

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Bab ini membahas implikasi manajerial, keterbatasan dalam penelitian, dan saran dari peneliti.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dari penelitian dan beserta pembahasan yang telah dilaksanakan, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan afiliatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Hasil ini menjadi penting bagi manajer untuk mendorong karyawan lebih produktif dalam meningkatkan kinerja.
2. Gaya kepemimpinan otoritatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Hasil ini menjadi penting bagi manajer untuk mendorong karyawan lebih produktif dalam meningkatkan kinerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi terutama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam proses mencapai visi dan tujuan organisasi. Kedua gaya kepemimpinan tidak bisa dipisahkan dalam perusahaan, setiap perusahaan pasti mempunyai beberapa karyawan yang sifatnya berbeda. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan tambahan referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok dalam segala situasi sebab setiap individu karyawan pasti berbeda. Hal ini menyatakan setiap pemimpin harus bisa fleksibel dalam menghadapi sesuatu yang terjadi dalam perusahaan dan bisa menyesuaikan kondisi dalam perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara melalui gaya kepemimpinan afiliatif dan gaya kepemimpinan otoritatif.

Dilihat dari hasil penelitian, kedua variabel yaitu, gaya kepemimpinan afiliatif dan otoritatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil tugas yang karyawan kerjakan. Temuan hasil penelitian ini memberikan informasi nilai terendah pada variabel gaya kepemimpinan afiliatif yang terdapat pada pertanyaan X1.9 “Pemimpin anda menolak untuk menjelaskan tindakannya.” dan X1.10 “Pemimpin anda sangat enggan memberi kami kebebasan bertindak.” Pada variabel gaya kepemimpinan otoritatif yang terendah terdapat pada pertanyaan X2.14 “Pemimpin anda adalah seorang diktator tanpa empati dan tidak pernah mendukung.”

Cara-cara yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Peningkatan gaya kepemimpinan afiliatif dapat dilakukan dengan keterbukaan. Keterbukaan mulai perbuatan segala sesuatu sesuai dengan urutan yang benar. Tindakan dipandang sebagai tingkah laku yang dibentuk oleh pemimpin. Seorang pemimpin harus menentukan tujuannya, dan menggambarkan arah tingkah lakunya untuk mengahapi karakter setiap karyawan. Pada gaya ini juga pemimpin harus memberikan karyawan bertindak supaya dapat nyaman bekerja dan bisa memaksimalkan potensi yang ada dalam diri karyawan. Karena pada dasarnya gaya kepemimpinan afiliatif ini membangun jembatan antara pemimpin dan bawahan dan mengatur organisasi dengan membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mendapat kesetiaan yang tinggi dari bawahan.
2. Peningkatan gaya kepemimpinan otoritatif, pemimpin bisa melakukan dengan tidak terlalu diktator. Gaya ini memang pemimpin yang menggerakkan orang menuju suatu visi, tapi dalam otoritatif ini masih memberikan karyawan kesempatan dalam memberikan ide-idenya. Alangkah lebih baiknya jika pemimpin mendukung ide karyawan tetapi di tuntun oleh pemimpin supaya tidak lari dari visi dan tujuan perusahaan.

Studi ini memberikan beberapa implikasi manajerial untuk perusahaan yang bergerak di bidang penyedia solusi dalam teknologi informasi atau di sektor lain selain dari teknologi informasi. Oleh karena itu, studi ini terkhusus untuk gaya kepemimpinan afiliatif dan otoritatif yang akan diterapkan pemimpin dalam situasi

yang berbeda. Pemimpin harus memperhatikan dimensi lain yang bisa membantu para pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin seorang yang dapat mengarahkan atau mempengaruhi karyawan dalam bekerja dalam organisasi.

Penelitian ini juga, gaya kepemimpinan afiliatif menunjukkan pemimpin PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta telah memberikan masukan yang bisa mendorong karyawan untuk mencari ide-ide yang bagus dalam memecahkan masalah. Ini sangat memotivasi karyawan sebab karyawan diberikan kebebasan dalam mengembangkan kemampuannya.

Selain itu, temuan dari penelitian ini juga memberikan perspektif dan masukan tambahan untuk eksekutif dan manajerial organisasi tentang gaya kepemimpinan afiliatif. Gaya kepemimpinan seperti ini, bersikap tegas dan adil saat menetapkan tujuan dan berurusan dengan karyawan. Kepemimpinan ini akan membantu timnya kapan pun karyawan membutuhkan bantuan. Dalam gaya kepemimpinan ini juga pemimpin harus memotivasi karyawan dengan umpan balik yang konstruktif yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin harus bisa diandalkan, pemimpin harus kredibel yang membuatnya dihormati dan bekerja sama dengan karyawannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan atau keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti antara lain:

1. Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebarakan oleh staff HRD kepada karyawan PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta tidak diisi secara langsung karena karyawan masih fokus dalam mengerjakan tugasnya masing-masing.
2. Penelitian yang dilakukan dengan kondisi *covid* sekarang membuat penelitian ini menggunakan kuesioner *online* yang memakai waktu cukup banyak dalam mengumpulkan data. Dalam mengumpulkan kuesioner peneliti harus lebih bekerja keras lagi supaya karyawan mengisi kuesioner yang sudah disebarakan dari staff HRD.
3. Koesioner yang diisi responden oleh karyawan sendiri menimbulkan bias penelitian.

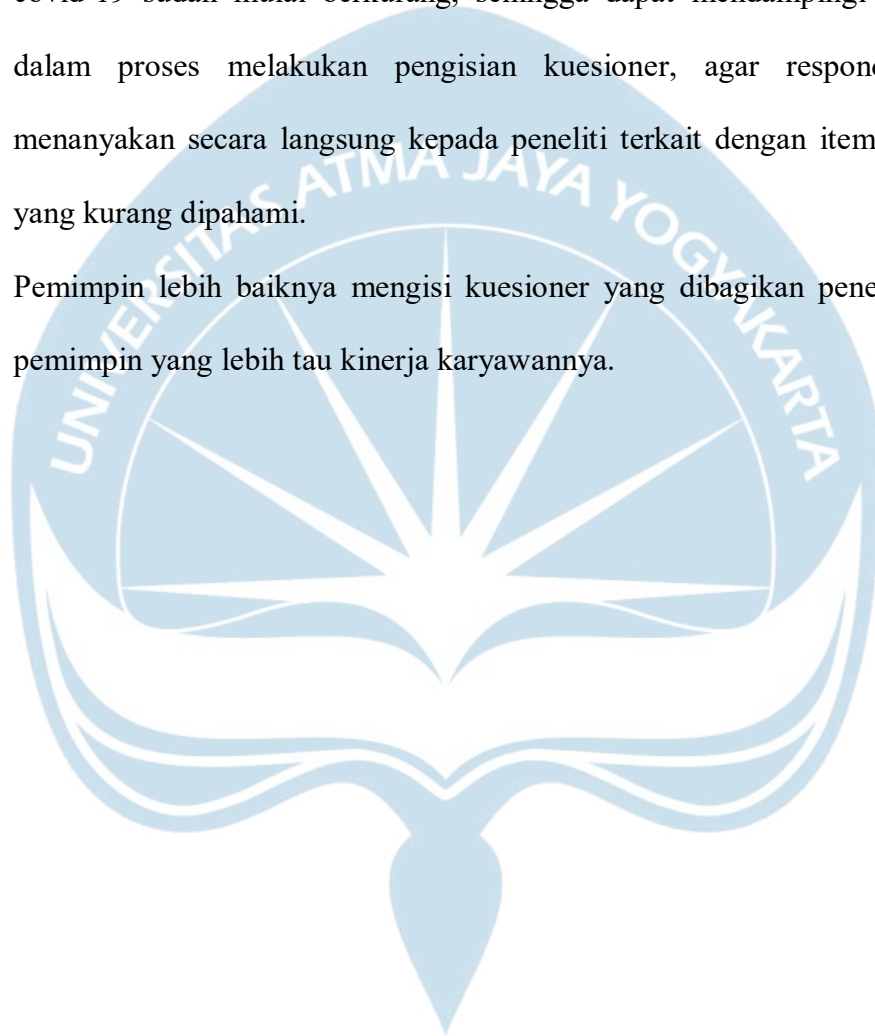
5.4 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih lengkap dalam memberikan intruksi untuk pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti. Hal ini untuk mempermudah para responden mengisi kuesioner dengan cepat dan jelas

sehingga tidak ada terjadi kesalahan dan tambahan waktu untuk melakukan penelitian.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar terjun langsung kelapangan saat kondisi covid-19 sudah mulai berkurang, sehingga dapat mendampingi responden dalam proses melakukan pengisian kuesioner, agar responden dapat menanyakan secara langsung kepada peneliti terkait dengan item kuesioner yang kurang dipahami.
3. Pemimpin lebih baiknya mengisi kuesioner yang dibagikan peneliti karena pemimpin yang lebih tau kinerja karyawannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, K., (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar," pp. 1–8.
- Alimudin A., dan Sukoco, A. (2017). *The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture*. Jurnal Lentera. Vol. 3, No. 2, Hal. 362-375.
<http://scholar.google.com/scholar?cluster=2153727547459641245&hl=en&oi=scholar>.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, J.S.& Overtone, T.S. (2002). *Estimating non response bias in mail survey*. *Journal of Marketing Research*, 14,396-402.
- Edison, E., Y. Anwar, dan I. Komariyah. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2012). "Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi". Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). "Aplikasi analisis *multivariate* dengan program *IBM SPSS 23*". Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Handoyo, M. I. Laura Natalia, Djahur Hamid,. (2015). "The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four hotels in Malang)," *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., vol. 22, no. 1, pp. 5–24.
- Hartono, J., (2017). "Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman". Yogyakarta: BP
- Hasibuan. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Masagung.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). "Manajemen sumber daya manusia". Bumi Aksara.
- Istiqomah, S, N. (2019). "Kepemimpinan Afiliatif", diakses dari <https://repository.widyatama.ac.id>.
- Kartini, Kartono. (2016). "Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khairizah, A., I. Noor, and A. Suprpto, (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)," *J. Adm. Publik*, vol. 3, no. 7, pp. 1268–1272.
- Laksono, A. (2015). "Pengertian kepuasan pelanggan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya menurut para ahli". *Diakses pada tanggal*, 16.
- Murray, A. (2013). "The wall street journal guide to management: lasting lessons from the best leadership minds of our time". New York: Harper Collins Publishers

- Iqbal, N., Anwar S, Haider N. (2015). “*Ara Effect of Leadership Style on Employee Performance. Arabian J Bus Manag*”. *Rev.*, vol. 5, no. 5, pp. 1–6, doi: 10.4172/2223-5833.1000146.
- Nawoseing’ollan D, and J. Roussel, (2017) “Influence of Leadership Styles on Employees’ Performance: A Study of Turkana County, Kenya,” *Int. J. Bus. Soc. Sci.*, vol. 8, no. 7, pp. 82–98, [Online]. Available: www.ijbssnet.com.
- Northouse, P. (2014). “*Leadership Theory and Practice*”. *Thousand Oaks: Sage Publications Inc.*
- Obiwuru, T.C., Okwu, A.T., Akpa, V.O. & Nwankwere, I.A. (2011). “*Effects of Leadership Style on Organizational Performance: A survey of Selected Small Scale Enterprises in Ikosi-Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria*”. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (7), 100–111.
- Pradhan, R, K., *et al.*. (2016). “*Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*”. *K.J. Somaiya Institute of Management Studies and Research SAGE Publications.*
- Prasadja, Ricardianto. (2018). “*Human Capital Management*”. 1 ed. Bogor: IN Media.
- Rivai dan Mulyadi. (2012). “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, P. (2016). “*Book Review: Innovation in the Public Sector: Linking Capacity and Leadership*”. *By Victor Bekkers, Jurian Edelenbros and Bram Steijn (eds) (2011). Basingstoke Palgrave MacMillan. Irish Journal of Management, 35(1), 104-107.*
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013). “*Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*”. 6th Edition, Wiley, New York.
- Sugiyono, (2013). “*Metode Penelitian Bisnis*”. Bandung: Alfabeta.
- Sumartono, Eko. (2012). “6 tipe kepemimpinan”. <https://ekosumartono.wordpress.com/2012/03/20/6-tipe-kepemimpinan>, diakses pada 15 November 2021.
- Sutrisno, Edy. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9)*”. Jakarta, Kencana.
- Taryaman, E., Handy, H., & Limakrisna, N. (2016). “*Determinants Of Job Satisfaction and Its Implications on Employee Loyalty: Empirical Study At Financial Management Apparatus Government OoWest Java Province*”. *In First International Research Conference On Managment and Managment (IRCMB) (Vol. 6, pp. 1-17).*
- Ummu Hany, (2013). “*Kepribadian Individu Kreatif: Afiliatif & Asertif*”. Magistra No.83.
- Weathington, B. L., Cunningham, C. J., & Pittenger, D. J. (2012). “*Understanding business research*”. John Wiley & Sons.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Perkenalkan nama saya Henrixo Pratama Sihaloho. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intermedia Nusantara Yogyakarta”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :
Jenis Kelamin : L / P (lingkari)
Usia :
Level Pendidikan : SMA Diploma S1 S2 S3
Masa kerja :

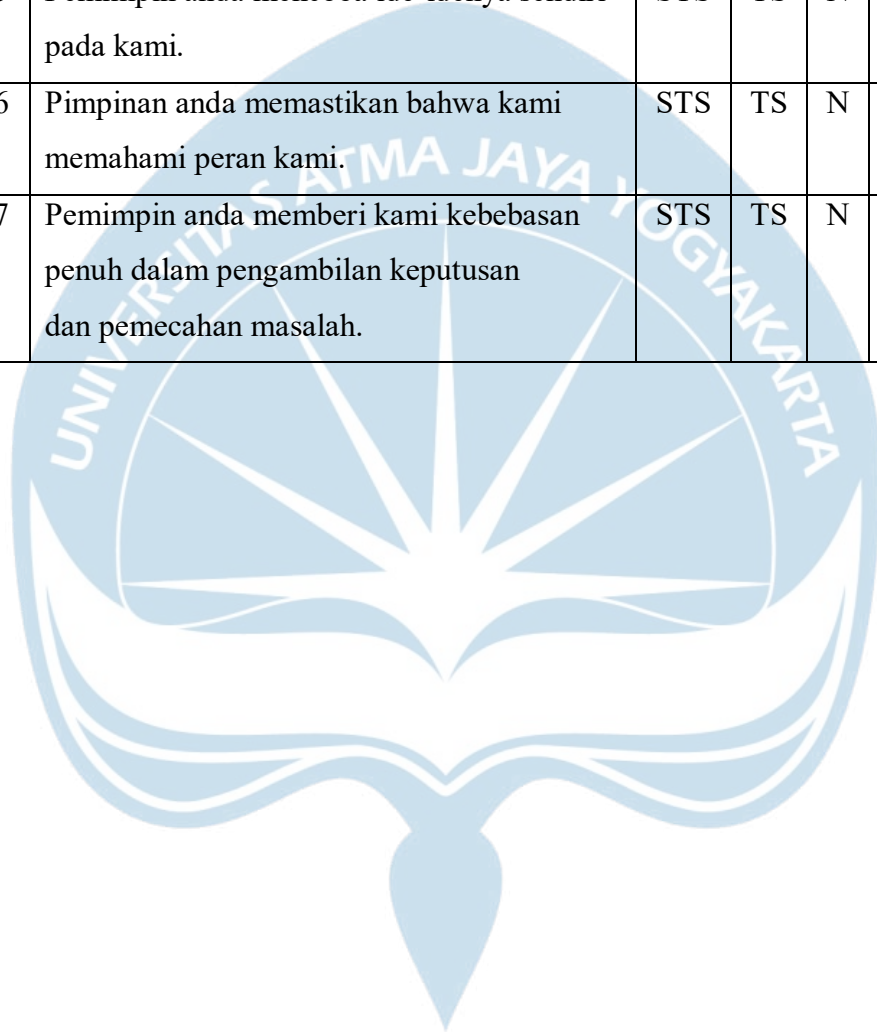
INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju) dan **SS** (sangat setuju).

Bagian I : Gaya Kepemimpinan Afiliatif

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Atasan anda;						
1	Pemimpin anda suka mendorong inisiatif dalam diri kita.	STS	TS	N	S	SS
2	Pemimpin anda membiarkan kami melakukan pekerjaan kami dengan cara yang kami pikir terbaik.	STS	TS	N	S	SS
3	Pemimpin anda akan menugaskan kami tugas, dan kemudian membiarkan kami menanganinya.	STS	TS	N	S	SS
4	Pemimpin anda mempercayai kami dalam melakukan penilaian yang baik.	STS	TS	N	S	SS
5	Pemimpin anda mengizinkan kami untuk mengatur cara kami sendiri dalam melakukan sesuatu.	STS	TS	N	S	SS
6	Pemimpin anda ramah dan mudah didekati.	STS	TS	N	S	SS
7	Pemimpin anda menerapkan saran yang kami buat ke dalam tindakan.	STS	TS	N	S	SS
8	Pemimpin anda memperlakukan kami sebagai orang yang setara.	STS	TS	N	S	SS
9	Pemimpin anda menolak untuk menjelaskan tindakannya.	STS	TS	N	S	SS
10	Pemimpin anda sangat enggan memberi kami kebebasan bertindak.	STS	TS	N	S	SS
11	Pimpinan anda mendorong penggunaan prosedur seragam.	STS	TS	N	S	SS
12	Pemimpin anda memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.	STS	TS	N	S	SS

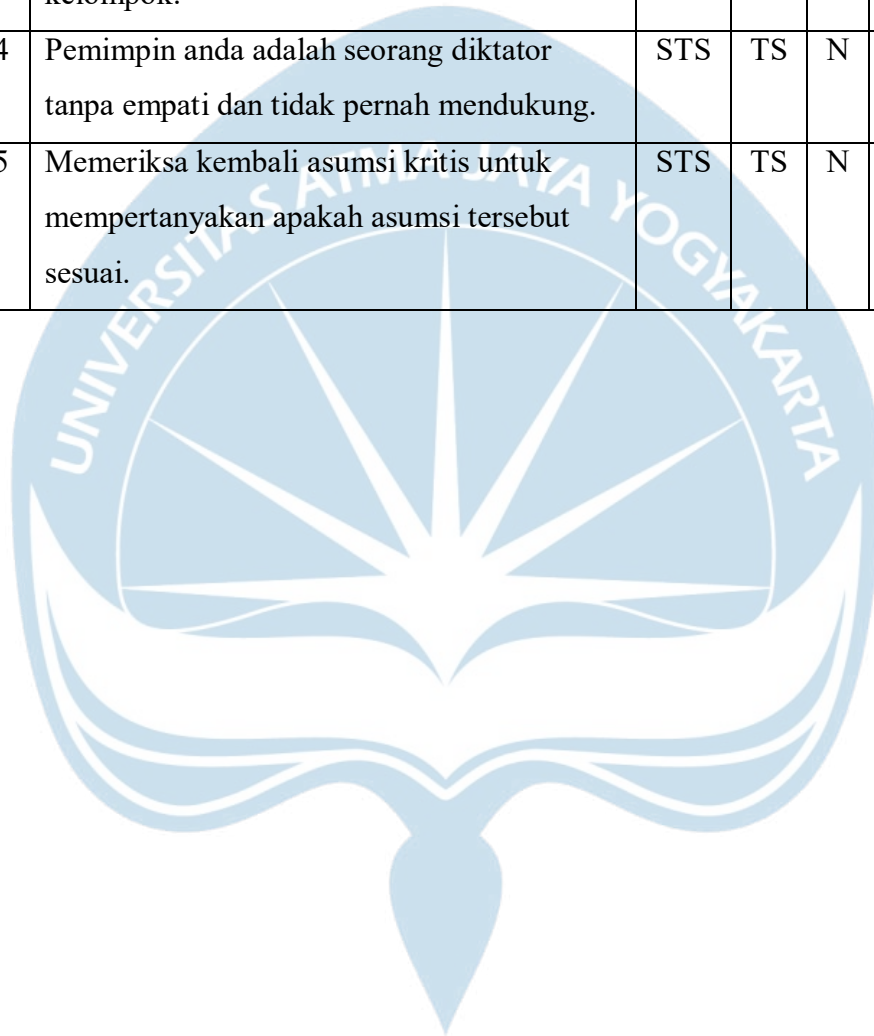
13	Pimpinan anda menugaskan kami untuk tugas tertentu.	STS	TS	N	S	SS
14	Pimpinan anda mempertahankan standar kinerja yang pasti.	STS	TS	N	S	SS
15	Pemimpin anda mencoba ide-idenya sendiri pada kami.	STS	TS	N	S	SS
16	Pimpinan anda memastikan bahwa kami memahami peran kami.	STS	TS	N	S	SS
17	Pemimpin anda memberi kami kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.	STS	TS	N	S	SS



Bagian II : Gaya Kepemimpinan Otoritatif

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Atasan anda;						
1	Pemimpin anda tidak menanamkan kebanggaan pada orang lain karena berhubungan dengan mereka.	STS	TS	N	S	SS
2	Pemimpin anda melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok.	STS	TS	N	S	SS
3	Pemimpin anda menunjukkan rasa kekuatan dan kepercayaan diri.	STS	TS	N	S	SS
4	Pemimpin anda tidak membuat pengorbanan pribadi untuk keuntungan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
5	Pemimpin anda adalah seorang yang bisa memotivasi karyawan	STS	TS	N	S	SS
6	Pemimpin anda berbicara dengan antusias tentang apa yang perlu dilakukan dengan keyakinan.	STS	TS	N	S	SS
7	Pemimpin anda mengungkapkan keyakinan bahwa tujuan akan dicapai tanpa pengaruh.	STS	TS	N	S	SS
8	Pimpinan anda mengartikulasikan visi yang menarik untuk masa depan.	STS	TS	N	S	SS
9	Pemimpin anda mengartikulasikan stimulasi intelektual.	STS	TS	N	S	SS
10	Pemimpin anda memeriksa kembali asumsi kritis untuk pertanyaan apakah itu sesuai.	STS	TS	N	S	SS
11	Pemimpin anda tidak memaksakan keputusan.	STS	TS	N	S	SS

12	Pertimbangan individu tidak dipertimbangkan oleh pemimpin anda.	STS	TS	N	S	SS
13	Pemimpin anda memperlakukan orang lain sebagai individu daripada sebagai anggota kelompok.	STS	TS	N	S	SS
14	Pemimpin anda adalah seorang diktator tanpa empati dan tidak pernah mendukung.	STS	TS	N	S	SS
15	Memeriksa kembali asumsi kritis untuk mempertanyakan apakah asumsi tersebut sesuai.	STS	TS	N	S	SS



Bagian III : Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Atasan anda;						
1	Anda mampu mempertahankan standar kerja yang tinggi.	STS	TS	N	S	SS
2	Anda mampu menangani tugas anda tanpa banyak pengawasan.	STS	TS	N	S	SS
3	Anda sangat bersemangat tentang pekerjaan anda.	STS	TS	N	S	SS
4	Anda tahu anda dapat menangani beberapa tugas untuk mencapai tujuan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
5	Anda selalu menyelesaikan tugas anda tepat waktu.	STS	TS	N	S	SS
6	Rekan-rekan anda percaya anda adalah pemain tinggi di organisasi anda.	STS	TS	N	S	SS
7	Anda selalu berkinerja baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk kerja tim yang efektif.	STS	TS	N	S	SS
8	Anda bisa mengelola perubahan dalam pekerjaan anda dengan sangat baik setiap kali situasi menuntut.	STS	TS	N	S	SS
9	Anda dapat menangani secara efektif tim kerja anda dalam menghadapi perubahan.	STS	TS	N	S	SS
10	Anda selalu percaya bahwa saling pengertian dapat mengarah pada solusi yang layak dalam organisasi.	STS	TS	N	S	SS
11	Anda selalu kehilangan kesabaran ketika dihadapkan dengan kritik dari anggota tim anda.	STS	TS	N	S	SS

12	Anda sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
13	Anda gunakan untuk mengatasi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu.	STS	TS	N	S	SS
14	Anda biasa menyampaikan bantuan kepada rekan kerja anda ketika ditanya atau dibutuhkan.	STS	TS	N	S	SS
15	Anda suka menangani tanggung jawab ekstra.	STS	TS	N	S	SS
16	Anda menyampaikan simpati dan empati anda kepada rekan kerja anda ketika mereka berada dalam kesulitan.	STS	TS	N	S	SS
17	Anda secara aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok dan rapat kerja.	STS	TS	N	S	SS
18	Anda selalu memuji rekan kerja anda untuk pekerjaan mereka yang baik.	STS	TS	N	S	SS
19	Anda memperoleh banyak kepuasan memelihara orang lain dalam organisasi.	STS	TS	N	S	SS
20	Anda selalu berbagi pengetahuan dan ide di antara anggota tim anda.	STS	TS	N	S	SS
21	Anda selalu menjaga koordinasi yang baik di antara sesama pekerja.	STS	TS	N	S	SS
22	Anda selalu membimbing kolega baru di luar lingkup pekerjaan anda.	STS	TS	N	S	SS
23	Anda berkomunikasi secara efektif dengan rekan-rekan anda untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2 Analisis Deskriptif Responden

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	6	13,6	13,6	13,6
S1	32	72,7	72,7	86,4
S2	6	13,6	13,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	72,7	72,7	72,7
Perempuan	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 tahun	24	54,5	54,5	54,5
31 - 40 tahun	11	25,0	25,0	79,5
41 - 50 tahun	6	13,6	13,6	93,2
> 51 tahun	3	6,8	6,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ≤ 2 tahun	23	52,3	52,3	52,3
3 - 5 tahun	14	31,8	31,8	84,1
6 - 10 tahun	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	



Lampiran 3 Uji Hipotesis (Uji F, Uji t, Regresi Linier Berganda)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AFILIATIF	44	3	4	3,89	,374
OTORITATIF	44	3	4	3,53	,394
KINERJA_KARYAWAN	44	3	5	3,95	,380
Valid N (listwise)	44				

Afilitif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
X1.1	44	2	5	4,34
X1.2	44	3	5	4,14
X1.3	44	1	5	4,14
X1.4	44	3	5	4,20
X1.5	44	2	5	4,02
X1.6	44	1	5	4,30
X1.7	44	1	5	4,05
X1.8	44	3	5	4,05
X1.9	44	1	5	2,93
X1.10	44	1	5	2,84
X1.11	44	2	5	3,52
X1.12	44	2	5	3,77
X1.13	44	3	5	3,98
X1.14	44	3	5	3,95
X1.15	44	2	5	3,93
X1.16	44	3	5	4,05
X1.17	44	2	5	4,00
Valid N (listwise)	44			

Otritatif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
X2.1	44	2	5	3,41
X2.2	44	1	5	3,73
X2.3	44	3	5	3,86
X2.4	44	1	5	3,30
X2.5	44	1	5	3,86
X2.6	44	1	5	3,66
X2.7	44	1	5	3,50
X2.8	44	3	5	3,93
X2.9	44	2	5	3,89
X2.10	44	3	5	3,89
X2.11	44	3	5	3,77
X2.12	44	1	5	3,00
X2.13	44	1	5	3,16
X2.14	44	1	5	2,57
X2.15	44	2	5	3,45
Valid N (listwise)	44			

Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Y1	44	3	5	4,07
Y2	44	3	5	4,14
Y3	44	3	5	4,20
Y4	44	3	5	4,00
Y5	44	3	5	4,09
Y6	44	1	5	3,73
Y7	44	3	5	4,02
Y8	44	2	5	3,91

Y9	44	2	5	3,89
Y10	44	3	5	4,20
Y11	44	1	5	3,61
Y12	44	3	5	4,11
Y13	44	3	5	3,93
Y14	44	3	5	4,09
Y15	44	2	5	3,50
Y16	44	3	5	3,98
Y17	44	3	5	3,93
Y18	44	3	5	3,77
Y19	44	2	5	3,82
Y20	44	3	5	4,02
Y21	44	3	5	4,11
Y22	44	1	5	3,57
Y23	44	3	5	4,09
Valid N (listwise)	44			

Statistik Per Item Pervariabel

Afiliatif

Descriptive Statistics

	N	Mean
X1.1	44	4,34
X1.2	44	4,14
X1.3	44	4,14
X1.4	44	4,20
X1.5	44	4,02
X1.6	44	4,30
X1.7	44	4,05
X1.8	44	4,05
X1.9	44	2,93
X1.10	44	2,84
X1.11	44	3,52
X1.12	44	3,77
X1.13	44	3,98

X1.14	44	3,95
X1.15	44	3,93
X1.16	44	4,05
X1.17	44	4,00
Valid N (listwise)	44	

Otoritatif

Descriptive Statistics

	N	Mean
X2.1	44	3,41
X2.2	44	3,73
X2.3	44	3,86
X2.4	44	3,30
X2.5	44	3,86
X2.6	44	3,66
X2.7	44	3,50
X2.8	44	3,93
X2.9	44	3,89
X2.10	44	3,89
X2.11	44	3,77
X2.12	44	3,00
X2.13	44	3,16
X2.14	44	2,57
X2.15	44	3,45
Valid N (listwise)	44	

Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Mean
Y1	44	4,07
Y2	44	4,14
Y3	44	4,20

Y4	44	4,00
Y5	44	4,09
Y6	44	3,73
Y7	44	4,02
Y8	44	3,91
Y9	44	3,89
Y10	44	4,20
Y11	44	3,61
Y12	44	4,11
Y13	44	3,93
Y14	44	4,09
Y15	44	3,50
Y16	44	3,98
Y17	44	3,93
Y18	44	3,77
Y19	44	3,82
Y20	44	4,02
Y21	44	4,11
Y22	44	3,57
Y23	44	4,09
Valid N (listwise)	44	

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,507	6,144

a. Predictors: (Constant), OTORITATIF, AFILIATIF

UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1743,479	2	871,739	23,093	,000 ^b

Residual	1547,680	41	37,748	
Total	3291,159	43		

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), OTORITATIF, AFILIATIF

REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,980	10,663		1,780	,082
	AFILIATIF	,603	,168	,439	3,588	,001
	OTORITATIF	,602	,181	,406	3,323	,002

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Model penelitian :

$$Y = 18,980 + 0,603X_1 + 0,602X_2$$

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,980	10,663		1,780	,082
	AFILIATIF	,603	,168	,439	3,588	,001
	OTORITATIF	,602	,181	,406	3,323	,002

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



Lampiran 4 Validitas dan Reliabilitas

AFILIATIF

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
X1.1 Pearson Correlation	1	,409**	,369*	,358*	,151	,141	,315*	,243	-	-	,043	-
X1.1 Sig. (2-tailed)		,006	,014	,017	,329	,360	,037	,112	,598	,917	,781	,867
X1.1 N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2 Pearson Correlation	,409**	1	,370*	,517**	,364*	,216	,230	,396**	,226	-	-	-
X1.2 Sig. (2-tailed)	,006		,013	,000	,015	,160	,132	,008	,139	,992	,330	,181
X1.2 N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3 Pearson Correlation	,369*	,370*	1	,460**	,371*	,291	,297	,498**	-	-	-	,239
X1.3 Sig. (2-tailed)	,014	,013		,002	,013	,055	,050	,001	,775	,484	,973	,118
X1.3 N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.4 Pearson Correlation	,358*	,517**	,460**	1	,316*	,105	,196	,546**	,143	,102	-	,052
X1.4 Sig. (2-tailed)	,017	,000	,002		,037	,499	,202	,000	,355	,510	,849	,738
X1.4 N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X1.5	Pearson Correlation	,151	,364*	,371*	,316*	1	,346*	,373*	,368*	,051	-	-	-
	Sig. (2-tailed)	,329	,015	,013	,037		,021	,013	,014	,742	,898	,445	,651
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,141	,216	,291	,105	,346*	1	,636**	,372*	-	-	,103	-
	Sig. (2-tailed)	,360	,160	,055	,499	,021		,000	,013	,432	,666	,504	,991
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	,315*	,230	,297	,196	,373*	,636**	1	,413**	-	-	-	-
	Sig. (2-tailed)	,037	,132	,050	,202	,013	,000		,005	,190	,423	,993	,550
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.8	Pearson Correlation	,243	,396**	,498**	,546**	,368*	,372*	,413**	1	,031	-	-	,064
	Sig. (2-tailed)	,112	,008	,001	,000	,014	,013	,005		,841	,649	,623	,681
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.9	Pearson Correlation	-,082	,226	-,044	,143	,051	-,121	-,201	,031	1	,688**	,214	,298*
	Sig. (2-tailed)	,598	,139	,775	,355	,742	,432	,190	,841		,000	,164	,049
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X1.10	Pearson Correlation	- ,016	- ,002	- ,108	,102	- ,020	- ,067	- ,124	- ,071	,688 **	1	,400 **	,162
	Sig. (2-tailed)	,917	,992	,484	,510	,898	,666	,423	,649	,000		,007	,293
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.11	Pearson Correlation	,043	- ,150	- ,005	- ,030	- ,118	,103	- ,001	- ,076	,214	,400 **	1	,366 *
	Sig. (2-tailed)	,781	,330	,973	,849	,445	,504	,993	,623	,164	,007		,015
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.12	Pearson Correlation	- ,026	- ,206	,239	,052	- ,070	- ,002	- ,093	,064	,298 *	,162	,366 *	1
	Sig. (2-tailed)	,867	,181	,118	,738	,651	,991	,550	,681	,049	,293	,015	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.13	Pearson Correlation	,381 *	,410 **	,376 *	,481 **	,141	,013	,131	,469 **	,216	,055	,191	,238
	Sig. (2-tailed)	,011	,006	,012	,001	,360	,932	,397	,001	,160	,723	,214	,120
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.14	Pearson Correlation	,085	,018	,476 **	,194	,275	,332 *	,213	,509 **	- ,125	,049	,208	,269
	Sig. (2-tailed)	,584	,909	,001	,206	,071	,028	,165	,000	,417	,752	,176	,077
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X1.15	Pearson Correlation	,001	,139	,292	,334*	-,078	,151	-,032	,230	,317*	,194	,349*	,487**
	Sig. (2-tailed)	,995	,368	,055	,027	,615	,329	,837	,133	,036	,207	,020	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.16	Pearson Correlation	,319*	,438**	,397**	,433**	,089	,324*	,331*	,399**	,004	-,107	-,043	-,026
	Sig. (2-tailed)	,035	,003	,008	,003	,566	,032	,028	,007	,979	,489	,782	,865
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.17	Pearson Correlation	,143	,185	,194	,270	,000	,124	,158	,239	,287	,275	,389**	,184
	Sig. (2-tailed)	,353	,230	,206	,076	1,000	,422	,305	,118	,059	,070	,009	,233
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
AFILIAT IF	Pearson Correlation	,409**	,494**	,587**	,603**	,405**	,454**	,427**	,612**	,448**	,409**	,394**	,374*
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,000	,000	,006	,002	,004	,000	,002	,006	,008	,012
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Correlations

		X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	AFILIATIF
X1.1	Pearson Correlation	,381*	,085	,001	,319*	,143	,409**
	Sig. (2-tailed)	,011	,584	,995	,035	,353	,006
	N	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,410**	,018	,139	,438**	,185	,494**
	Sig. (2-tailed)	,006	,909	,368	,003	,230	,001
	N	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,376*	,476**	,292	,397**	,194	,587**
	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,055	,008	,206	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,481**	,194	,334*	,433**	,270	,603**
	Sig. (2-tailed)	,001	,206	,027	,003	,076	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,141	,275	-,078	,089	,000	,405**
	Sig. (2-tailed)	,360	,071	,615	,566	1,000	,006
	N	44	44	44	44	44	44

X1.6	Pearson Correlation	,013	,332*	,151	,324*	,124	,454**
	Sig. (2-tailed)	,932	,028	,329	,032	,422	,002
	N	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	,131	,213	-,032	,331*	,158	,427**
	Sig. (2-tailed)	,397	,165	,837	,028	,305	,004
	N	44	44	44	44	44	44
X1.8	Pearson Correlation	,469**	,509**	,230	,399**	,239	,612**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,133	,007	,118	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.9	Pearson Correlation	,216	-,125	,317*	,004	,287	,448**
	Sig. (2-tailed)	,160	,417	,036	,979	,059	,002
	N	44	44	44	44	44	44
X1.10	Pearson Correlation	,055	,049	,194	-,107	,275	,409**
	Sig. (2-tailed)	,723	,752	,207	,489	,070	,006
	N	44	44	44	44	44	44
X1.11	Pearson Correlation	,191	,208	,349*	-,043	,389**	,394**
	Sig. (2-tailed)	,214	,176	,020	,782	,009	,008
	N	44	44	44	44	44	44

X1.12	Pearson Correlation	,238	,269	,487**	-,026	,184	,374*
	Sig. (2-tailed)	,120	,077	,001	,865	,233	,012
	N	44	44	44	44	44	44
X1.13	Pearson Correlation	1	,227	,505**	,461**	,434**	,635**
	Sig. (2-tailed)		,139	,000	,002	,003	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.14	Pearson Correlation	,227	1	,241	,173	,211	,484**
	Sig. (2-tailed)	,139		,115	,263	,168	,001
	N	44	44	44	44	44	44
X1.15	Pearson Correlation	,505**	,241	1	,254	,422**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,000	,115		,096	,004	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.16	Pearson Correlation	,461**	,173	,254	1	,317*	,502**
	Sig. (2-tailed)	,002	,263	,096		,036	,001
	N	44	44	44	44	44	44
X1.17	Pearson Correlation	,434**	,211	,422**	,317*	1	,579**
	Sig. (2-tailed)	,003	,168	,004	,036		,000
	N	44	44	44	44	44	44

AFILIATIF	Pearson Correlation		,635**	,484**	,570**	,502**	,579**		1
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,001	,000		
	N		44	44	44	44	44		44

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

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

OTORITATIF

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	Pearson Correlation	1	,389*	-,025	,397*	-,052	-,129	-,039	-,159	-,120	,225
	Sig. (2-tailed)		,009	,872	,008	,735	,403	,803	,302	,436	,142
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,389*	1	,251	,442*	,362*	,198	,115	,256	,261	,021
	Sig. (2-tailed)	,009		,100	,003	,016	,197	,457	,093	,087	,892
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	-,025	,251	1	,222	,161	-,054	,176	,459*	,384*	,067
	Sig. (2-tailed)	,872	,100		,147	,297	,730	,254	,002	,010	,668

	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	,397*	,442*	,222	1	,278	,243	,016	,173	,153	,204
	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,147		,068	,112	,917	,263	,322	,183
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	-,052	,362*	,161	,278	1	,414*	-,097	,409*	,386*	,161
	Sig. (2-tailed)	,735	,016	,297	,068		,005	,530	,006	,010	,296
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	-,129	,198	-,054	,243	,414*	1	,151	,328*	,286	,114
	Sig. (2-tailed)	,403	,197	,730	,112	,005		,328	,030	,060	,462
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	-,039	,115	,176	,016	-,097	,151	1	,222	,175	,021
	Sig. (2-tailed)	,803	,457	,254	,917	,530	,328		,148	,255	,891
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.8	Pearson Correlation	-,159	,256	,459*	,173	,409*	,328*	,222	1	,621*	,262
	Sig. (2-tailed)	,302	,093	,002	,263	,006	,030	,148		,000	,086
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X2.9	Pearson Correlation	-,120	,261	,384*	,153	,386*	,286	,175	,621*	1	,377*
	Sig. (2-tailed)	,436	,087	,010	,322	,010	,060	,255	,000		,012
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.10	Pearson Correlation	,225	,021	,067	,204	,161	,114	,021	,262	,377*	1
	Sig. (2-tailed)	,142	,892	,668	,183	,296	,462	,891	,086	,012	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.11	Pearson Correlation	,086	,131	,311*	,275	-,013	-,019	,198	,401*	,410*	,357*
	Sig. (2-tailed)	,577	,396	,040	,070	,935	,903	,199	,007	,006	,017
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.12	Pearson Correlation	,058	,043	-,033	,219	,146	,129	,389*	,000	-,175	,032
	Sig. (2-tailed)	,708	,781	,832	,153	,344	,402	,009	1,000	,255	,837
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.13	Pearson Correlation	,282	,255	,077	,259	-,175	-,062	,413*	-,019	,062	,068
	Sig. (2-tailed)	,064	,095	,621	,090	,256	,689	,005	,904	,687	,660
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

X2.14	Pearson Correlation	,407*	,195	-,154	,256	,069	,014	,336*	-,083	-,077	-,058
	Sig. (2-tailed)	,006	,205	,319	,093	,655	,927	,026	,591	,619	,710
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.15	Pearson Correlation	,408*	,289	-,075	,179	,163	,106	-,050	,074	,171	,130
	Sig. (2-tailed)	,006	,057	,627	,246	,291	,495	,748	,633	,266	,400
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
OTORITATI F	Pearson Correlation	,408*	,613*	,347*	,628*	,452*	,363*	,450*	,502*	,490*	,371*
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,021	,000	,002	,016	,002	,001	,001	,013
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Correlations

		X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	OTORITATIF
X2.1	Pearson Correlation	,086	,058	,282	,407**	,408**	,408**
	Sig. (2-tailed)	,577	,708	,064	,006	,006	,006
	N	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,131	,043	,255	,195	,289	,613**
	Sig. (2-tailed)	,396	,781	,095	,205	,057	,000
	N	44	44	44	44	44	44

X2.3	Pearson Correlation	,311*	-,033	,077	-,154	-,075	,347*
	Sig. (2-tailed)	,040	,832	,621	,319	,627	,021
	N	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	,275	,219	,259	,256	,179	,628**
	Sig. (2-tailed)	,070	,153	,090	,093	,246	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	-,013	,146	-,175	,069	,163	,452**
	Sig. (2-tailed)	,935	,344	,256	,655	,291	,002
	N	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	-,019	,129	-,062	,014	,106	,363*
	Sig. (2-tailed)	,903	,402	,689	,927	,495	,016
	N	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	,198	,389**	,413**	,336*	-,050	,450**
	Sig. (2-tailed)	,199	,009	,005	,026	,748	,002
	N	44	44	44	44	44	44
X2.8	Pearson Correlation	,401**	,000	-,019	-,083	,074	,502**
	Sig. (2-tailed)	,007	1,000	,904	,591	,633	,001
	N	44	44	44	44	44	44
X2.9	Pearson Correlation	,410**	-,175	,062	-,077	,171	,490**
	Sig. (2-tailed)	,006	,255	,687	,619	,266	,001
	N	44	44	44	44	44	44

X2.10	Pearson Correlation	,357*	,032	,068	-,058	,130	,371*
	Sig. (2-tailed)	,017	,837	,660	,710	,400	,013
	N	44	44	44	44	44	44
X2.11	Pearson Correlation	1	-,059	,197	-,132	,135	,407**
	Sig. (2-tailed)		,702	,200	,394	,381	,006
	N	44	44	44	44	44	44
X2.12	Pearson Correlation	-,059	1	,446**	,452**	,150	,466**
	Sig. (2-tailed)	,702		,002	,002	,333	,001
	N	44	44	44	44	44	44
X2.13	Pearson Correlation	,197	,446**	1	,560**	,036	,542**
	Sig. (2-tailed)	,200	,002		,000	,815	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.14	Pearson Correlation	-,132	,452**	,560**	1	,238	,525**
	Sig. (2-tailed)	,394	,002	,000		,119	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.15	Pearson Correlation	,135	,150	,036	,238	1	,397**
	Sig. (2-tailed)	,381	,333	,815	,119		,008
	N	44	44	44	44	44	44
OTORITATIF	Pearson Correlation	,407**	,466**	,542**	,525**	,397**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,000	,000	,008	

N	44	44	44	44	44	44
---	----	----	----	----	----	----

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

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

KINERJA KARYAWAN

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	
Y1	Pears on Correlation	1	,47	,412	,382	,388	,376	,302	,400	,116	,199	,313	,107	,267	,158	,305	,359
	Sig. (2-tailed)		,002	,005	,011	,009	,012	,007	,005	,494	,191	,039	,491	,080	,304	,044	,017
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y2	Pears on Correlation	,47	1	,208	,324	,469	,246	,474	,531	,145	,088	,338	,277	,256	,418	,301	
	Sig. (2-tailed)	,002		,176	,032	,001	,066	,002	,000	,397	,772	,525	,069	,094	,005	,047	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y3	Pears on Correlation	,412	,208	1	,409	,290	,178	,372	,197	,278	,174	,197	,299	,512	,173	,286	,455
	Sig. (2-tailed)				,009	,090	,178	,072	,097	,278	,174	,197	,299	,512	,173	,286	,455
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

	Sig. (2- tailed)	,0 05	,1 76		,0 06	,0 56	,2 48	,0 13	,2 00	,0 67	,2 58	,2 00	,0 48	,0 00	,2 61	,0 60	,0 02
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y4	Pears on Correl ation	,3 82 *	,3 24 *	,4 09 **		,4 14 **	,2 35	,5 13 **	,4 54 **	,3 62 *	,0 00	,2 81	,1 77	,4 07 **	,2 66	,4 30 **	,1 09
	Sig. (2- tailed)	,0 11	,0 32	,0 06		,0 05	,1 25	,0 00	,0 02	,0 16	1, 00 0	,0 64	,2 52	,0 06	,0 81	,0 04	,4 83
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y5	Pears on Correl ation	,3 88 **	,4 69 **	,2 90	,4 14 **	1	,2 91	,4 68 **	,4 35 **	,4 35 **	,0 59	,3 73 *	,2 46	,4 42 **	,2 27	,5 94 **	,1 04
	Sig. (2- tailed)	,0 09	,0 01	,0 56	,0 05		,0 55	,0 01	,0 03	,0 03	,7 05	,0 13	,1 07	,0 03	,1 38	,0 00	,5 00
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y6	Pears on Correl ation	,3 76 *	,2 80	,1 78	,2 35	,2 91	1	,2 65	,3 91 **	,2 70	,1 04	,6 70 **	,0 63	,2 81	,0 45	,1 35	,1 58
	Sig. (2- tailed)	,0 12	,0 66	,2 48	,1 25	,0 55		,0 82	,0 09	,0 76	,5 03	,0 00	,6 86	,0 65	,7 70	,3 84	,3 05
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y7	Pears on Correl ation	,3 02 *	,4 46 **	,3 72 *	,5 13 **	,4 68 **	,2 65	1	,5 69 **	,4 69 **	,1 91	,3 41 *	,2 68	,4 92 **	,1 94	,3 81 *	,2 04

	Sig. (2- tailed)	,0 46	,0 02	,0 13	,0 00	,0 01	,0 82	,0 00	,0 01	,2 14	,0 24	,0 78	,0 01	,2 07	,0 11	,1 85	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y8	Pears on Correl ation	,4 00 **	,5 74 **	,1 97	,4 54 **	,4 35 **	,3 91 **	,5 69 **	1	,3 44 *	,3 17 *	,2 83 *	,3 77	,2 34	,2 47 *	,3 14	
	Sig. (2- tailed)	,0 07	,0 00	,2 00	,0 02	,0 03	,0 09	,0 00		,0 22	,0 36	,0 83	,0 10	,0 68	,1 26	,0 21	,1 63
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y9	Pears on Correl ation	,1 16	,1 31	,2 78	,3 62 *	,4 35 **	,2 70	,4 69 **	,3 44 *	1	,1 96	,3 52 *	,3 50 *	,5 08 **	,2 63	,2 92	,4 36 **
	Sig. (2- tailed)	,4 55	,3 97	,0 67	,0 16	,0 03	,0 76	,0 01	,0 22		,2 01	,0 19	,0 20	,0 00	,0 85	,0 54	,0 03
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y10	Pears on Correl ation	,1 99	,0 45	,1 74	,0 00	,0 59	,1 04	,1 91	,3 17 *	,1 96	1	,0 56	,3 16 *	,1 01	,2 40	,1 63	,3 64 *
	Sig. (2- tailed)	,1 94	,7 72	,2 58	1, 00 0	,7 05	,5 03	,2 14	,0 36	,2 01		,7 18	,0 36	,5 13	,1 16	,2 92	,0 15
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y11	Pears on Correl ation	,3 13 *	,0 88	,1 97	,2 81	,3 73 *	,6 70 **	,3 41 *	,2 65	,3 52 *	,0 56	1	- 0 44	,2 80	- 0 17	,2 88	- 0 15

	Sig. (2- tailed)	,0 39	,5 70	,2 00	,0 64	,0 13	,0 00	,0 24	,0 83	,0 19	,7 18		,7 76	,0 66	,9 13	,0 58	,9 24
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y12	Pears on Correl ation	,1 07	,3 38	,2 99	,1 77	,2 46	,0 63	,2 68	,3 83	,3 50	,3 16	- 0 44	1	,0 92	,3 48	,3 80	,2 63
	Sig. (2- tailed)	,4 91	,0 25	,0 48	,2 52	,1 07	,6 86	,0 78	,0 10	,0 20	,0 36	,7 76		,5 54	,0 21	,0 11	,0 85
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y13	Pears on Correl ation	,2 67	,2 77	,5 12	,4 07	,4 42	,2 81	,4 92	,2 77	,5 08	,1 01	,2 80	,0 92	1	,2 03	,3 75	,3 74
	Sig. (2- tailed)	,0 80	,0 69	,0 00	,0 06	,0 03	,0 65	,0 01	,0 68	,0 00	,5 13	,0 66	,5 54		,1 87	,0 12	,0 12
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y14	Pears on Correl ation	,1 58	,2 56	,1 73	,2 66	,2 27	,0 45	,1 94	,2 34	,2 63	,2 40	- 0 17	,3 48	,2 03	1	,2 75	,3 52
	Sig. (2- tailed)	,3 04	,0 94	,2 61	,0 81	,1 38	,7 70	,2 07	,1 26	,0 85	,1 16	,9 13	,0 21	,1 87		,0 71	,0 19
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y15	Pears on Correl ation	,3 05	,4 18	,2 86	,4 30	,5 94	,1 35	,3 81	,3 47	,2 92	,1 63	,2 88	,3 80	,3 75	,2 75	1	,0 23
	Sig. (2- tailed)																
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

	Sig. (2- tailed)	,0 44	,0 05	,0 60	,0 04	,0 00	,3 84	,0 11	,0 21	,0 54	,2 92	,0 58	,0 11	,0 12	,0 71	,8 80	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y16	Pears on Correl ation	,3 59 *	,3 01 *	,4 55 **	,1 09	,1 04	,1 58	,2 04	,2 14	,4 36 **	,3 64 *	- 0 15	,2 63	,3 74 *	,3 52 *	,0 23	1
	Sig. (2- tailed)	,0 17	,0 47	,0 02	,4 83	,5 00	,3 05	,1 85	,1 63	,0 03	,0 15	,9 24	,0 85	,0 12	,0 19	,8 80	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y17	Pears on Correl ation	,3 49 *	,1 34	,4 54 **	,3 61 *	,3 92 **	,3 30 *	,3 88 **	,4 02 **	,5 44 **	,5 35 **	,4 66 **	,4 46 **	,4 08 **	,3 99 **	,4 66 **	,3 88 **
	Sig. (2- tailed)	,0 20	,3 86	,0 02	,0 16	,0 08	,0 29	,0 09	,0 07	,0 00	,0 00	,0 01	,0 02	,0 06	,0 07	,0 01	,0 09
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y18	Pears on Correl ation	,2 71	,3 65 *	,2 20	,3 72 *	,3 38 *	,1 36	,3 09 *	,3 26 *	,1 86	,1 75	,0 42	,3 21 *	,2 67	,5 04 **	,5 03 **	,1 60
	Sig. (2- tailed)	,0 75	,0 15	,1 52	,0 13	,0 25	,3 79	,0 42	,0 31	,2 28	,2 57	,7 84	,0 34	,0 80	,0 00	,0 01	,3 00
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Y19	Pears on Correl ation	,3 52 *	,2 71	,1 83	,2 96	,4 87 **	,4 56 **	,3 77 *	,5 11 **	,3 16 *	,1 94	,3 79 *	,0 53	,3 70 *	,0 38	,4 67 **	,0 97

	Sig. (2- tailed)	,0 19	,0 75	,2 34	,0 51	,0 01	,0 02	,0 12	,0 00	,0 36	,2 08	,0 11	,7 34	,0 13	,8 06	,0 01	,5 30
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y20	Pears on Correl ation	,4 02 **	,3 26 *	,3 68 *	,1 24	,2 80	,0 62	,1 72	,1 94	- 0 50	,3 88 **	- 0 27	,2 11	,2 21	,1 92	,2 40	,2 71
	Sig. (2- tailed)	,0 07	,0 31	,0 14	,4 22	,0 65	,6 90	,2 63	,2 08	,7 48	,0 09	,8 63	,1 69	,1 49	,2 11	,1 16	,0 75
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y21	Pears on Correl ation	,2 80	,1 38	,5 06 **	,3 31 *	,0 78	,0 16	,2 51	,2 48	- 0 22	,2 37	- 0 03	,2 23	,4 71 **	,3 26 *	,1 19	,2 46
	Sig. (2- tailed)	,0 65	,3 72	,0 00	,0 28	,6 13	,9 20	,1 00	,1 05	,8 90	,1 22	,9 86	,1 46	,0 01	,0 31	,4 43	,1 07
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y22	Pears on Correl ation	,4 09 **	,1 13	,2 42	,3 22 *	,1 75	,5 93 **	,2 79	,1 74	,2 13	,0 39	,4 72 **	,0 08	,1 27	,1 17	,0 17	,2 44
	Sig. (2- tailed)	,0 06	,4 67	,1 13	,0 33	,2 55	,0 00	,0 66	,2 59	,1 65	,8 04	,0 01	,9 61	,4 12	,4 49	,9 11	,1 11
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y23	Pears on Correl ation	,4 15 **	,0 89	,4 73 **	,5 09 **	- 0 19	,0 92	,2 59	,1 92	- 0 28	,1 94	- 0 18	- 0 30	,2 81	- 0 22	,0 97	,1 90

	Sig. (2-tailed)	,005	,567	,001	,000	,903	,551	,090	,212	,857	,206	,907	,845	,065	,888	,530	,217
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	,628	,543	,605	,639	,641	,550	,677	,666	,564	,395	,509	,436	,627	,435	,602	,473
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,003	,000	,003	,000	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Correlations

		Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	KINERJA_KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	,349*	,271	,352*	,402**	,280	,409**	,415**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,020	,075	,019	,007	,065	,006	,005	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	,134	,365*	,271	,326*	,138	,113	,089	,543**
	Sig. (2-tailed)	,386	,015	,075	,031	,372	,467	,567	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	,454**	,220	,183	,368*	,506**	,242	,473**	,605**

	Sig. (2-tailed)	,002	,152	,234	,014	,000	,113	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y4	Pearson Correlation	,361*	,372*	,296	,124	,331*	,322*	,509**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,016	,013	,051	,422	,028	,033	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	,392**	,338*	,487**	,280	,078	,175	-,019	,641**
	Sig. (2-tailed)	,008	,025	,001	,065	,613	,255	,903	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y6	Pearson Correlation	,330*	,136	,456**	,062	,016	,593**	,092	,550**
	Sig. (2-tailed)	,029	,379	,002	,690	,920	,000	,551	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y7	Pearson Correlation	,388**	,309*	,377*	,172	,251	,279	,259	,677**
	Sig. (2-tailed)	,009	,042	,012	,263	,100	,066	,090	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y8	Pearson Correlation	,402**	,326*	,511**	,194	,248	,174	,192	,666**
	Sig. (2-tailed)	,007	,031	,000	,208	,105	,259	,212	,000

	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y9	Pearson Correlation	,544**	,186	,316*	-,050	-,022	,213	-,028	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000	,228	,036	,748	,890	,165	,857	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y10	Pearson Correlation	,535**	,175	,194	,388**	,237	,039	,194	,395**
	Sig. (2-tailed)	,000	,257	,208	,009	,122	,804	,206	,008
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y11	Pearson Correlation	,466**	,042	,379*	-,027	-,003	,472**	-,018	,509**
	Sig. (2-tailed)	,001	,784	,011	,863	,986	,001	,907	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y12	Pearson Correlation	,446**	,321*	,053	,211	,223	,008	-,030	,436**
	Sig. (2-tailed)	,002	,034	,734	,169	,146	,961	,845	,003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y13	Pearson Correlation	,408**	,267	,370*	,221	,471**	,127	,281	,627**
	Sig. (2-tailed)	,006	,080	,013	,149	,001	,412	,065	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

Y14	Pearson Correlation	,399**	,504**	,038	,192	,326*	,117	-,022	,435**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,806	,211	,031	,449	,888	,003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y15	Pearson Correlation	,466**	,503**	,467**	,240	,119	,017	,097	,602**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,116	,443	,911	,530	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y16	Pearson Correlation	,388**	,160	,097	,271	,246	,244	,190	,473**
	Sig. (2-tailed)	,009	,300	,530	,075	,107	,111	,217	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y17	Pearson Correlation	,1	,510**	,379*	,325*	,304*	,154	,191	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,011	,032	,045	,318	,214	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y18	Pearson Correlation	,510**	,1	,272	,345*	,301*	,243	,355*	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000		,075	,022	,047	,112	,018	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

Y19	Pearson Correlation	,379*	,272	1	,195	,049	,141	,264	,578**
	Sig. (2-tailed)	,011	,075		,205	,750	,361	,084	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y20	Pearson Correlation	,325*	,345*	,195	1	,472**	,122	,274	,446**
	Sig. (2-tailed)	,032	,022	,205		,001	,432	,071	,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y21	Pearson Correlation	,304*	,301*	,049	,472**	1	,140	,533**	,456**
	Sig. (2-tailed)	,045	,047	,750	,001		,363	,000	,002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y22	Pearson Correlation	,154	,243	,141	,122	,140	1	,261	,475**
	Sig. (2-tailed)	,318	,112	,361	,432	,363		,087	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Y23	Pearson Correlation	,191	,355*	,264	,274	,533**	,261	1	,414**
	Sig. (2-tailed)	,214	,018	,084	,071	,000	,087		,005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

KINERJA_KARYA WAN	Pearson Correlation	,733**	,575**	,578**	,446**	,456**	,475**	,414**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,002	,001	,005	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

UJI RELIABILITAS

AFILIATIF

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	17

OTORITATIF

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	15

KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Total	44	100,0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	23

