

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dorthe, D., Richard B, Borge O, & Jorgen L., (2008). *How failure to Align Organizational Climate and Leadership Style Affect Performance Management Decision*. 46 (3), 258-266.
- Dwi Wahyu Wijayanti, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang*.
- Fadhil M, 2016. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar*. Makassar. Vol. 01. Nomor 1.
- Fauziah H, 2012. *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Iii Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung*. Lampung. Vol. 2. No.1 (54-66).
- Fauzi imam. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Management Analysis Journal* 1 (1) (2012).
- Friska, 2004. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Giri, V., & Kumar B., (2007), Impact of organizational climate on Job Satisfaction and Job Performance, *Psychological Studies* 52(2), 155-168.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan Produktifitas pegawai*. Cetakan pertama edisi pertama. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Iqbal Nazili, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Garuda Indonesia Kota Semarang)*.
- King, Patricia. 1993. *Performance palnning and apraisal, A How To Book for Manajer*. New york, st. Lois San Fracisco. McGraw Hill Book Company.
- Lestari KD & Faisal A, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. Vol. 9. No.1.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik.E & Bustomi K, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. Bandung. Jurnal Ekonomi. Vol.5. No.2. Hal 97-107.
- Manulang, M. (2001). *Manajemen, dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Muhammad Reza Pahlevi, 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian (Persero) Area Makassar*.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Posuma, Christilia O, 2013. *Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbusang Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 646-656.
- Rahmawati S & Supartha WG, 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali – Penida*. Bali. Vol. 4. No. 11.
- Ramadhani DS & Dwihartanti M, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy)*. Yogyakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba.
- Sedarmayanti, 2007 *Manajemen Simber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Refika Aditama, Bandung.
- Sholeha, Euis. dan Suzy. 1996. *Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi*. Jurnal Gema Stikubank. Hal: 45-56
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyanto. 2004. *Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme serta pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dan kepuasan kerja*.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendra K., 2008, *Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan* Penerbit, Mandar Maju Bandung.
- Sukarani. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Columbindo Perdana Cabang Purworejo*. *Oikonomia Volume 2 Nomor 1*.
- Supraytno A & Brahmasari IA, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internatational Wiratama Indonesia)*. Surabaya. Vol. 10. No. 2. Hal. 124-135.
- Suprihanto, Jhon. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno Sugeng. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013*.
- Tangkilisan, Hasel Nogi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*, Cetakan Pertama, Lukman Offset, Yogyakarta.
- Torrington, Hall, Derek. 1995 *Effective Manajemen: People and Organisation*. New York: Prentice Hall.
- Wahyuddin, M dan Djumino. A. 2006. "Analisis Kepe- mimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri". Dalam *Jurnal Manajemen SDM*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Wiranata, Anak. A, 2011. *pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan*. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil Vol. 15, No. 2, Juli 2011*.
- Wiratama, I Nyoman J. A, Desak K. S. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013*.
- Yukl, G. A. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi : Leadership in Organization 3e*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhalindo.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata

BIODATA**Identitas Diri**

Nama : Nur Windasari
Tempat, Tanggal Lahir : Lamoncong, 04 Maret 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Hj. Bado Ella Tamalanrea Indah, Makassar,
Sulawesi Selatan

Riwayat Pendidikan**▪ Pendidikan Formal**

- a. 2004-2010 : SD INPRES 5/81 Lamoncong
- b. 2010-2013 : SMPN 1 Kahu
- c. 2013-2016 : SMAN 1 Kahu
- d. 2016-2020 : S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
(Manajemen)

▪ Pendidikan Non Formal

- a. 2016 : Peserta Pelatihan Basic Character and Study Skill (BCSS)
Universitas Hasanuddin
- b. 2016 : Peserta Pelatihan Studi Al-Qur'an Intensif Unhas
- c. 2018 : Peserta Pendidikan Dasar (DIKSAR) Perkoperasian UKM Koperasi
Mahasiswa Universitas Hasanuddin (KOPMA UNHAS)

Pengalaman**▪ Pengalaman Organisasi**

- a. 2017-2018 : UKM Koperasi Mahasiswa Universitas Hasanuddin (KOPMA
UNHAS) – Sebagai Anggota.

Makassar, 11 Januari 2021

Nur Windasari

Lampiran 2: Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Responden

Bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini dalam rangka penelitian saya dengan judul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI LATIHAN MASYARAKAT MAKASSAR”

Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Cara Pengisian Kuesioner :

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda Centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapakan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu:

1 = Sangat Tidak Setuju (**STS**)

2 = Tidak Setuju (**TS**)

3 = Neteral (**N**)

4 = Setuju (**S**)

5 = Sangat Setuju (**SS**)

Salam Hormat,

Peneliti,

Nur Windasari

IDENTITAS RESPONDEN

Umur : Thn.

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SMU/SMK D3 S1 S2 S3

Status : Kawin Belum Kawin

Masa Kerja : Thn.

A. Pernyataan untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	Skor atau bobot				
	1	2	3	4	5
Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu mengenai pertanyaan berikut:					
I. Indikator : Kemampuan untuk memberikan perintah					
Pimpinan memberikan perintah sesuai dengan Tupoksi					
II. Indikator : Kemampuan dalam mengakomodir bawahan melalui media konsultasi					
Pimpinan di perusahaan Bapak/Ibu telah memiliki kemampuan dalam mengakomodir bawahan melalui media konsultasi.					
III. Indikator : Kemampuan melibatkan diri bersama bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Pimpinan di perusahaan Bapak/Ibu selalu terlibat dan ada kebersamaan dalam setiap kegiatan dan tidak mendelegasikan kewajibannya kepada bawahannya.					
IV. Indikator : Kemampuan dalam memberikan delegasi antar masing-masing bawahan					
Pimpinan di Perusahaan Bapak/Ibu mampu mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan					
V. Indikator : Kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahan dalam penyelesaian tugas					
Pimpinan Di Perusahaan Bapak/Ibu mampu mengendalikan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

B. Pernyataan untuk Variabel Iklim Organisasi (X2)

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	Skor atau bobot				
	1	2	3	4	5
Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan Berikut :					
I. Indikator : Struktur tanggung jawab yang jelas					
Pegawai mempunyai definisi yang jelas Mengenai peran dan tanggung jawab mereka.					
II. Indikator : Komunikasi					
Pegawai dalam melakukan pekerjaan berkomunikasi dengan baik antara pimpinan dan sesama pegawai.					
III. Indikator : Tanggung Jawab					
Pegawai merefleksikan perasaan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri"					
IV. Indikator : Pengakuan					
Pegawai diberi imbalan dan upah yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik					
V. Indikator : Dukungan					
Pegawai merefleksikan perasaan bahwa hubungan dengan rekan kerja berdasarkan kepercayaan dan saling mendukung					
VI. Indikator : Komitmen					
Pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan					

C. Pernyataan untuk Variabel Motivasi (X3)

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	Skor atau bobot				
	1	2	3	4	5
Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan Berikut :					
I. Indikator : Kebutuhan Fisiologis					
Semua pegawai termotivasi bekerja di perusahaan Bapak/Ibu karena mendapatkan imbalan berupa gaji dan dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya.					
II. Indikator : Rasa Aman					
Di Perusahaan Bpk/Ibu telah memberikan jaminan kepada pegawai, bahwa selama bekerja dengan baik maka ada kepastian karier dan jabatan.					
III. Indikator : Kebutuhan Sosial					
Jika program kerja terselesaikan di Perusahaan Bpk/Ibu maka pegawai diberikan kesempatan rekreasi untuk refreasing.					
IV. Indikator : Kebutuhan Penghargaan					
Pegawai mendapatkan penghargaan sesuai prestasinya					
V. Indikator : Aktualisasi Diri					
Setiap pegawai telah bekerja dengan baik dan berprestasi di Perusahaan Bpk/Ibu akan diprioritaskan untuk dipromosikan pada salah satu jabatan.					

D. Pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	Skor atau bobot				
	1	2	3	4	5
Bagaimana Pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut:					
I. Indikator : Kualitas Kerja					
Semua program kerja di Perusahaan Bpk/Ibu skala prioritas sehingga setiap pegawai dituntut untuk bekerja setiap hari.					
II. Indikator : Ketepatan Waktu					
Sebagian besar pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu					
III. Indikator : Kuantitas Kerja					
Setiap pegawai di Perusahaan Bapak/Ibu dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan/tugas setiap harinya.					
IV. Indikator : Pemanfaatan Waktu					
Setiap pegawai di Perusahaan Bpk/Ibu menyelesaikan tugas tepat waktu karena telah ada fasilitas kantor yang memadai..					
V. Indikator : Kerja sama					
Setiap pegawai di Perusahaan Bpk/Ibu menyelesaikan tugas senantiasa koordinasi dengan pimpinan dan rekan sejawat.					

Komentar Bapak/Ibu terhadap Kuesioner ini bila ada:

.....

.....

.....

.....

.....

Lampiran 3: Tabulasi Data

KEPEMIMPINAN (X1)					Total X1	IKLIM ORGANISASI (X2)						Total X2
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
5	5	4	4	4	22	3	3	3	4	3	3	19
5	5	4	4	4	22	3	3	3	4	3	3	19
4	5	4	4	4	21	3	3	3	4	3	3	19
4	5	4	4	4	21	3	3	3	4	3	3	19
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	20	4	5	2	4	4	4	23
4	4	4	4	4	20	4	5	2	4	4	4	23
5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	3	4	22
5	4	5	5	5	24	4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	4	26
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	5	27
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	5	27
3	3	3	3	3	15	4	3	2	3	4	4	20
5	5	5	4	4	23	5	5	4	3	4	5	26
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	5	24
4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	27
5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	29
4	4	3	4	4	19	4	5	3	4	4	5	25
4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	4	23
4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	26
5	5	2	5	4	21	5	4	4	4	4	5	26
5	5	2	5	4	21	5	4	4	4	4	5	26
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
4	5	3	5	5	22	4	5	4	4	5	5	27
5	4	5	5	4	23	4	5	4	3	5	5	26
4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	4	4	22
4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	4	4	22
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	4	23

4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	24	5	4	4	3	5	5	26
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	5	5	26
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	4	23

MOTIVASI (X3)					Total X3	KINERJA PEGAWAI (Y)					Total Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	4	23
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16	3	5	4	4	5	21
3	3	4	4	3	17	3	5	4	4	5	21
4	4	3	4	3	18	4	4	5	4	4	21
4	4	3	4	4	19	4	4	4	2	4	18
5	5	3	3	3	19	5	4	4	3	3	19
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24	3	4	3	4	3	17
5	3	5	5	5	23	3	4	3	5	5	20
4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	3	21	3	4	3	5	5	20
5	4	5	4	3	21	3	4	3	5	5	20
5	4	5	4	3	21	3	4	3	5	5	20
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16	5	4	4	4	4	21
5	3	3	3	3	17	3	5	5	5	5	23
4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
4	4	3	3	3	17	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	21
4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
5	4	4	3	4	20	4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
2	2	4	2	4	14	3	4	4	4	4	19
4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19
4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	4	19
4	2	4	3	2	15	3	4	4	4	4	19
4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	4	19
4	4	3	3	3	17	4	3	4	4	4	19
5	5	3	4	4	21	4	5	4	4	4	21

5	4	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	2	16	3	4	4	4	4	19

Lampiran 4: Hasil Olah Data SPSS

Uji Validitas

1) Kepemimpinan (X₁)

		Correlations					TotalX
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	1
X1.1	Pearson Correlation	1	.598**	.349**	.452**	.267*	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.001	.048	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.598**	1	.116	.335*	.310*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.399	.012	.021	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.349**	.116	1	.114	.243	.583**
	Sig. (2-tailed)	.009	.399		.407	.074	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.452**	.335*	.114	1	.676**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.407		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.267*	.310*	.243	.676**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.048	.021	.074	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TotalX1	Pearson Correlation	.791**	.707**	.583**	.688**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

2) Iklim Organisasi (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.420**	.544**	.220	.587**	.480**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.107	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.420**	1	.289*	.110	.448**	.497**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.001		.032	.426	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.544**	.289*	1	.308*	.477**	.368**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032		.022	.000	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.220	.110	.308*	1	.338*	-.117	.406**
	Sig. (2-tailed)	.107	.426	.022		.012	.396	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.587**	.448**	.477**	.338*	1	.639**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.012		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.480**	.497**	.368**	-.117	.639**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.396	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
TotalX2	Pearson Correlation	.803**	.663**	.740**	.406**	.832**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

3) Motivasi (X₃)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.510**	.308*	.242	.107	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.075	.436	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	.510**	1	.350**	.409**	.446**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.002	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	.308*	.350**	1	.549**	.521**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.022	.009		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	.242	.409**	.549**	1	.690**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.075	.002	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	.107	.446**	.521**	.690**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.436	.001	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TotalX3	Pearson Correlation	.601**	.767**	.741**	.777**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

4) Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Totally
Y.1	Pearson Correlation	1	.306*	.529**	.022	-.093	.578**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.875	.497	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.306*	1	.503**	.463**	.408**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.023		.000	.000	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	.529**	.503**	1	.027	.113	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.845	.410	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	.022	.463**	.027	1	.608**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.875	.000	.845		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	-.093	.408**	.113	.608**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.497	.002	.410	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55
TotalY	Pearson Correlation	.578**	.804**	.644**	.646**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Uji Reliabilitas

1) Kepemimpinan (X₁)

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.71	2.136	.634	.573
X1.2	16.73	2.165	.462	.649
X1.3	17.20	2.422	.266	.747
X1.4	16.91	2.455	.517	.631
X1.5	16.96	2.554	.506	.640

2) Iklim Organisasi (X₂)**3) Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.22	3.766	.666	.725
X2.2	20.22	4.396	.497	.768
X2.3	20.71	3.951	.568	.753
X2.4	20.33	5.224	.235	.815
X2.5	20.24	3.962	.735	.711
X2.6	20.20	4.348	.552	.756

3) Motivasi (X₃)**4) Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.00	5.444	.383	.787
X3.2	15.38	4.500	.579	.726
X3.3	15.45	4.882	.574	.726
X3.4	15.49	4.921	.644	.707
X3.5	15.69	4.810	.589	.721

4) Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.20	2.644	.243	.694
Y.2	15.96	2.295	.652	.480
Y.3	16.18	2.744	.452	.584
Y.4	16.00	2.593	.400	.601
Y.5	15.95	2.719	.356	.620