

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo* (1st ed.). Aswaja Pressindo.
- Acar, A. Z. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 217–226. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.995>
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimalpress.
- Ajabar, A., Abbas, D. S., Muafiq, F., Marentek, M. R., Mandey, N. H. J., Saputra, N., Tumiwa, R. A. F., Narwadan, T. N. ., Anita, T. L., Masahere, U., & Na'im, Z. (2021). *Human Resources Management: Creativity, Innivation and Dynamics* (GCAINDO (ed.)). Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Ariani, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Displin Kerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonsia, Tbk. Wilayah Bulukumba. *Administrasi Perkantoran*.
- Bahri, S. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA SATUAN TENAGA KONTRAK POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDAR LAMPUNG*.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. PT Rajagrafindo Persada.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Procuratio: Jurnal ...*, 3(1), 1–10.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Carmeli, A., & Freund, A. (2004). Work Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal Of*

Organization Theory And Behavior, 4(4), 289–309.

Chaniago, A. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Arkhanuddin (ed.); 1st ed., Vol. 10, Issue 9). Lentera Ilmu Cendekia.

Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 06.

Hakim, W., & Fernandes, A. (2017). Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lecturers. *Journal of Organizational Change Management*, 30(7), 1136–1148.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2016-0242>

Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgrj Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 94–111. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1769>

Hastuti, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan terhadap Kinerja Kader kesehatan dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 23–34.
<https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.16>

Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *Ilmu Administrasi*, 7(2), 127–136.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.

Ma'rufi, A., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
ISSN: 2715-7121, 442–446.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badam Pendapatan daerah Kabupaten Deli serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5, 13–43.

Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja*. Rajawali Pers.

Pangewa, M., & Yamin, M. N. (2020). *Perilaku Keorganisasian* (Diah Safitri (ed.); 1st ed.). PT Rajagrafindo Persada.

Pramitha, G. D., Supartha, I. W. G., & Gede, R. I. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2), 255191.

Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/270>

Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83).

Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (n.d.). *Organization Behavior* (ke 16). Salemba Empat.

Safitri, Devi. (2014). Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 339–351.

Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan* (I. Fahmi & E. Wahyudin (eds.); 1st ed.). Prenadamedia Grup.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Sousa, E. A. de. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya pada Kualitas Layanan (Studi pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste)*. 7, 2617–2634.
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 150. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16220>
- Sugiarti, C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi (Survai Pada Pengurus Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi 2021). *Moderat*, 7, 760–777.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (27th ed.). Alfabeta, cv.
- Suhermin & Rino Miftachudin. (2019). Pengaruh Motivasi, kompetensi dan kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(11), 1–15.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi* (D. S. Santoso (ed.); 1st ed.). Deepublish.
- Suseno, M. N. (2012). Faktor Kepribadian Dan Organizational Citizenship Behaviorpada Polisi Pariwisata. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 9(2), 193. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v9i2.345>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 244.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Acta Diurna*, III(4), 1–20.

- Top, S., Öge, E., Atan, Ö., & Gümüő, S. (2015). Investigation Relational Levels of Intensity between Paternalistic and Servant Leadership Styles and National Culture, Organizational Commitment and Subordinate Responses or Reactions to the Leaders Style. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 12–22. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.861>
- Wahyudi, wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Wahyudi (ed.)). UNPAM PRESS.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yunarsih, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Peker- Jaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 72–82. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.207.72-82>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. S. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi* (N. A. Saleh (ed.); 2017th ed.). Nas Medis Pustaka.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1. Koesioner

KUESIONER PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA ANGGOTA KELOMPOK TANI PADA KOPERASI TANI MASAGENA DESA PONGO KECAMATAN MASAMABA

Saya Sriwanda Kamal (A012202050) Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Tesis) dengan Judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen dan Kinerja Anggota Kelompok Tani pada Koperasi Tani Masagena Desa Pongo Kecamatan Masamaba**. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari BAPAK/IBU/SDR/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi BAPAK/IBU/SDR/i dalam pengisian kuesioner ini.

NAMA :

UMUR :

JENIS KELAMIN :

LUAS LAHAN :

KETERANGAN PENGISIAN KUESIONER

Jawablah pertanyaan berikut dengan memberikan tanda silang (√) pada kotak yang berisi kolom yang tersedia!

SS = Sangat setuju diberi skor 5

ST = Setuju diberi skor 4

RG = Ragu-ragu diberi skor 3

KS = Kurang Setuju diberi skor 2

TS = Tidak Setuju diberi skor 1

Gaya kepemimpinan (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	TS
1.	Pemimpin tidak sungkan melibatkan anggota kelompok dalam membuat keputusan					
2.	Pemimpin selalu menghargai potensi setiap kanggotanya					
3.	Pemimpin mau mendengar saran ataupun pendapat dari anggotanya					
4.	Pemimpin melakukan kerjasama yang baik dengan para anggotanya					

Motivasi (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	TS
Kebutuhan Fisik						
1.	Saya mendapatkan fasilitas pada saat melakukan pelatihan					
2.	Saya mendapatkan konsumsi dan biaya transportasi saat melakukan pertemuan					
3.	Saya mendapatkan beberapa bantuan yang menguntungkan					
Kebutuhan rasa aman dan keselamatan						
4.	Saya mendapatkan kondisi pelatihan yang aman					
Kebutuhan sosial						
5.	Koperasi Tani Masagena tidak hanya memberi pelatihan tentang perkebunan tetapi juga melakukan pelatihan berbicara didepan umum					
Kebutuhan akan penghargaan						
6.	Saya merasa dihormati dan diberi hadiah karena telah bekerja keras					
7.	Saya merasa memperoleh timbal balik berupa hadiah karena telah mencapai penjualan sesuai standar koperasi					
Kebutuhan perwujudan diri						
8.	Saya mengikuti pelatihan agar dapat mengembangkan potensi diri saya					
9.	Saya mendapat kesempatan dari kelompok tani menjadi pengajar ketika ada petani dari luar daerah atau kota yang ingin mempelajari sistem pengolahan perkebunan Koperasi Tani Masagena					

Komitmen (Y1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	TS
Affective Commitment						
1.	Saya merasa sangat bahagia menjadi bagian dari Koperasi Tani Masagena					
2.	Saya merasa menjadi bagian keluarga di Koperasi Tani Masagena.					
Continuance Commitment						
3.	Saya sulit meninggalkan Koperasi Tani Masagena ini karena takut tidak mendapatkan bantuan					
4.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan Koperasi Tani Masagena					
Normative Commitment						
5.	Saya merasa Koperasi Tani Masagena telah banyak berjasa bagi hidup saya					
6.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Koperasi Tani Masagena					
7.	Koperasi Tani Masagena layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

Kinerja (Y2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	TS
1.	Saya melakukan proses pekerjaan dengan baik sesuai dengan pelatihan koperasi					
2.	Saya telah melakukan proses sesuai dengan arahan koperasi sehingga hasilnya memuaskan					
3.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan pada saat mengikuti pelatihan					
4.	Saya menggunakan bantuan yang telah diberikan koperasi dengan baik					
5.	Saya masih memerlukan pengawasan dari kelompok tani					
6.	Saya berusaha membina hubungan yang baik dengan para anggota koperasi tani					

Lampiran 2. Koesioner Bahasa Daerah

KUESIONER PENGARUNNA GAYA KEPEMIMPINAN SOLA MOTIVASI PADA KOMITMEN SOLA KINERJA ANGGOTA KELOMPOK TANI DIO KOPERASI TANI MASAGENA DESA PONGO KECAMATAN MASAMBA

Aku Sriwanda Kamal (A012202050) Mahasiswi dio Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar sementara na penelitian tugas akhir judulna **Pengarunna Gaya Kepemimpinan Sola Motivasi pada Komitmen Sola Kinerja Anggota Kelompok Tani Dio Koperasi Tani Masagena Desa Pongo Kecamatan Masamba**. Iyamoto ku harap tukka te dukungan ta sola ta bantuna dikka indo ambe taluangkan dikka waktu ta, ta isi te kuesioner danggi ta makalasi anu tongan. Iyato informasi anu tabengaran atau ta isi dirahasikan sia, taera ku sebar ih te informasi ta laku pake ri untuk selesaikan te sikolahku. Matarimakasih na karena dukungan ta dan partisipasi ta moraiki isi te kuesioner indo ambe.

NAMA /Sanga :

UMUR / Umuru :

JENIS KELAMIN / Muane/ Baine :

LUAS LAHAN/ Pira kalluana Tanah :

KETERANGAN PENGISIAN KUESIONER

Jawab i te pertanyaan diongan ta bengaran ih tanda centang (√) dio kolom yang tersedia!

SS	= situju Maro	diberi skor 5
ST	= Situju	diberi skor 4
RG	= Ragu-ragu	diberi skor 3
KS	= Kurang Situju	diberi skor 2
TS	= Taeku Situju	diberi skor 1

Gaya kepemimpinan Demokratis (X1)

Umba nakua carana mepimpin

N0	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	TS
1.	Na libatkan sia raka tu anggota na ke garage keputusan					
2.	Na hargai sia raka tu kamanarangan ta					
3.	Na rangngi sia raka tu pendapatna anggota					
4.	Maballo sia kerjasamana sola anggota					

Motivasi (X2)

N0	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	TS
Kebutuhan Fisik						
1.	Deen sia fasilitas na bengaran ki ke magguruki					
2.	Na pakande sia ki beppa sola deen sia biaya bensinta na bengaranki ke pertemuan					
3.	Deen sia biasa bantuan na bengaran ki					
Aman sia ta rasa						
4.	Aman tukka kondisina tu pelatihan					
Kebutuhan social						
7.	Iyato koperasi selain na bengaranki pelatihan umba na ku rawat bela ta na bengaran duka ki umba na kua bisa ki mabbicara dio olo na tau buda					
Kebutuhan kena bengaranki penghargaan						
7.	Merasa di hormatina na bengaran duka hadiah ke ku jalankan ih to program					
8.	Ke buda penjualan ku deen duka bonus na bengaran na koperasi					
Kebutuhan perwujudan diri						
9.	Iya to mirunduna pelatihanna koperasi karena laku kembangkan te ilmuku					
10.	Biasa na ke deen tamuna koperasi dio mai salian, na bengaranki kesempatan koperasi paggurui to tau ratu .					

Komitmen (Y1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	TS
Affective Commitment						
1.	Masannangna jadi keluargana masagena					
2.	Merasana aku keluargana masagena					
Continuance Commitment						
3.	Tekubela pellei masagena karena tae deen makka bantuan na bengaran na					
4.	Rugina ke kupellei te masagena					
Normative Commitment						
5.	Buda tukka informasi na bengarana na masagena					
6.	Tae pa dee napa-apa kubengaran te masagena					
7.	La Setia na aku dio masagena					

Kinerja (Y2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	ST	RG	KS	TS
1.	Iyato anu napagguruan na Masagena laku jama duka dio belaku					
2.	Iyato na maballo belaku apa iyato anu na pagguruanki Masagena iyato ku pogau dio bela					
3.	Tepat waktu bawang na aku ke pelatihan mokana aku terlambat					
4.	Iyato bantuan na koperasi pura mo ku pake					
5.	Kubutuhkan pa dikka te pengawasna koperasi					
6.	Aku te berusaha ku paballoi te hubungan sola koperasi mokana ma salah -salah					

Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

UJI VALIDITAS

Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.777**	.834**	.674**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.777**	1	.899**	.689**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.834**	.899**	1	.757**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.674**	.689**	.757**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67
X1.Total	Pearson Correlation	.901**	.927**	.960**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

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

Motivasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.601**	.501**	.367**	.025	.244*	.125	.253*	.283*	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.839	.047	.315	.039	.020	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.601**	1	.384**	.256*	-.024	.076	.104	-.021	-.023	.432**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.037	.849	.541	.404	.868	.852	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.501**	.384**	1	.286*	-.053	-.082	.030	.032	.124	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.019	.670	.507	.810	.796	.316	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.367**	.256*	.286*	1	.252*	.280*	.141	.419**	.515**	.697**
	Sig. (2-tailed)										
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

	Sig. (2-tailed)	.002	.037	.019		.040	.022	.256	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.025	-.024	-.053	.252*	1	.451**	.213	.243*	.337**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.839	.849	.670	.040		.000	.083	.048	.005	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.6	Pearson Correlation	.244*	.076	-.082	.280*	.451**	1	.561**	.356**	.334**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.047	.541	.507	.022	.000		.000	.003	.006	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.7	Pearson Correlation	.125	.104	.030	.141	.213	.561**	1	.212	.101	.458**
	Sig. (2-tailed)	.315	.404	.810	.256	.083	.000		.085	.415	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.8	Pearson Correlation	.253*	-.021	.032	.419**	.243*	.356**	.212	1	.591**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.039	.868	.796	.000	.048	.003	.085		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson Correlation	.283*	-.023	.124	.515**	.337**	.334**	.101	.591**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.020	.852	.316	.000	.005	.006	.415	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.Total	Pearson Correlation	.657**	.432**	.442**	.697**	.462**	.610**	.458**	.617**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

Komitmen (Y1)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.938**	.122	-.116	.472**	.115	.399**	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000	.326	.351	.000	.355	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.2	Pearson Correlation	.938**	1	.053	-.078	.411**	.074	.399**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000		.672	.533	.001	.550	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67

Y1.3	Pearson Correlation	.122	.053	1	.577**	.009	-.143	-.117	.529**
	Sig. (2-tailed)	.326	.672		.000	.944	.248	.344	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.4	Pearson Correlation	-.116	-.078	.577**	1	-.101	-.105	-.159	.419**
	Sig. (2-tailed)	.351	.533	.000		.416	.398	.198	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.5	Pearson Correlation	.472**	.411**	.009	-.101	1	.553**	.571**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.944	.416		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.6	Pearson Correlation	.115	.074	-.143	-.105	.553**	1	.467**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.355	.550	.248	.398	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.7	Pearson Correlation	.399**	.399**	-.117	-.159	.571**	.467**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.344	.198	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67
Y1.Total	Pearson Correlation	.628**	.590**	.529**	.419**	.660**	.485**	.555**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

Kinerja (Y2)

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.Total
Y2.1	Pearson Correlation	1	.737**	.434**	.339**	.183	.255*	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.137	.037	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y2.2	Pearson Correlation	.737**	1	.494**	.473**	.294*	.417**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.016	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y2.3	Pearson Correlation	.434**	.494**	1	.585**	.213	.350**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.084	.004	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y2.4	Pearson Correlation	.339**	.473**	.585**	1	.558**	.603**	.805**
	Sig. (2-tailed)							
	N	67	67	67	67	67	67	67

	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y2.5	Pearson Correlation	.183	.294*	.213	.558**	1	.739**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.137	.016	.084	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y2.6	Pearson Correlation	.255*	.417**	.350**	.603**	.739**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.004	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y2.Total	Pearson Correlation	.660**	.764**	.738**	.805**	.667**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

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

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

UJI RELIABILITAS

Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	4

Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	9

Komitmen (Y1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	7

Kinerja (Y2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	6

Lampiran 4. Output Regresi

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 ^a	.184	.159	2.200

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.987	2	34.994	7.228	.001 ^b
	Residual	309.863	64	4.842		
	Total	379.851	66			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Motivasi , Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.128	4.149		3.405	.001
	Gaya Kepemimpinan	.218	.154	.172	1.415	.162
	Motivasi	.291	.105	.336	2.767	.007

a. Dependent Variable: Komitmen

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.147	2.417

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.930	3	27.977	4.788	.005 ^b
	Residual	368.100	63	5.843		
	Total	452.030	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.510	4.953		1.718	.091
	Gaya Kepemimpinan	.254	.172	.183	1.475	.145
	Motivasi	.256	.122	.271	2.099	.040
	Komitmen	.109	.137	.100	.792	.432

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5. Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung

A. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	<input type="text" value="0.218"/>	Sobel test: <input type="text" value="0.69357847"/>	<input type="text" value="0.03426"/>	<input type="text" value="0.4879466"/>
<i>b</i>	<input type="text" value="0.109"/>	Aroian test: <input type="text" value="0.59057703"/>	<input type="text" value="0.04023523"/>	<input type="text" value="0.55480386"/>
<i>s_a</i>	<input type="text" value="0.154"/>	Goodman test: <input type="text" value="0.88030224"/>	<input type="text" value="0.026993"/>	<input type="text" value="0.3786956"/>
<i>s_b</i>	<input type="text" value="0.137"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

B. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	<input type="text" value="0.291"/>	Sobel test: <input type="text" value="0.76473171"/>	<input type="text" value="0.04147729"/>	<input type="text" value="0.44443132"/>
<i>b</i>	<input type="text" value="0.109"/>	Aroian test: <input type="text" value="0.72251274"/>	<input type="text" value="0.04390096"/>	<input type="text" value="0.4699793"/>
<i>s_a</i>	<input type="text" value="0.105"/>	Goodman test: <input type="text" value="0.81533717"/>	<input type="text" value="0.03890292"/>	<input type="text" value="0.41487934"/>
<i>s_b</i>	<input type="text" value="0.137"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	