3	4249.056	2.651	.000 <sup>a</sup>
	Residual	27252.641	17	1603.097		
	Total	39999.810	20			