

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Do Green HR Practices Enhance Green Motivation And Proactive Environmental Management Maturity In Hotel Industry? *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102852>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee Engagement, Human Resource Management Practices And Competitive Advantage: An Integrated Approach. In *Journal of Organizational Effectiveness* (Vol. 2, Issue 1, pp. 7–35). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Ali, M., Niu, X., & Rubel, M. R. B. (2024). The Influence Of Transformational And Transactional Leadership On Employee Retention: Mediating Role Of Employee Engagement. *Management Matters*, 21(2), 164–190. <https://doi.org/10.1108/MANM-03-2024-0022>
- Aljumah, A. (2023). The Impact Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Job Satisfaction: The Mediating Role Of Transactional Leadership. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813>
- Al-Mansoori, R. S., & Koç, M. (2019). Transformational Leadership, Systems, And Intrinsic Motivation Impacts On Innovation In Higher Education Institutes: Faculty Perspectives In Engineering Colleges. *Sustainability (Switzerland)*, 11(15). <https://doi.org/10.3390/su11154072>
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership Style And Job Satisfaction In Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140–164. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 66, Issue 5).

- Anwar, S., Qambrani, I., Shah, N. A., & Mukarram, S. (2023). Transformational Leadership And Employees' Performance: The Mediating Role Of Employees' Commitment In Private Banking Sectors In Pakistan. *Liberal Arts and Social Sciences International Journal (LASSIJ)*, 7(1), 120–136. <https://doi.org/10.47264/idea.lassij/7.1.7>
- Arnold, K. A. (2017). Transformational Leadership And Employee Psychological Well-Being: A Review And Directions For Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381–393. <https://doi.org/10.1037/ocp0000062>
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. W. (2020). Effects Of Transformational Leadership Styles On Job Performance With Job Motivation As Mediation: A Study In A State-Owned Enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883–2888. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Basu, S. (2023). Motivation And Its Impact On Employee Performance. *American Journal of Social Development and Entrepreneurship*, 2(1), 22–25. <https://doi.org/10.54536/ajsde.v2i1.1250>
- Calluso, C., & Devetag, M. G. (n.d.). *The Impact Of Leadership Preferences And Personality Traits On Employees' Motivation*. <https://doi.org/10.17632/dscr5n3jps.1>
- Campos-García, I., & Zúñiga-Vicente, J. Á. (2019). The Impact Of A Leader's Demographic And Professional Characteristics On Employee Motivation: Do They Really Matter? *Employee Relations*, 41(1), 119–141. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2017-0253>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic Motivation And Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance: Empirical Evidence From 4-Star Hotels In Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>

- Da, A., Carvalho, C., Riana, G., De, A., Soares, C., Carvalho, A. D. C., Post, I., & Program, G. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- DeGeest, D. S., Follmer, E. H., & Lanivich, S. E. (2018). Retracted: Timing Matters: When High-Performance Work Practices Enable New Venture Growth and Productivity. *Journal of Management*, 44(4), NP6–NP33. <https://doi.org/10.1177/0149206316652481>
- Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The Effect Of Leadership Style, Organizational Culture And Motivation On Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(9), 2037–2044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
- Dewiana, D., Baskara, I., & Hafidz, G. P. (2024). The Impact Of Motivational Factors And Task-Related Behavior On Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(5), 1635–1652. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i5.2806>
- Ekhsan, M., & Setiawan, I. (2021). The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 35. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>
- Elamalki, D., Kaddar, A., & Beniich, N. (2024). Impact Of Motivation On The Job Performance Of Public Sector Employees: The Case Of Morocco. *Future Business Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan (Vol. 17, Issue 2).
- F. R., & Hanny, R. (2024). <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent> 220 A Work Environment and Work Motivation and Their Influence on Employee Performance in Airline Companies. In *Bisnis dan Pendidikan* (Vol. 11, Issue 2). <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>
- Fahlevi, M., Fahmi, K., & Asbari, M. (n.d.). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers' Performance during Covid-19 Pandemic. www.solidstatetechnology.us

- Frizilia, N., Safwan Fahri, T., Gunawan, W., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 284–290. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. (2017). A Review Of The Motivation Theories In Learning. *AIP Conference Proceedings*, 1891. <https://doi.org/10.1063/1.5005376>
- Harno, R., Liosten Rianna Roosida Ully T, Hasibuan, P. S. N., & Rinawati, L. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style and Motivation on Employee Performance PT Bintang Kadiri. *Ilomata International Journal of Management*, 4(4), 486–500. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i4.809>
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily Transformational Leadership And Employee Job Crafting: The Role Of Promotion Focus. *European Management Journal*, 36(6), 746–756. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Humphreys, J. H. (2002). Transformational Leader Behavior, Proximity And Successful Services Marketing. *Journal of Services Marketing*, 16(6), 487–502. <https://doi.org/10.1108/08876040210443373>
- Hundie, Z. A., & Habtewold, E. M. (2024). The Effect of Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles on Employees' Level of Performance: The Case of Hospital in Oromia Region, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 67–82. <https://doi.org/10.2147/JHL.S450077>
- Husain, F. R., & Sumartik, S. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.857>
- Ibrahim, M., Karollah, B., Juned, V., & Yunus, M. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation and Culture on Millennial

- Generation Employees Performance of the Manufacturing Industry in the Digital Era. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908966>
- Imran Musa, C., Ruma, Z., Widhi Kurniawan, A., & Darmawan Natsir, U. (n.d.). Economic and Business Journal | ECBIS The Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Religious Court Office, Sinjai District. <https://ecbis.net/index.php/go/index>
- J., A. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Kura, K. M., Salleh, N. M., & Nazmudeen, M. S. H. (2020). *Elucidating The Influence Of Transformational Leadership On Job Performance: A Metabus-Enabled Meta-Analysis*. 686–693. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.61>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Understanding Employee Motivation And Organizational Performance: Arguments For A Set-theoretic approach. *Journal of Innovation and Knowledge*, 1(3), 162–169. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.004>
- Liu, J., Siu, O. L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The Mediating Role Of Trust In The Leader And Self-Efficacy. *Applied Psychology*, 59(3), 454–479. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00407.x>

- Liu, Y., Ali, A. A., Pan, J., Xiao, Y., Abdela, A., is, A., & is, J. P. (2024). The Effect Of Leadership Styles On Employee's Performance In Ethiopian Sports Organizations With Mediating And Moderating Roles. *Scientific Reports*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-81788-y>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations For The Twenty-First Century.
- Lopes, S. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 417–426. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186>
- López-Zapata, E., Torres-Vargas, Y., & Ortiz-Puentes, M. A. (2024). Transformational Leadership And Task Performance: The Mediating Role Of Leader–Member Exchange, Organizational Support And Work Engagement. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*. <https://doi.org/10.1108/ARLA-05-2023-0069>
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Rich, G. A. (2001). Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance. In *Journal of the Academy of Marketing Science* (Vol. 29, Issue 2).
- Milhem, M., Muda, H., & Ahmed, K. (2019). The Effect of Perceived Transformational Leadership Style on Employee Engagement: The Mediating Effect of Leader's Emotional Intelligence. *Foundations of Management*, 11(1), 33–42. <https://doi.org/10.2478/fman-2019-0003>
- Mohammed, A. I. (2024). The Role of Motivation and Job Satisfaction in Enhancing Employee Performance: Systematic Review. *Maret*, 13(1), 105–110. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i1>
- Mpuangnan, K. N., Govender, S., Mhlongo, H. R., & Osei, F. S. (2024). Impact Of Motivation And Participative Leadership Style On Employee Performance: Mediating The Role Of Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 7(3), 1088–1098. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i3.3084>

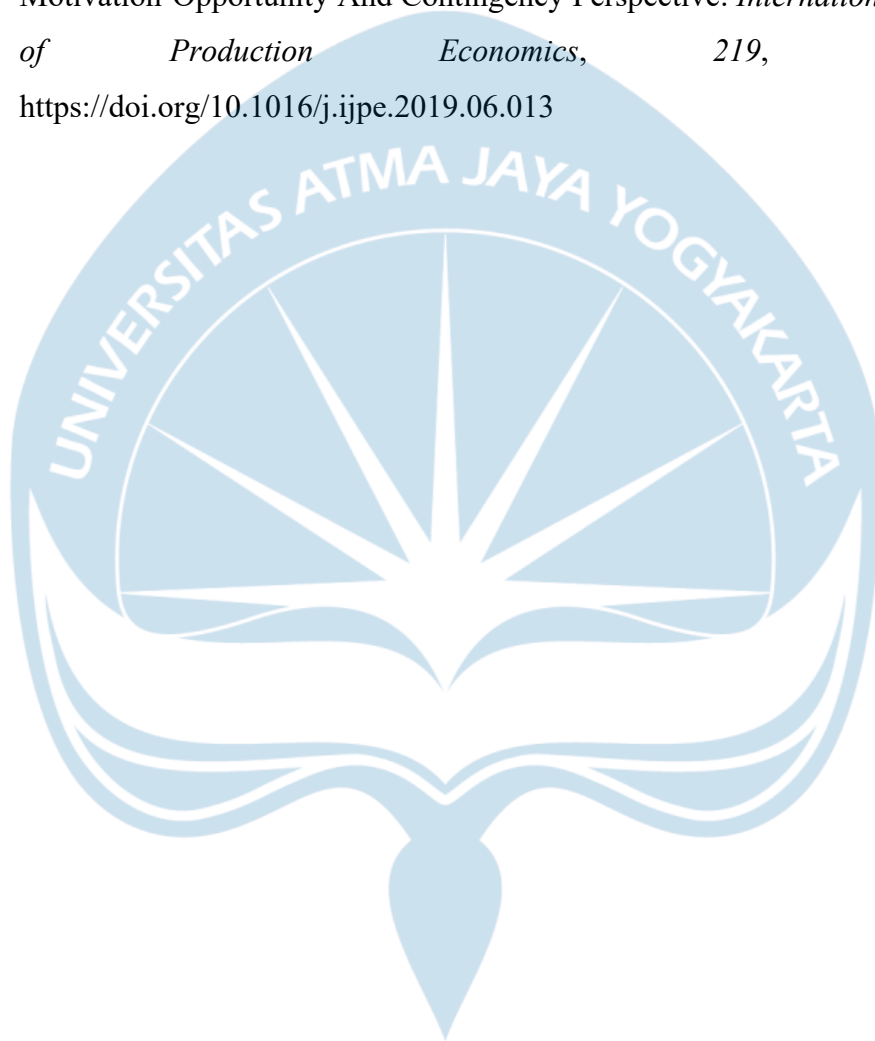
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The Relationship Between Leadership Style And Health Worker Motivation, Job Satisfaction And Teamwork In Uganda. *Journal of Healthcare Leadership*, 10, 21–32. <https://doi.org/10.2147/JHL.S147885>
- Nhat Vuong, B., Nam Khanh Giao, H., & Van Hung, D. (2023). How Transformational Leadership Influences Employees' Job-Related Outcomes Through Public Service Motivation: Does Power Distance Orientation Matter? *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2176281>
- Novitasari, E., Desastra, Y. Z., & . W. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation to Performance Employee. *Journal of Production, Operations Management and Economics*, 26, 1–13. <https://doi.org/10.55529/jpome.26.1.13>
- Nugroho, R., & Riyadi, S. (2022). Transformational Leadership, Work Motivation On Job Satisfaction, Employee Performance At National Amil Zakat Institution.
- Ouyang, C., Zhu, Y., & Ma, Z. (2022). Ambidextrous Leadership and Employee Voice Behavior: The Role of Work Motivation and Ambidextrous Culture. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 2899–2914. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S385033>
- Pandya, J. D. (2024). Intrinsic & Extrinsic Motivation & Its Impact On Organizational Performance At Rajkot City: A review. *Journal of Management Research and Analysis*, 11(1), 46–53. <https://doi.org/10.18231/j.jmra.2024.009>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Puni, A. (2016). Leadership Styles, Employee Turnover Intentions and Counterproductive Work Behaviours. <https://www.researchgate.net/publication/290797675>

- Radhi, F., Yunus, M., Amiruddin, Ruslan, Kesuma, T. M., & Alexandri, M. B. (2025). The Impact of Leadership, Motivation, and Remuneration on Employee and Organizational Performance at PTN-BH in Sumatra. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 13(1), 463–492. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v13i1.1775>
- Rahman Mohammed, A., Saleem Mawlood, N., & Hussein, S. Y. (2023). The Influence Of Motivation On Employee Performance: The Mediating Roles Of Employee Engagement And Green Work Environments In Erbil's Logistics Sector. *Educational Administration: Theory and Practice*, 2023(4), 2637–2643. <https://doi.org/10.53555/kuey.v29i4.7308>
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Revita, F., Perkantoran, P. A., Kutaraja, P., Aceh, B., & Korespodensi, I. (2023). Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja - Implementation of Employee Performance Assessment in Politeknik Kuta Raja. In *Jurnal Kreasi Rakyat* (Vol. 1, Issue 1). <https://jurnal.kreyatcenter.com/index.php/jkr/index>
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins* (B. Molan & A. Fauzi, Trans.). 10.
- Safar, F. C., Matriadi, F., & Faliza, N. (2025). Green Transformational Leadership, Green Organizational Culture, Work Motivation, and Employee Performance at Cut Meutia General Hospital in North Aceh Regency. *International Journal of Research and Review*, 12(4), 63–78. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20250408>
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The Effects Of Transformational Leadership On Employee Creativity: Moderating Role Of Intrinsic Motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>

- Shahzadi, I., Javed, A., Shahzaib Pirzada, S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 6, Issue 23). Online. www.iiste.org
- Shatila, K., Agyei, F. B., & Aloulou, W. J. (2024). Impact Of Transformational Leadership On Leadership Effectiveness: The Mediating Effect Of Emotional Skills In The Lebanese Small And Medium-Sized Enterprises Context. *Journal of Enterprising Communities*, 18(4), 857–878. <https://doi.org/10.1108/JEC-09-2023-0174>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; 2nd ed.). ALFABETA Bandung.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The Impact Of Transformational Leadership On Employees' Creativity: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do Transformational Leaders Enhance Their Followers' Daily Work Engagement? *Leadership Quarterly*, 22(1), 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>
- Top, C., Abdullah, B., & Faraj, A. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1). <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- Tse, H. H. M., & Chiu, W. C. K. (2014). Transformational Leadership And Job Performance: A Social Identity Perspective. *Journal of Business Research*, 67(1), 2827–2835. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.07.018>
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership And Performance Across Criteria And Levels: A meta-analytic

review of 25 years of research. In *Group and Organization Management* (Vol. 36, Issue 2, pp. 223–270). <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>

Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C. Y., & Fynes, B. (2020). Green Human Resource Management And Environmental Cooperation: An Ability-Motivation-Opportunity And Contingency Perspective. *International Journal of Production Economics*, 219, 224–235. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.06.013>



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Pertanyaan Jawaban 123 Setelan

Formulir ini tidak menerima respons. Kelola

Bagian 1 dari 5

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOPELITA AIRCRAFT SERVICES

B I U

Yth. Bapak/Ibu di PT Indopelita Aircraft Services

Perkenalkan saya Thalia Arwar, Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Program Studi Manajemen dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian sebagai bagian dari rangka penyusunan skripsi saya, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Indopelita Aircraft Services. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

Partisipasi Bapak/Ibu sangat berharga dan akan memberikan kontribusi besar dalam keberhasilan penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Thalia

Setelah bagian 1 Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 2 dari 5

Informasi Data Diri

Informasi data diri yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kepentingan akademik.

Jenis Kelamin *

☐ Perempuan

☐ Laki-Laki

Usia *

☐ 20 - 25 tahun

☐ 26 - 30 tahun

☐ 31 - 35 tahun

☐ 36 - 40 tahun

☐ > 40 tahun

Kuesioner Penelitian

Pertanyaan Jawaban 123 Setelan

Formulir ini tidak menerima respons. Kelola

Bagian 3 dari 5

Gaya Kepemimpinan Transformatif adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan arahan, dan mendukung perkembangan karyawan.

Silahkan pilih satu jawaban untuk setiap pernyataan di bawah ini berdasarkan skala Likert. Keterangan sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

Percaya pada pemimpin di organisasi

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Percaya bahwa pemimpin dapat menangani masalah di tempat kerja

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Kuesioner Penelitian

Pertanyaan

Jawaban 125

Setelan

Formulir ini tidak menerima respons.

Kelola

Saya merasa bahwa bekerja untuk tujuan yang lebih besar daripada sekedar mencari uang untuk hidup

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Percaya pada pemimpin meskipun ada ketidakaturan di organisasi

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Percaya pada kemampuan kepemimpinan dalam mengambil keputusan di tempat kerja

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Mengagumi para pemimpin di organisasi ini

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Melihat pemimpin organisasi sebagaimana adanya saat ini

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Memercayai keputusan yang dibuat oleh pemimpin

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Setelah bagian 3 Lanjutkan ke bagian berikut

Kuesioner Penelitian

Pertanyaan

Jawaban 125

Setelan

Formulir ini tidak menerima respons.

Kelola

Bagian 4 dari 5

Motivasi adalah sikap dan keyakinan yang menggerakkan karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Silahkan pilih satu jawaban untuk setiap pernyataan di bawah ini berdasarkan skala Likert. Keterangan sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

Saya akan menjaga kinerja saya di tempat kerja

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya akan bekerja semaksimal mungkin hingga mendapatkan penghargaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Tantangan baru adalah motivasi saya di tempat bekerja

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya akan bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa selalu ingin berkembang dalam pekerjaan saya

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Kuesioner Penelitian

Pertanyaan

Jawaban 125

Setelan

Formulir ini tidak menerima respons.

Kelola

Saya ingin selalu terlibat dalam pekerjaan

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa senang ketika mendapatkan lebih banyak peluang di tempat kerja

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Setelah bagian 4 Lanjutkan ke bagian berikut

Kuesioner Penelitian

Pertanyaan

Jawaban 125

Setelan

Formulir ini tidak menerima respons.

Kelola

Bagian 5 dari 5

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu, yang kemudian dinilai berdasarkan target, standar, dan kriteria yang telah ditentukan oleh karyawan.

Stilahkan pilih satu jawaban untuk setiap pernyataan di bawah ini berdasarkan skala Likert. Keterangan sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
2 : Tidak Setuju (TS)
3 : Netral (N)
4 : Setuju (S)
5 : Sangat Setuju (SS)

Saya mengutamakan ketelitian dalam bekerja

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Saya memperhatikan kerapian di tempat kerja

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target awal

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukannya dengan benar dan tepat waktu

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Saya menggunakan waktu luang di kantor untuk hal-hal yang bermanfaat bagi pekerjaan

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Saya memiliki inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Saya memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Saya memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang saya lakukan

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Saya akan bertahan jika ada lowongan pekerjaan di tempat lain yang lebih menjanjikan

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju

Lampiran 2 Data dan Jawaban Responden

Demografi Responden

No	Timestamp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa kerja
1	5/12/2025 21:06:20	Laki-Laki	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
2	5/14/2025 10:50:39	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
3	5/14/2025 10:50:54	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
4	5/14/2025 10:54:08	Perempuan	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
5	5/14/2025 11:14:56	Laki-Laki	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
6	5/14/2025 11:27:24	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
7	5/14/2025 12:03:31	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
8	5/15/2025 8:15:53	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
9	5/15/2025 8:57:55	Perempuan	31 - 35 tahun	Diploma	4 - 5 tahun
10	5/15/2025 21:20:22	Perempuan	20 - 25 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	2 - 3 tahun
11	5/15/2025 21:27:51	Laki-Laki	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
12	5/15/2025 21:36:29	Perempuan	20 - 25 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	1 tahun
13	5/15/2025 21:50:25	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
14	5/15/2025 21:52:00	Laki-Laki	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
15	5/15/2025 21:52:34	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
16	5/15/2025 21:57:20	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
17	5/15/2025 22:47:57	Perempuan	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
18	5/15/2025 23:25:34	Perempuan	20 - 25 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	2 - 3 tahun
19	5/16/2025 7:40:30	Perempuan	20 - 25 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	1 tahun
20	5/16/2025 8:40:37	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
21	5/16/2025 8:50:19	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
22	5/16/2025 9:15:16	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
23	5/16/2025 9:15:28	Laki-Laki	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
24	5/16/2025 9:41:01	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
25	5/16/2025 9:56:09	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
26	5/16/2025 15:05:38	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
27	5/16/2025 15:47:56	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
28	5/16/2025 15:55:43	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
29	5/16/2025 16:03:55	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
30	5/16/2025 16:11:32	Laki-Laki	> 40 tahun	Diploma	> 6 tahun
31	5/16/2025 16:12:40	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
32	5/16/2025 16:19:29	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
33	5/16/2025 16:20:34	Laki-Laki	36 - 40 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
34	5/16/2025 16:25:55	Laki-Laki	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
35	5/16/2025 16:34:00	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
36	5/16/2025 16:45:59	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
37	5/16/2025 16:55:39	Perempuan	20 - 25 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	2 - 3 tahun
38	5/16/2025 16:59:59	Laki-Laki	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
39	5/16/2025 17:03:22	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
40	5/16/2025 17:13:03	Perempuan	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
41	5/16/2025 17:14:30	Laki-Laki	> 40 tahun	Diploma	> 6 tahun
42	5/16/2025 17:21:53	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
43	5/16/2025 18:20:22	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun

44	5/16/2025 18:52:40	Perempuan	> 40 tahun	Diploma	> 6 tahun
45	5/16/2025 20:18:31	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
46	5/16/2025 20:29:17	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
47	5/16/2025 22:44:15	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
48	5/17/2025 8:45:33	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
49	5/17/2025 12:10:24	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
50	5/17/2025 17:46:47	Perempuan	26 - 30 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	2 - 3 tahun
51	5/17/2025 22:14:12	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
52	5/18/2025 5:18:27	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
53	5/18/2025 6:27:34	Laki-Laki	36 - 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
54	5/18/2025 6:42:41	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
55	5/18/2025 8:37:13	Perempuan	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
56	5/18/2025 8:43:09	Laki-Laki	36 - 40 tahun	Magister (S2)	4 - 5 tahun
57	5/18/2025 8:44:16	Laki-Laki	36 - 40 tahun	Diploma	> 6 tahun
58	5/18/2025 8:50:31	Perempuan	26 - 30 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
59	5/18/2025 9:27:10	Laki-Laki	> 40 tahun	Diploma	> 6 tahun
60	5/18/2025 9:33:19	Laki-Laki	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
61	5/18/2025 9:58:00	Laki-Laki	> 40 tahun	Diploma	> 6 tahun
62	5/18/2025 10:27:52	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
63	5/18/2025 10:42:24	Perempuan	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
64	5/18/2025 11:10:23	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
65	5/18/2025 11:27:47	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
66	5/18/2025 11:32:40	Perempuan	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
67	5/18/2025 15:12:30	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
68	5/18/2025 15:35:02	Perempuan	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
69	5/18/2025 15:41:47	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	2 - 3 tahun
70	5/18/2025 15:54:50	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
71	5/18/2025 16:17:03	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
72	5/18/2025 16:47:09	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
73	5/18/2025 17:43:52	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
74	5/18/2025 17:49:09	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
75	5/18/2025 17:57:41	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	1 tahun
76	5/18/2025 18:02:06	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
77	5/18/2025 18:14:53	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
78	5/18/2025 19:58:01	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
79	5/18/2025 19:59:19	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
80	5/18/2025 20:21:21	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
81	5/18/2025 20:21:52	Laki-Laki	> 40 tahun	Diploma	> 6 tahun
82	5/18/2025 20:40:39	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
83	5/18/2025 20:58:11	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
84	5/19/2025 7:50:44	Laki-Laki	20 - 25 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
85	5/19/2025 8:07:14	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
86	5/19/2025 9:13:54	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
87	5/19/2025 9:15:12	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun

88	5/19/2025 9:34:13	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
89	5/19/2025 11:32:52	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
90	5/19/2025 13:21:55	Laki-Laki	20 - 25 tahun	Diploma	2 - 3 tahun
91	5/19/2025 13:34:53	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	2 - 3 tahun
92	5/19/2025 13:38:30	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
93	5/19/2025 14:38:01	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	2 - 3 tahun
94	5/19/2025 15:24:57	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
95	5/19/2025 16:25:55	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
96	5/19/2025 16:55:15	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
97	5/19/2025 16:59:12	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	1 tahun
98	5/19/2025 17:23:05	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	1 tahun
99	5/19/2025 18:53:30	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
100	5/19/2025 18:59:22	Laki-Laki	20 - 25 tahun	Diploma	1 tahun
101	5/19/2025 19:00:43	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
102	5/19/2025 19:02:24	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
103	5/19/2025 19:06:53	Perempuan	36 - 40 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
104	5/19/2025 19:09:14	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Diploma	2 - 3 tahun
105	5/19/2025 19:17:03	Laki-Laki	36 - 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
106	5/19/2025 19:41:05	Laki-Laki	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
107	5/19/2025 19:41:50	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
108	5/19/2025 19:42:43	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
109	5/19/2025 20:20:17	Perempuan	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
110	5/19/2025 21:13:41	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
111	5/19/2025 21:37:51	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
112	5/19/2025 22:43:18	Perempuan	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	4 - 5 tahun
113	5/19/2025 23:37:12	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	1 tahun
114	5/20/2025 1:40:52	Laki-Laki	> 40 tahun	Magister (S2)	> 6 tahun
115	5/20/2025 6:49:27	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
116	5/20/2025 7:33:36	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
117	5/20/2025 7:47:25	Perempuan	26 - 30 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
118	5/20/2025 8:46:17	Perempuan	26 - 30 tahun	Diploma	2 - 3 tahun
119	5/20/2025 8:50:52	Perempuan	26 - 30 tahun	Diploma	2 - 3 tahun
120	5/20/2025 10:40:38	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun
121	5/20/2025 10:43:57	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
122	5/20/2025 10:44:32	Laki-Laki	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	2 - 3 tahun
123	5/20/2025 10:44:55	Laki-Laki	31 - 35 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
124	5/20/2025 12:55:33	Laki-Laki	> 40 tahun	Sarjana (S1)	> 6 tahun
125	5/20/2025 15:27:13	Laki-Laki	> 40 tahun	SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas)	> 6 tahun

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif

Responden	GKT1	GKT2	GKT3	GKT4	GKT5	GKT6	GKT7	GKT8	Total GKT (X1)
1	2	3	4	3	3	4	3	3	25
2	4	2	5	4	4	2	2	3	26
3	4	3	4	3	3	2	3	3	25
4	5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	4	4	5	4	4	4	4	4	33
6	4	4	4	3	4	4	3	4	30
7	4	4	5	4	4	4	3	4	32
8	4	4	4	3	3	3	2	4	27
9	4	5	5	3	5	5	5	5	37
10	5	5	4	4	4	5	5	5	37
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33
12	3	4	4	4	4	4	4	5	32
13	5	4	5	4	4	4	3	4	33
14	5	5	5	4	4	5	4	4	36
15	5	4	4	4	4	5	4	5	35
16	5	4	4	4	4	4	4	5	34
17	3	3	5	3	3	3	4	3	27
18	3	4	4	4	4	4	3	4	30
19	5	5	5	5	4	5	5	5	39
20	4	4	4	4	4	5	4	4	33
21	5	4	5	4	5	5	4	5	37
22	5	5	5	5	5	5	5	4	39
23	4	4	5	4	4	5	4	5	35
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	5	4	4	4	4	4	4	33
27	5	4	5	4	4	4	3	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	3	3	4	3	3	4	28
31	5	5	5	3	5	5	5	5	38
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	5	2	4	3	4	4	30
34	5	4	3	3	4	4	3	4	30
35	4	2	5	3	4	3	3	4	28
36	3	2	5	2	2	2	2	2	20
37	3	4	5	4	4	3	3	4	30
38	5	4	4	1	4	4	3	4	29
39	4	4	2	1	2	1	2	3	19
40	5	4	2	2	4	4	2	5	28
41	4	3	5	2	4	4	4	4	30
42	4	4	4	3	3	4	3	4	29
43	3	4	3	3	4	3	3	3	26
44	3	3	5	2	3	2	3	3	24
45	2	2	4	4	2	2	3	2	21
46	5	5	5	4	5	3	4	4	35
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	5	4	4	5	3	3	4	32
49	4	3	4	3	4	4	4	4	30
50	4	4	5	4	5	5	5	4	36
51	4	3	4	3	4	4	3	4	29
52	4	4	5	4	4	2	3	4	30
53	4	4	4	2	4	4	3	4	29
54	4	4	5	4	5	5	5	5	37
55	4	3	4	3	3	4	3	4	28
56	4	3	3	1	3	3	3	3	23
57	4	4	3	3	3	3	3	3	26
58	4	3	5	3	3	4	4	3	29
59	5	5	5	2	5	5	4	4	35
60	4	4	5	2	4	3	4	4	30
61	5	3	3	4	4	3	3	3	28
62	3	3	5	3	3	3	3	3	26
63	5	5	3	5	5	3	5	3	34
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
65	4	3	4	3	4	4	3	4	29
66	5	5	5	5	4	5	5	5	39
67	4	3	4	3	3	4	3	4	28
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	4	3	4	3	4	4	3	3	28
71	3	3	2	3	3	3	3	3	23
72	4	3	4	3	3	3	3	4	27
73	4	3	4	3	4	4	4	4	30
74	3	3	5	3	3	3	3	3	26
75	4	4	4	4	5	4	4	4	33
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	4	3	3	3	3	4	4	3	28
80	3	3	5	2	4	3	3	4	27
81	4	5	4	2	4	5	4	5	33
82	4	4	4	3	3	4	3	4	29
83	4	3	4	4	4	4	3	4	30
84	5	5	5	4	5	4	4	4	36
85	4	2	3	3	3	4	3	4	26
86	4	2	3	3	3	4	3	4	26
87	4	4	3	3	4	4	4	4	30

88	4	4	3	3	4	4	4	4	30
89	4	3	2	3	3	2	3	3	23
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	4	4	4	3	3	2	3	3	26
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	3	4	3	4	4	4	4	30
94	4	3	4	4	4	4	4	4	31
95	4	4	4	4	4	4	4	4	32
96	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97	4	4	4	4	4	4	3	4	31
98	4	3	4	4	4	4	4	4	31
99	5	5	4	5	5	4	5	5	38
100	4	3	4	4	4	4	4	4	31
101	4	4	3	4	4	4	4	4	31
102	4	3	3	3	4	4	4	3	28
103	4	4	4	4	4	5	4	5	34
104	4	4	4	4	4	5	4	4	33
105	3	4	3	3	3	2	3	4	25
106	4	3	4	3	4	5	4	4	31
107	4	3	4	3	4	4	3	4	29
108	4	4	4	4	5	5	4	4	34
109	4	4	5	4	4	4	4	4	33
110	4	3	4	3	4	4	4	4	30
111	4	4	4	3	4	4	4	4	31
112	4	4	4	4	4	4	4	4	32
113	4	3	4	4	4	4	4	4	31
114	5	5	5	5	5	5	5	5	40
115	4	3	3	3	4	3	4	4	28
116	3	5	5	1	5	3	3	4	29
117	5	5	4	3	4	2	3	4	30
118	3	3	5	3	3	3	4	3	27
119	3	3	5	3	3	3	3	3	26
120	4	5	5	4	5	4	4	5	36
121	4	4	4	2	4	4	4	4	30
122	3	3	3	3	3	1	3	3	22
123	4	4	4	4	4	4	4	4	32
124	5	5	5	4	5	5	5	5	39
125	5	5	5	4	4	4	4	4	35

Variabel Motivasi

Responden	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	Total M (X2)
1	2	3	3	3	3	4	4	22
2	4	4	4	4	5	4	3	28
3	5	2	4	4	4	2	3	24
4	5	2	5	5	4	4	4	29
5	4	3	4	4	4	3	4	26
6	5	4	4	4	5	4	4	30
7	5	1	5	5	5	5	5	31
8	4	5	4	5	5	3	5	31
9	5	4	4	5	5	5	5	33
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	5	5	4	4	3	5	30
12	4	4	4	4	4	3	4	27
13	5	3	5	5	5	4	4	31
14	5	5	5	5	5	4	5	34
15	5	4	5	5	5	5	5	34
16	5	4	4	5	5	5	5	33
17	5	3	4	5	5	4	5	31
18	4	5	5	5	5	5	5	34
19	5	5	4	5	4	4	4	31
20	5	4	4	5	5	4	5	32
21	5	4	5	5	5	5	5	34
22	5	4	5	5	5	5	4	33
23	5	4	5	5	5	5	5	34
24	5	4	5	5	5	5	5	34
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	5	5	5	5	5	5	34
27	5	3	4	5	5	3	3	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	4	3	32
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	4	5	5	5	4	4	32
33	4	2	4	4	4	4	4	26
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	4	5	5	5	5	5	34
36	3	3	4	4	4	4	4	26
37	4	4	4	4	5	4	5	30
38	5	5	3	5	5	3	3	29
39	4	3	5	5	4	2	2	25
40	5	3	5	5	5	5	5	33
41	5	4	4	5	4	4	4	30
42	4	2	5	5	5	5	4	30
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	5	4	5	5	5	3	4	31
45	5	2	4	4	4	4	4	27
46	5	1	4	5	5	5	3	28
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	5	2	4	5	5	5	5	31
49	5	3	5	5	5	5	5	33
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	4	4	5	5	5	5	33
52	5	4	5	5	5	5	5	34
53	5	3	4	5	5	4	3	29
54	5	4	4	5	5	5	5	33
55	5	2	4	4	4	4	4	27
56	4	3	5	5	5	4	5	31
57	5	5	5	4	4	4	4	31
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	4	4	4	4	4	3	3	26
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	4	3	3	4	4	4	4	26
63	4	5	5	3	5	5	5	32
64	3	3	3	3	3	3	3	21
65	5	3	4	5	5	4	5	31
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	3	4	5	5	5	4	31
68	5	4	5	5	5	5	5	34
69	4	2	4	4	4	4	4	26
70	4	3	4	4	4	4	4	27
71	4	3	4	4	4	3	3	25
72	5	3	4	4	4	4	4	28
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	5	3	5	5	5	5	5	33
75	5	4	4	4	5	4	4	30
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	4	4	4	4	4	4	28
78	4	4	4	4	4	4	4	28
79	5	3	4	4	4	4	4	28
80	5	3	5	5	5	5	5	33
81	5	5	5	5	5	1	4	30
82	4	3	4	4	4	4	4	27
83	4	3	4	4	4	4	4	27
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	4	3	4	4	4	4	4	27
86	4	3	4	4	4	4	4	27
87	4	3	4	4	4	4	4	27
88	4	3	4	4	4	4	4	27
89	4	3	2	4	4	3	3	23
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	4	4	4	4	4	5	4	29
92	4	4	4	4	4	4	4	28
93	4	3	4	4	4	4	4	27
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	4	4	4	4	4	4	4	28
96	4	4	4	4	4	4	4	28
97	4	3	4	4	4	4	4	27
98	4	4	4	4	4	4	4	28
99	5	4	5	5	5	5	5	34
100	4	3	4	4	4	4	4	27
101	4	4	4	5	5	5	5	32
102	5	4	4	5	5	5	5	33
103	5	4	5	5	5	5	4	33
104	5	4	5	4	5	5	5	33
105	5	3	3	3	5	3	4	26
106	5	4	5	5	5	5	5	34
107	4	4	4	5	4	3	4	28
108	5	4	5	5	5	5	5	34
109	5	4	5	5	5	4	5	33
110	5	4	5	5	5	5	5	34
111	5	4	5	5	5	5	5	34
112	5	3	5	5	5	4	4	31
113	5	3	4	4	4	4	3	27
114	5	4	5	5	5	5	5	34
115	4	3	4	4	5	3	4	27
116	4	3	4	4	4	4	4	27
117	3	3	4	3	4	5	5	27
118	5	4	5	5	4	4	5	32
119	5	5	5	5	5	4	5	34
120	5	5	5	5	5	5	5	35
121	4	1	4	4	4	1	4	22
122	3	3	3	3	3	3	3	21
123	5	5	5	5	5	5	4	34
124	5	4	5	5	5	4	4	32
125	5	4	5	5	4	5	4	32

Variabel Kinerja Karyawan

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	Total KK (Y)	
1	2	4	3	4	4	4	3	4	3	31	
2	4	4	5	4	4	3	3	4	5	36	
3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	36	
4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	39	
5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	34	
6	5	4	4	4	3	3	4	4	3	34	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
8	5	5	4	4	4	4	5	5	3	39	
9	5	5	3	4	5	4	5	5	3	39	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
11	4	3	4	5	3	5	4	4	5	37	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
13	5	5	3	4	4	3	4	5	4	37	
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
15	5	5	4	5	5	4	5	5	3	41	
16	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	
17	3	4	3	4	3	4	4	5	3	33	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	
20	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	
21	5	5	4	5	5	4	4	5	4	41	
22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	
23	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	
24	5	5	4	5	4	4	4	5	4	40	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
26	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41	
27	5	4	3	4	4	4	5	5	3	37	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	
30	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	
32	5	5	4	4	3	4	4	5	3	37	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	
35	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	
36	4	4	4	4	3	3	3	4	2	31	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	
38	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	
39	5	4	4	4	4	2	4	4	3	34	
40	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41	
41	5	4	4	5	4	5	1	5	2	35	
42	5	5	4	5	4	3	4	5	4	39	
43	4	5	4	4	4	2	3	4	3	33	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	34	
46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	43	
47	4	4	4	4	3	2	4	4	4	32	
48	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39	
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	
50	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	
51	5	5	3	4	4	4	3	4	4	36	
52	5	4	5	5	5	4	4	5	5	41	
53	5	5	5	5	5	4	3	4	5	39	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	
55	5	5	3	4	3	3	3	4	4	35	
56	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	35
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
58	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	30
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	42
60	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	32
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
62	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
65	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	36
66	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	40
67	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	35
68	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	35
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
70	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	33
71	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
72	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	35
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
74	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	42
75	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	34
76	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	38
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	35
81	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
82	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	37
83	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
84	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
85	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
86	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
87	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34

88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
89	5	5	5	4	3	3	4	4	3	36
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
97	5	5	3	4	4	4	4	4	4	37
98	5	5	3	3	4	4	4	4	4	36
99	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
101	5	5	3	5	5	5	3	5	5	41
102	5	5	4	5	5	3	3	5	5	40
103	5	5	4	3	3	3	4	5	5	37
104	5	5	4	4	3	3	4	5	5	38
105	4	4	4	5	3	3	5	5	3	36
106	5	5	4	5	3	3	4	5	5	39
107	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
108	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
109	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
110	5	5	4	5	5	3	4	5	5	41
111	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
112	5	5	4	5	4	3	3	5	5	39
113	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
114	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
115	4	4	3	4	4	3	4	4	2	32
116	4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
117	5	5	4	3	3	4	5	5	1	35
118	5	5	4	5	4	3	4	5	1	36
119	5	5	5	5	5	3	5	5	1	39
120	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
123	4	4	4	4	4	4	4	4	5	36
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
125	5	5	4	5	4	5	5	5	2	40

Lampiran 3 Hasil Olah Data

Hasil Uji Validitas

		GKT1	GKT2	GKT3	GKT4	GKT5	GKT6	GKT7	GKT8	GKT	Total	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M	Total	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK	Total
GKT1	Pearson Correlation	1	.539**	.104	.319**	.552**	.452**	.398**	.554**	.665**	.384**	.252**	.353**	.374**	.354**	.291**	.158	.419**	.497**	.391**	.313**	.253**	.324**	.266**	.407**	.416**	.249**	.516**			
	Sig. (2-tailed)		.000	.249	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.078	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.003	.000	.000	.005	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
GKT2	Pearson Correlation	.539**	1	.240**	.340**	.629**	.389**	.508**	.587**	.733**	.227**	.302**	.336**	.256**	.291**	.206*	.215*	.362**	.381**	.308**	.400**	.272**	.300**	.419**	.416**	.355**	.159	.500**			
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.001	.000	.004	.001	.021	.016	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.076	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
GKT3	Pearson Correlation	.104	.240**	1	.232**	.333**	.262**	.312**	.260**	.487**	.289**	.102	.276**	.337**	.239**	.241**	.282**	.336**	.175	.166	.165	.172	.181*	.236**	.161	.245**	.006	.244**			
	Sig. (2-tailed)	.249	.007		.009	.000	.003	.000	.003	.000	.001	.256	.002	.000	.007	.007	.001	.000	.051	.065	.065	.055	.044	.008	.073	.006	.944	.006			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
GKT4	Pearson Correlation	.319**	.340**	.232**	1	.426**	.391**	.522**	.353**	.645**	.161	.220*	.212*	.059	.137	.375**	.257**	.298**	.154	.171	.200*	.140	.192*	.233**	.218*	.185*	.366**	.331**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009		.000	.000	.000	.000	.000	.072	.013	.018	.516	.128	.000	.004	.001	.086	.057	.026	.120	.032	.009	.014	.039	.000	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
GKT5	Pearson Correlation	.552**	.629**	.333**	.426**	1	.572**	.620**	.639**	.823**	.332**	.277**	.312**	.294**	.390**	.392**	.337**	.461**	.311**	.289**	.275**	.275**	.443**	.413**	.240**	.306**	.317**	.493**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.002	.000	.000	.007	.001	.000	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
GKT6	Pearson Correlation	.452**	.389**	.262**	.391**	.572**	1	.648**	.676**	.777**	.329**	.333**	.334**	.372**	.284**	.316**	.394**	.469**	.259**	.266**	.091	.217*	.216*	.210*	.138	.291**	.457**	.379**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.003	.310	.015	.016	.019	.125	.001	.000	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
GKT7	Pearson Correlation	.398**	.508**	.312**	.522**	.620**	.648**	1	.526**	.797**	.267**	.328**	.264**	.177*	.158	.270**	.302**	.362**	.153	.173	.282**	.265**	.298**	.338**	.205*	.299**	.306**	.402**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.003	.048	.079	.002	.001	.000	.089	.054	.001	.003	.001	.000	.022	.001	.001	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
GKT8	Pearson Correlation	.554**	.587**	.260**	.353**	.639**	.676**	.526**	1	.792**	.356**	.235**	.303**	.381**	.348**	.249**	.299**	.419**	.434**	.379**	.210*	.249**	.267**	.307**	.374**	.376**	.404**	.511**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.001	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.019	.005	.003	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
GKT Total	Pearson Correlation	.665**	.733**	.487**	.645**	.823**	.777**	.797**	.792**	1	.404**	.361**	.417**	.388**	.378**	.412**	.398**	.546**	.402**	.368**	.333**	.319**	.381**	.420**	.369**	.426**	.400**	.583**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
M1	Pearson Correlation	.384**	.227**	.289**	.161	.332**	.329**	.267**	.356**	.404**	1	.198*	.535**	.718**	.700**	.340**	.339**	.706**	.600**	.504**	.269**	.445**	.238**	.167	.328**	.577**	.215*	.537**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001	.072	.000	.000	.003	.000	.000		.027	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.007	.063	.000	.000	.016	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
M2	Pearson Correlation	.252**	.302**	.102	.220*	.277**	.333**	.328**	.235**	.361**	.198*	1	.359**	.277**	.319**	.235**	.350**	.591**	.264**	.157	.434**	.332**	.305**	.254**	.271**	.363**	.090	.405**			
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.256	.013	.002	.000	.000	.008	.000	.027		.000	.002	.000	.008	.000	.000	.003	.081	.000	.000	.001	.004	.002	.000	.317	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
M3	Pearson Correlation	.353**	.336**	.276**	.212*	.312**	.334**	.264**	.303**	.417**	.535**	.359**	1	.637**	.581**	.440**	.521**	.778**	.480**	.334**	.339**	.436**	.325**	.280**	.377**	.561**	.137	.529**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.018	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.128	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
M4	Pearson Correlation	.374**	.256**	.337**	.059	.294**	.372**	.177*	.381**	.388**	.718**	.277**	.637**	1	.730**	.390**	.424**	.778**	.627**	.528**	.232**	.475**	.360**	.235**	.285**	.649**	.225*	.583**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.516	.001	.000	.048	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.008	.001	.000	.012	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
M5	Pearson Correlation	.354**	.291**	.239**	.137	.390**	.284**	.158	.348**	.378**	.700**	.319**	.581**	.730**	1	.461**	.540**	.813**	.601**	.543**	.320**	.484**	.347**	.224*	.426**	.702**	.241**	.627**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.128	.000	.001	.079	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.007	.000			
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
M6	Pearson Correlation	.291**	.206*	.241**	.375**	.392**	.316**	.270**	.249**	.412**	.340**	.235**	.440**	.390**	.461**	1	.621**	.703**	.388**	.406**	.156	.348**	.281**	.205*	.221*	.395**	.254**	.438**			
	Sig. (2-tailed)																														
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125

M7	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.007	.000	.000	.000	.002	.005	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.022	.013	.000	.004	.000	
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.158	.215*	.282**	.257**	.337**	.394**	.302**	.299**	.398**	.339**	.350**	.521**	.424**	.540**	.621**	1	.751**	.373**	.375**	.193*	.406**	.292**	.329**	.351**	.472**	.160	.482**
M_Total	Sig. (2-tailed)	.078	.016	.001	.004	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.000	.001	.000	.000	.000	.075	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.419**	.362**	.336**	.298**	.461**	.469**	.362**	.419**	.546**	.706**	.591**	.778**	.778**	.813**	.703**	.751**	1	.631**	.538**	.390**	.567**	.423**	.337**	.436**	.709**	.255**	.697**
KK1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.497**	.381**	.175	.154	.311**	.259**	.153	.434**	.402**	.600**	.264**	.480**	.627**	.601**	.388**	.373**	.631**	1	.762**	.366**	.544**	.346**	.219*	.411**	.648**	.247**	.726**
KK2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051	.086	.000	.004	.089	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.005	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.391**	.308**	.166	.171	.289**	.266**	.173	.379**	.368**	.504**	.157	.334**	.528**	.543**	.406**	.375**	.538**	.762**	1	.332**	.469**	.399**	.175	.404**	.669**	.224*	.703**
KK3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.065	.057	.001	.003	.054	.000	.000	.000	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.051	.000	.000	.012	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.313**	.400**	.165	.200*	.275**	.091	.282**	.210*	.333**	.269**	.434**	.339**	.232**	.320**	.156	.193*	.390**	.366**	.332**	1	.512**	.355**	.411**	.427**	.465**	.084	.643**
KK4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.065	.026	.002	.310	.001	.019	.000	.002	.000	.000	.009	.000	.082	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.349	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.253**	.272**	.172	.140	.275**	.217*	.265**	.249**	.319**	.445**	.332**	.436**	.475**	.484**	.348**	.406**	.567**	.544**	.469**	.512**	1	.541**	.379**	.302**	.667**	.245**	.759**
KK5	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.055	.120	.002	.015	.003	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.006	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.324**	.300**	.181*	.192*	.443**	.216*	.298**	.267**	.381**	.238**	.305**	.325**	.360**	.347**	.281**	.292**	.423**	.346**	.399**	.355**	.541**	1	.484**	.356**	.419**	.212*	.689**
KK6	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.044	.032	.000	.016	.001	.003	.000	.007	.001	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.266**	.419**	.236**	.233**	.413**	.210*	.338**	.307**	.420**	.167	.254**	.280**	.235**	.224*	.205*	.329**	.337**	.219*	.175	.411**	.379**	.484**	1	.434**	.392**	.140	.624**
KK7	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.008	.009	.000	.019	.000	.000	.000	.063	.004	.002	.008	.012	.022	.000	.000	.014	.051	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.120	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.407**	.416**	.161	.218*	.240**	.138	.205*	.374**	.369**	.328**	.271**	.377**	.285**	.426**	.221*	.351**	.436**	.411**	.404**	.427**	.302**	.356**	.434**	1	.501**	.066	.633**
KK8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.073	.014	.007	.125	.022	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.465	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.416**	.355**	.245**	.185*	.306**	.291**	.299**	.376**	.426**	.577**	.363**	.561**	.649**	.702**	.395**	.472**	.709**	.648**	.669**	.465**	.667**	.419**	.392**	.501**	1	.158	.783**
KK9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.039	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.078	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.249**	.159	.006	.366**	.317**	.457**	.306**	.404**	.400**	.215*	.090	.137	.225*	.241**	.254**	.160	.255**	.247**	.224*	.084	.245**	.212*	.140	.066	.158	1	.460**
KK_Total	Sig. (2-tailed)	.005	.076	.944	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.016	.317	.128	.012	.007	.004	.075	.004	.005	.012	.349	.006	.018	.120	.465	.078		.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	
	Pearson Correlation	.516**	.500**	.244**	.331**	.493**	.379**	.402**	.511**	.583**	.537**	.405**	.529**	.583**	.627**	.438**	.482**	.697**	.726**	.703**	.643**	.759**	.689**	.624**	.633**	.783**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
➡ .857	8

Reliability

Scale: Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
➡ .833	7

Reliability

Scale: Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
➡ .824	9

Hasil Analisis Deskriptif dan Korelasi

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GKT_Total	125	19	40	30.67	4.274
M_Total	125	21	35	30.06	3.451
KK_Total	125	27	45	37.66	4.000
Valid N (listwise)	125				

CORRELATIONS

/VARIABLES=GKT_Total M_Total KK_Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations				
		GKT_Total	M_Total	KK_Total
GKT_Total	Pearson Correlation	1	.546**	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	125	125	125
M_Total	Pearson Correlation	.546**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	125	125	125
KK_Total	Pearson Correlation	.583**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	125	125	125

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

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70201626
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.054
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M_Total, GKT_Total ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK_Total

b. All requested variables entered.

Model Summary^a

a. Dependent Variable: KK_Total

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GKT_Total	.702	1.424
	M_Total	.702	1.424

a. Dependent Variable: KK_Total

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GKT_Total	M_Total
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.655	.50	.80	.01
	3	.006	22.312	.50	.20	.99

a. Dependent Variable: KK_Total

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M_Total, GKT_Total ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.093 ^a	.009	-.008	1.73191

a. Predictors: (Constant), M_Total, GKT_Total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.213	2	1.606	.536	.587 ^b
	Residual	365.940	122	3.000		
	Total	369.153	124			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), M_Total, GKT_Total

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.394	1.436		1.668	.098
	GKT_Total	-.045	.043	-.111	-1.030	.305
	M_Total	.035	.054	.070	.649	.518

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.601	2.258		4.695	.000
	GKT_Total	.270	.068	.288	3.950	.000
	M_Total	.625	.085	.539	7.389	.000

a. Dependent Variable: KK_Total

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.601	2.258		4.695	.000
	GKT_Total	.270	.068	.288	3.950	.000
	M_Total	.625	.085	.539	7.389	.000

a. Dependent Variable: KK_Total

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1078.577	2	539.289	72.675	.000 ^b
	Residual	905.311	122	7.421		
	Total	1983.888	124			

a. Dependent Variable: KK_Total
b. Predictors: (Constant), M_Total, GKT_Total

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.536	2.724

a. Predictors: (Constant), M_Total, GKT_Total

Lampiran 4 Turnitin Skripsi

Turnitin Skripsi

ORIGINALITY REPORT

15% SIMILARITY INDEX
19% INTERNET SOURCES
20% PUBLICATIONS
15% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Diponegoro	1 %	13	www.researchgate.net	<1 %
2	repository.unpas.ac.id	1 %	14	e-journal.unmas.ac.id	<1 %
3	repository.uinsaizu.ac.id	1 %	15	eprints.walisongo.ac.id	<1 %
4	Submitted to IAIN Purwokerto	1 %	16	Prima, Ellen. "Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Dan Sikap Pengasuhan Terhadap Keterlibatan Ayah Mengasuh Anak di UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)	<1 %
5	online-journal.unja.ac.id	1 %	17	journal.uc.ac.id	<1 %
6	eprints.uny.ac.id	1 %	18	Submitted to Universitas Negeri Jakarta	<1 %
7	Submitted to Universitas Putera Batam	1 %	19	amos.ugm.ac.id	<1 %
8	dspace.uii.ac.id	1 %	20	www.ssbfnct.com	<1 %
9	etheses.uin-malang.ac.id	1 %	21	eprints.unmas.ac.id	<1 %
10	repository.usd.ac.id	1 %	22	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus	<1 %
11	publikasi.mercubuana.ac.id	<1 %	23	repository.pelitabangsa.ac.id:8080	<1 %
12	Submitted to Universitas Indonesia				
24	Submitted to Universitas Negeri Manado	<1 %			
25	elib.unikom.ac.id	<1 %	36	e-journal.trisakti.ac.id	<1 %
26	Submitted to Universitas Muhammadiyah Palembang	<1 %	37	e-journal.uajy.ac.id	<1 %
27	eprints.untirta.ac.id	<1 %	38	repository.uma.ac.id	<1 %
28	idm.or.id	<1 %	39	www.scribd.com	<1 %
29	eprints.unm.ac.id	<1 %	40	Faizal Roni. "ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN", Widya Cipta - Jurnal Sekretaris dan Manajemen, 2019	<1 %
30	lib.lbs.ac.id	<1 %	41	Ita Puspitasari, Rulianty Rulianty. "Pengaruh Kualitas Produk dan Konten Marketing terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Tiktok", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025	<1 %
31	jim.unsyiah.ac.id	<1 %	42	Sugino, Sugino. "Engaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Puskesmas Randulawang Blora)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024	<1 %
32	repository.ub.ac.id	<1 %	43	jom.unsurya.ac.id	<1 %
33	Dewirahmadanirwati Dewirahmadanirwati, Jeni Nofrianti. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang", ARZUSIN, 2025	<1 %	44	repository.stei.ac.id	
34	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang	<1 %			
35	acopen.umsida.ac.id				