

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan memaparkan mengenai kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Hotel Anantara Uluwatu, Bali.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengucilan di tempat kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap pengucilan pada Hotel Anantara Uluwatu.
2. Gaya kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengucilan pada Hotel Anantara Uluwatu.
3. Gaya kepemimpinan Laissez-faire berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengucilan pada Hotel Anantara Uluwatu.
4. Gaya kepemimpinan Otoriter berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengucilan pada Hotel Anantara Uluwatu.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan diterapkan oleh Hotel Anantara Uluwatu. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diketahui tingkat pengucilan di tempat kerja pada Hotel Anantara Uluwatu termasuk ke dalam kategori yang tinggi. hal ini berarti pemimpin Hotel Anantara Uluwatu belum

dapat membentuk perilaku yang baik pada karyawannya, yang mengakibatkan pengucilan di Hotel Anantara Uluwatu masih sangat sering dilakukan oleh karyawannya. Dapat dilihat dari nilai analisis deskriptif pada item pernyataan Y5 yang menyatakan bahwa Karyawan lain masih saling menghindari, yang mana artinya bahwa karyawan di Hotel Anantara Uluwatu masih sering merasa dihindari oleh rekan-rekan kerja atau bahkan pemimpinnya sendiri. Maka dari itu pemimpin dan karyawan Hotel Anantara Uluwatu diharapkan dapat mengubah sikap dan perilaku pengucilan di tempat mereka bekerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan proses keberlangsungan Hotel Anantara Uluwatu dapat berjalan dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pemimpin Hotel Anantara Uluwatu memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang sedang. Artinya, pemimpin Hotel Anantara Uluwatu belum sepenuhnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga para karyawan masih merasa belum dihargai dan dipercaya sepenuhnya oleh pemimpin dalam melakukan pekerjaan, selain itu pemimpin juga belum bisa dijadikan contoh yang baik oleh para karyawan dalam proses keberlangsungan perusahaan. Dapat dilihat dari nilai deskriptif pada item pernyataan X3 Pimpinan anda dapat mengatur bawahan untuk mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya, yang mana artinya pemimpin masih menekankan karyawan bahwa karyawan harus mementingkan pekerjaan dibandingkan kepentingan pribadi karyawan itu sendiri. Maka dari itu pemimpin diharapkan dapat

meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan dapat memberikan contoh dalam proses keberlangsungan Hotel Anantara Uluwatu agar para karyawan selalu termotivasi dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan dan dapat mengurangi pengucilan di Hotel Anantara Uluwatu.

3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional di Hotel Anantara Uluwatu termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di Hotel Anantara Uluwatu masih kurang dalam memberikan pengawasan dan pemberian imbalan atau reward kepada karyawan di Hotel Anantara Uluwatu. Dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif pada item pernyataan X10 Pimpinan anda tidak pernah memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar aturan, yang mana artinya pemimpin Hotel Anantara Uluwatu masih kurang dalam memberikan perhatian dan teguran kepada karyawan apabila karyawan memiliki kesalahan dan penyimpangan dalam menjalankan tugas mereka khususnya apabila terjadi pengucilan di tempat kerja. Oleh karena itu, pemimpin harus meningkatkan lagi gaya kepemimpinan transaksional dengan cara seperti memberikan imbalan untuk kinerja, sikap, dan perilaku yang telah dilakukan oleh karyawan, karena apabila karyawan dihargai dan diakui prestasinya akan meningkatkan sikap dan perilaku yang baik juga pada karyawan, sehingga pengucilan di tempat kerja dapat dihindari.
4. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui gaya kepemimpinan *laissez faire* di Hotel Anantara Uluwatu termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin Hotel Anantara Uluwatu sangat

membebasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, pemimpin tidak melibatkan diri dalam pengambilan keputusan karena pemimpin percaya bahwa karyawan mampu mengambil keputusannya sendiri, namun karyawan harus tetap bertanggung jawab dalam hasil dan tujuan kerjanya. Dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif item pernyataan X16 Pimpinan anda mengambil tindakan ketika ada masalah yang serius, yang mana artinya pemimpin akan mengambil tindakan disaat ada masalah yang serius, ketika tidak ada masalah yang serius pemimpin tidak akan ikut andil dalam memecahkan masalah tersebut termasuk jika terjadi pengucilan ditempat kerja. Maka dari itu pemimpin diharapkan dapat menurunkan gaya kepemimpinan Laissez-Faire agar tidak ada pengucilan di Hotel Anantara Uluwatu.

5. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui gaya kepemimpinan otoriter di Hotel Anantara Uluwatu termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin Hotel Anantara Uluwatu masih melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa melibatkan karyawan Hotel Anantara Uluwatu, tugas-tugas karyawan diperinci oleh pemimpin, serta pemimpin mengawasi pekerjaan bawahan dengan sangat ketat, sehingga karyawan merasa tidak memiliki kebebasan dalam berpendapat maupun melakukan pekerjaan di Hotel Anantara Uluwatu karena selalu diawasi oleh pemimpin. Dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif item pernyataan X29 Pimpinan anda menegur ketika anda tidak dapat menyelesaikan tugas yang diperintahkan, yang artinya karyawan tidak dapat secara bebas dalam melakukan pekerjaan mereka,

pemimpin akan menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kehendak mereka, sehingga mereka merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Maka dari itu pemimpin Hotel Anantara Uluwatu diharapkan untuk selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, kemudian mengurangi pengawasan secara ketat, dan membangun rasa percaya kepada karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

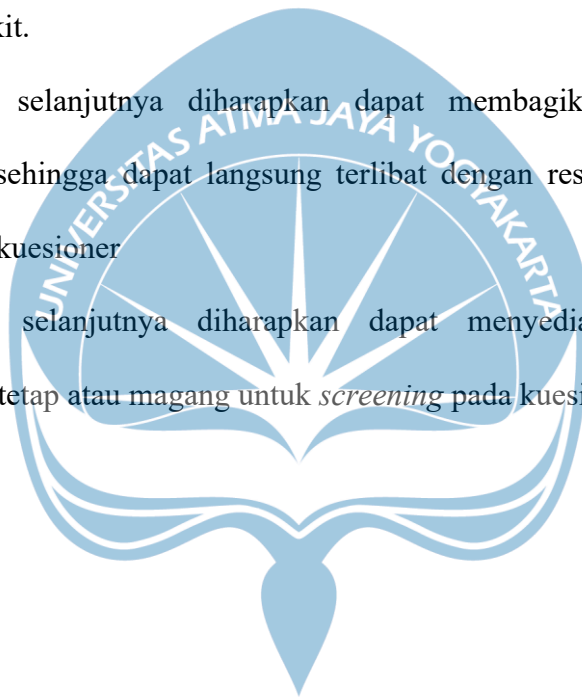
Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti:

1. Responden pada penelitian ini hanya dilakukan pada Hotel Anantara Uluwatu, Provinsi Bali.
2. Peneliti hanya menggunakan salah satu Hotel Anantara, dan belum dapat dilakukan perbandingan dengan hotel yang lain, sehingga kesimpulan hasil penelitian masih bersifat internal untuk Hotel Anantara Uluwatu, Bali.
3. Pengucilan merupakan hal yang sensitif sehingga ada kemungkinan responden hanya menjawab hal-hal yang menguntungkan pihak hotel saja.
4. Meskipun peneliti mengetahui persis yang mengisi kuesioner adalah karyawan tetap karena dibantu langsung oleh HRD, tetapi peneliti belum menyediakan *screening* pilihan karyawan tetap atau magang pada kuesioner.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, berikut merupakan saran yang diberikan peneliti:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan melakukan penelitian pada Hotel yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih representatif.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari referensi lain untuk kuesioner yang digunakan, dengan mempertimbangkan jumlah item yang lebih sedikit.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membagikan kuesioner secara langsung sehingga dapat langsung terlibat dengan responden dalam proses pengisian kuesioner
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyediakan kolom pilihan karyawan tetap atau magang untuk *screening* pada kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). *The Role Of Job Crafting And Knowledge Sharing On The Effect Of Transformational Leadership On Innovative Work Behavior*. 48, 1186–1208.
- Al-Daibat, B. (2017). Impact of Leadership Styles in Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management Review*, 5(5), 25–37.
www.eajournals.org
- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N.-I. M., & Ali, M. N. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics and Finance*, 31(15), 161–169. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01143-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01143-0)
- Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Journal of Economic and Business*, 1(1), 46–64. <http://journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb>
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Gramedia.
- Arsyad, A., & Harry. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–13.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/8790>

- Baškarada, S., Watson, J., & Cromarty, J. (2017). Balancing transactional and transformational leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(3), 506–515. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2016-0978>
- Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(1), 89–117. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00137.x>
- Einarsen, S., Vie, T. ., & Glasø, L. (2012). How does it feel? Workplace bullying, emotions and musculoskeletal complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 165–173.
- Fatahuddin, A. F., & Tanuwijaya, J. (2022). PENGARUH LEADERSHIP STYLE DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 351–374.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Gholamzade, D., & Khazaneh, A. T. (2012). SURVEYING THE RELATIONSHIPS BETWEEN LEADERSHIP STYLES, ORGANIZATIONAL HEALTH AND WORKPLACE BULLYING. *Journal*

of Global Strategic Management, 2.

- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar, A. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 46–62.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1715>
- Hardani, Adriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Aulia, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Harsey, P., & Blanchard, K. H. (2018). *Management Of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources*, 18.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2008). A theoretical and empirical examination of the transactional and non-leadership dimensions of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *Leadership Quarterly*, 19(5), 501–513. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.001>
- Hoel, H, Rayner, C., & Cooper, C. . (2002). *Workplace Bullying: What We Know, Who Is to Blame, and What Can We Do?* Taylor & Francis.
- Hoel, Helge, Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010).

Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21(2), 453–468.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00664.x>

Kanwal, I., Lodhi, R. N., & Kashif, M. (2019). Leadership styles and workplace ostracism among frontline employees. *Management Research Review*, 42(8), 991–1013. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2018-0320>

Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. PT. Raja Grafindo Persada.

Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, and Future Research Agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308–1338.

<https://doi.org/10.1177/0149206312471388>

Lacey, M. Y., & Groves, K. (2014). Talent management collides with corporate social responsibility: Creation of inadvertent hypocrisy. *Journal of Management Development*, 33(4), 399–409. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2012-0073>

Leduc, S., Guilbert, L., & Vallery, G. (2015). Impact of ICTs on Leadership practices: representations and action. *Leadership*, 36(4).

Liu, Z., Cai, Z., Li, J., Shi, S., & Fang, Y. (2013). Leadership style and employee turnover intentions: a social identity perspective. *Leadership and Organization Development Journal*, 18(3), 305–324.

- Maddepongeng, A., Abdullah, R., & T.F, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99. <https://doi.org/10.24853/jk.8.1.99-108>
- Mc Coll-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). *Impact of leadership style and emotions on subordinate performance.*
- Nurdin, R., Masaong, A. K., & Marhawati, B. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru , Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah , Dan Guru Sd Negeri Di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.*
- Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). Transformational vs. Transactional Leade.pdf. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 355–361.
- Rahayu, I. D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/87703-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-program-k.pdf>
- Rehman, R., & Waheed, A. (2012). Transformational leadership style as predictor of decision making styles: Moderating role of emotional intelligence. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 6(2), 257–268.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord

Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135.

<https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. In Development.*

Sardi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 61–72.

<https://doi.org/10.18196/bti.81083>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.

Smith, P. K., Singer, M., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). Victimization in the school and the workplace: Are there any links? *British Journal of Psychology*, 94(2), 175–188. <https://doi.org/10.1348/000712603321661868>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (27th ed., p. 8). Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metedolohi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Holistica.

Tumbol, C. L. et al. (2014). aya Kepempinan Otoktratis, Demokratik, dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama

Manado. *Jurnal EMBA*, 2, 38–47.

Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>

Yosier, S., Riadi, S. S., & ZA, S. Z. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional leader member exchange self efficacy terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 212–216.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/5963>
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/download/5963/596>

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (B. Supriyanti (ed.); 5th ed.). PT.Indeks.

Zheng, X., Liu, Z., & Gong, X. (2016). Why does leader attention scope matter for innovation ambidexterity? The mediating role of transformational leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(7), 912–935. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2014-0242>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Saya Kadek Wahyu Fitriaputi Meriliandi mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengucilan di tempat kerja”.

Untuk itu saya mohon kesediaan dan waktu dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenar – benarnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermanfaat dalam proses penelitian yang saya lakukan. Data yang saya peroleh akan dijamin kerahasiaannya dan murni digunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Kadek Wahyu Fitriaputi Meriliandi

- 
1. Jenis Kelamin : Pria
: Wanita
2. Usia : Kurang dari 25 tahun
: 25 sampai dengan 35 tahun
: 35 sampai dengan 45 tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
: D III / Sederajat
: S1
: S2/S3
4. Lama Bekerja : < 3 tahun
: 3 tahun – 10 tahun
: 10 tahun keatas
5. Divisi /Unit kerja : Front Office
: F&B
: Marketing
: Accounting
: Housekeeping
: Dll.

Petunjuk Pengisian kuesioner :

Pernyataan berikut berkaitan dengan keadaan atau kondisi yang anda alami dan anda rasakan di tempat kerja. Dimohon untuk membaca setiap pernyataan dengan seksama, kemudian memilih sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap pernyataan tersebut dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan setiap pernyataan. Bobot nilai jawaban sebagai berikut :

1 = STS : Sangat Tidak Setuju

2 = TS : Tidak Setuju

3 = N : Netral

4 = S : Setuju

5 = SS : Sangat Setuju

BAGIAN I

Pengucilan

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan lain mengabaikan saya di tempat kerja					
2	Karyawan lain meninggalkan ruangan ketika saya masuk ke sana					
3	Sapaan saya tidak dijawab di tempat kerja					
4	Saya sering makan sendirian di ruang makan tempat saya bekerja					
5	Karyawan lain menghindari saya di tempat kerja					
6	Saya merasa orang lain tidak akan melihat saya di tempat kerja					
7	Karyawan lain membicarakan saya di tempat kerja					
8	Karyawan lain menolak untuk berbicara dengan saya di tempat kerja					
9	Karyawan lain di tempat kerja memperlakukan saya seolah-olah saya tidak ada di sana					
10	Karyawan lain di tempat kerja tidak mengundang saya atau bertanya apakah					

	saya menginginkan sesuatu ketika mereka pergi untuk beristirahat					
11	Karyawan lain di tempat kerja tidak mau berbicara dengan saya					
12	Saya harus memulai percakapan agar dapat bersosialisasi di tempat kerja					

BAGIAN II

Pimpinan menerapkan Gaya Transformasional

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan anda sering menginspirasi bawahannya					
2	Pimpinan anda memiliki kemampuan untuk membuat semua orang di sekitarnya antusias dengan tugas yang diberikan					
3	Pimpinan anda dapat mengatur bawahan untuk mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi					
4	Pimpinan anda sering mencari tahu apa yang diinginkan karyawan dan berusaha membantu mereka mendapatkannya					
5	Pimpinan anda cenderung memotivasi bawahannya untuk mencari perspektif yang berbeda ketika memecahkan masalah					
6	Pimpinan anda dapat membuat karyawan memikirkan kembali beberapa ide mereka yang belum pernah mereka utarakan sebelumnya					
7	Pimpinan anda selalu memperlakukan setiap bawahannya sebagai individu					

	dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda					
--	--	--	--	--	--	--

BAGIAN III

Pimpinan menerapkan Gaya Transaksional

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan anda dengan jelas merumuskan harapan dan standarnya terhadap pekerjaan					
2	Pimpinan anda menunjukkan kepuasan jika harapannya terwujud					
3	Pimpinan anda tidak pernah memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar aturan					
4	Pimpinan anda sangat memperhatikan kesalahan oranglain					
5	Pimpinan anda sangat konsisten soal hukuman					
6	Pimpinan anda hanya ikut campur tangan ketika ada masalah					
7	Pimpinan anda hanya bereaksi terhadap masalah saat diperlukan					

BAGIAN IV

Pimpinan menerapkan Gaya Laissez-Faire

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan anda terlibat ketika ada masalah penting					
2	Pimpinan anda mengambil tindakan bahkan ketika ada masalah yang serius					
3	Pimpinan anda selalu ada saat dibutuhkan					

4	Pimpinan anda mengalihkan perhatiannya saat sedang mengatasi masalah pekerjaan					
5	Pimpinan anda tidak pernah menolak untuk mengutarakan pandangannya tentang isu-isu penting					
6	Pimpinan anda selalu memiliki dorongan untuk mengambil keputusan					
7	Pimpinan anda tidak pernah menunda untuk menanggapi pertanyaan yang mendesak					

BAGIAN V

Pimpinan menerapkan Gaya Otoriter

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan anda meminta anda untuk selalu mematuhi instruksinya					
2	Pimpinan anda menentukan semua keputusan dalam organisasi					
3	Anda harus mengikuti aturan pimpinan anda. Jika tidak, dia akan menghukum anda dengan keras					
4	Pimpinan anda selalu memiliki pesan terakhir dalam rapat					
5	Pimpinan anda selalu berperilaku memerintah di depan karyawan					
6	Anda merasa tertekan saat bekerja dengan pimpinan anda					
7	Pimpinan anda menerapkan disiplin yang ketat					
8	Pimpinan anda menegur anda ketika anda tidak dapat mencapai tugas yang diperintahkan					

9	Pimpinan anda menekankan bahwa kelompok anda harus memiliki kinerja terbaik dari semua unit di organisasi					
---	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Statistik Deskriptif

- Analisis Deskriptif Pengucilan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	65	2.00	5.00	3.7846	.78047
Y2	65	2.00	5.00	3.7538	.81069
Y3	65	2.00	5.00	3.6154	.74356
Y4	65	2.00	5.00	3.7692	.78600
Y5	65	2.00	5.00	3.8154	.80801
Y6	65	2.00	5.00	3.6769	.73117
Y7	65	2.00	5.00	3.6769	.66398
Y8	65	2.00	5.00	3.6769	.64001
Y9	65	2.00	5.00	3.7231	.80054
Y10	65	2.00	5.00	3.6308	.74097
Y11	65	2.00	5.00	3.7077	.72291
Y12	65	2.00	5.00	3.7385	.79602
Valid N (listwise)	65				

- Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	65	1.00	5.00	3.4308	.90085
X2	65	1.00	5.00	3.3077	.86464
X3	65	2.00	5.00	3.1692	.82100
X4	65	2.00	5.00	3.3077	.84637
X5	65	2.00	5.00	3.2462	.86658
X6	65	1.00	5.00	3.2923	.87897
X7	65	1.00	5.00	3.2923	1.02657
Valid N (listwise)	65				

- Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transaksional

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X8	65	1.00	5.00	3.9538	.87376
X9	65	1.00	5.00	3.6769	.98596
X10	65	1.00	5.00	3.0154	1.13870
X11	65	1.00	5.00	3.0923	1.11416
X12	65	1.00	5.00	3.4615	.91987
X13	65	2.00	5.00	3.1231	1.12511
X14	65	2.00	5.00	3.5692	.88334
Valid N (listwise)	65				

- Analisis Deskriptif Kepemimpinan Laissesz Faire

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X15	65	1.00	5.00	3.7846	.94360
X16	65	1.00	5.00	3.7692	.74518
X17	65	2.00	5.00	3.8154	.72656
X18	65	1.00	5.00	3.9077	.89657
X19	65	1.00	5.00	3.9385	.89925
X20	65	2.00	5.00	3.9231	.85344
X21	65	1.00	5.00	3.8462	.75479
Valid N (listwise)	65				

- Analisis Deskriptif Kepemimpinan Otoriter

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X22	65	1.00	5.00	3.8769	.97640
X23	65	1.00	5.00	3.6769	.92039
X24	65	1.00	5.00	3.6615	1.01976
X25	65	1.00	5.00	3.6308	1.08353
X26	65	1.00	5.00	3.7385	.79602
X27	65	1.00	5.00	3.3692	1.02423
X28	65	1.00	5.00	3.4000	1.05771

X29	65	1.00	5.00	3.3538	.90882
X30	65	1.00	5.00	3.3846	.86046
Valid N (listwise)	65				

Lampiran 3 Output Regresi Linear sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.573	5.20110

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2430.849	4	607.712	22.465	.000 ^b
	Residual	1623.089	60	27.051		
	Total	4053.938	64			

a. Dependent Variable: Pengucilan ditempat kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.860	4.801		3.720	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.530	.176	-.284	-3.015	.004
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.292	.132	.205	2.218	.030
	Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	.854	.149	.578	5.718	.000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	.278	.120	.240	2.321	.024

a. Dependent Variable: Pengucilan ditempat kerja

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian



Nomor : 029/HR-KET/III/2023
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset di Anantara Uluwatu Bali Resort

Kepada,

Yth. DEKAN FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

di - Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi dengan identitas:

Nama : KADEK WAHYU FIRTIA PUTI MERILANDI
 NPM : 170329293
 Alamat : Br. Bakung Sari Ungasan, Kuta Selatan, Badung, Bali

telah selesai melakukan Pencarian Data dan Penyebaran Kuesioner untuk Penulisan Skripsi di Anantara Uluwatu Bali Resort sejak Desember 2022 sampai dengan Januari 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Badung,



I MADE CAHYA PUJAWAN, SH.
 Assistant People & Culture Manager

LIFE IS A JOURNEY.

Anantara Uluwatu Bali Resort
 Jl. Pemutih, Labuan Sait, Uluwatu 80364 – Bali, Indonesia
 T: + 62 (0) 361 8957555 F: + 62 (0) 361 8957600 Email: uluwatu@anantara.com
anantara.com