

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62, (Online), (<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>).
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, And Behavior*. New York: Open University Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Bastian, Indra (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga
- Al Khajeh, Ebrahim Hasan. (2018). *Impact of Leadership Styles on Organizational Performance*. *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 2018, pages, ISSN : 2166-0018, (Online), (<https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/687849/687849-1.pdf>).
- Alfeus Manuntung, 2018. *Buku Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi*. Malang : Wineka Media
- Annisa, Nurma Firstania Rizki (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Perhubungan Kota Blitar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Azizah, Yunita Noor et al. (2020). *Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7):577-588, (Online), (<https://www.sysrevpharm.org/articles/transformational-or-transactional-leadership-style-which-affects-work-satisfaction-and-performance-of-islamic-university.pdf>).
- Basrowi. (2014). *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Bass, B. and Avolio, B. (2011). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual, 3rd ed*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bernardin, H. J and Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Buble, Mario, Ana Juras and Ivan Matić. (2014). *The Relationship Between Managers' Leadership Styles and Motivation*. *Management*, Vol. 19, 2014, 1, pp. 161-193.

- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16, (Online), (<https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>).
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Teknologi Ahura Quasantara. Universitas Ibn Khaldun Bogor
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., Faisal, M., & Wright, L. T. (2021). *Working From Home During The Corona Pandemic: Investigating The Role Of Authentic Leadership, Psychological Capital, And Gender On Employee Performance. Cogent Business & Management*, 8(1), (Online), (<https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1885573>)
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resources Management*. Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 5.
- Effendy OU. 2008. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Uchjana, Onong. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Frida Nur Anggraeni, Amir Tengku Ramly Dan Kirbandoko (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusli, 2016. Pengaruh Gaya Kemepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar.
- Guteressa, Luisinha Fonseca Da Costa Guterresaa, Armani Thoyib and Rofiaty. (2020). *The Role of Work Motivation as a Mediator on The Influence of Education-Training and Leadership Style on Employee Performance. Management Science Letters*, 10 page: 1497–1504, (Online), (https://www.growingcience.com/msl/Vol10/msl_2019_376.pdf).
- Hapid, H., & Sunarwan, A. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2), (Online), (<http://dx.doi.org/10.35906/jep01.v1i2.109>).

- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). Brawijaya University.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kerlinger, F.N. (2000). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Khairunnisa (2021). “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kab. Takalar. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah
- Koniswara, S., & Lestari, T. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kupang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1), 1–15, (Online), (<https://doi.org/10.36596/ekobis.v7i1.69>).
- Laksmiana, Gd Bryananda and I Gede Riana. (2020). *Intrinsic Motivation Mediates The Influence Of Transformational Leadership On The Employee Performance. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Volume-4, Issue-5-pp-90-96, (Online), (<https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/05/K20459096.pdf>).
- Latib, Aziz Fathoni Dan Maria Magdalena Minarsih (2016) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Dinas Pasar Kota Semarang)
- Mahsun, Mohamad. (2018). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Moh. Aiunul Yaqin (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
- Moh. Imron 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Cenral Asia KCP Singosari Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.4 No. 2
- Mulyadi, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1, (Online), (<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i1.1939>).
- Musa Hubeis. Mukhadam Najib. 2014. *Manajemen Strategic Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nabil, Mukarim (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JBA Indonesia Pekanbaru. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
- Naile, Idah and Jacob M Selesho. (2014). *The Role of Leadership in Employee Motivation*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 5 No. 3, (Online), (<https://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/2131/2118>).
- Novitasari, S. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tegal. Universitas Pancasakti Tegal, (Online), (<https://core.ac.uk/download/pdf/322774750.pdf>).
- Paramitha, Lisa (2017) . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 5, No. 3, (Online), ([https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/07/Jurnal%20Lisa%20\(07-18-17-02-41-12\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/07/Jurnal%20Lisa%20(07-18-17-02-41-12).pdf)).
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 7, No. 2, Desember, P ISSN2503-4367, E ISSN 2797-3948, 171-182, (Online), (<https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.10048>).

- Putri Ismiyaning Dyah, Hendrietta. (2012). Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya, (Online), (<https://core.ac.uk/outputs/12215928/>).
- Rais, M., Mallongi, S., & Saleh, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 4(2, 4(2), 299, (Online), (<http://eprints.unm.ac.id/10029/>).
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat: Jakarta. Saputra, Yulius Eka Agung. 2014. Manajemen Dan Perilaku Organisasi. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sekaran, U. Bougie, R. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. Fifth Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Sekaran, Uma Dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. 11(1), 19–33
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bambang. Carbohydrate Polymers, 6(1), 5–10.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits PT Freeport Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis.
- Sougui, Ali Orozi., Abdul Talib Bon., and Hussein Mohamed Hagi Hassan. (2015). *The Impact Of Leadership Styles On Employees' Performance In Telecom Engineering Companies*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, (Online), (<https://www.ajbasweb.com/old/ajbas/2015/Special%20IPN%20December/362-366.pdf>).
- Subari, & Riady, Hanes. (2015). *Influence Of Training, Competence And Motivation On Employee Performance, Moderated By Internal Communications*. American Journal of Business and Management, 4(3), 133–145, (Online), (<https://doi.org/10.11634/216796061706678>)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV. Suharto Dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukarja, R. Dan Machasin. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tapak Manajemen Bisnis*
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18.
- Suprpto T. 2011. Pengantar Ilmu Komunisasi Dan Peran Manajemen Dalam Komunikasi. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Susanto, Yohanes and Siswoyo Haryono. (2020). *The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation*. *Talent Development & Excellence* 2439, Vol.12, No.2s, 2020, 2439-2449 ISSN 1869-0459 (print)/ ISSN 1869-2885, (Online), (<https://www.ijnrd.org/papers/IJNRD2404144.pdf>).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia Di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(4), 455–473.
- Syafii, Lukman Imam, Armanu Thoyib, Umar Nimran and Djumahir. (2015). *The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as Mediating Variable of Leadership Style Related with The Employee Performance (Studies in Perum Perhutani)*. *Procedia - Socia and Behavioral Sciences*, 211 (2015) 1142-1147, (Online), (<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.152>).
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, (Online), (<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>).
- Tremblay, M. A. (2009). *Work Extrinsic And Intrinsic Motivation Scale: Its Value For Organizational Psychology Research*. *Canadian Journal Of Behavioural Science*, Vol 41(4), 213–226, (Online), (<https://doi.org/10.1037/a0015167>).
- Utamajaya, Gede I Dewa Adi Putra Dan Sriathi, Anak Agung Ayu (2015) . Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motot Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.

- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, Issn:1098-6596.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (5th Ed.). Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemotivasian*. Rajagrafindo Persada.
- Winarno, A. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Karyawan Pada Rumah Sakit Ahmad Yani Awal Bros Hospital Group. Universitas Islam Riau.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta.
- Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini, saya Claudia Darlen Manoppo memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program magister manajemen Universitas Hasanuddin dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada Astra Isuzu Cabang Makassar”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju	: dengan Skor 5
S : Setuju	: dengan Skor 4
KS : Kurang Setuju	: dengan Skor 3
TS : Tidak Setuju	: dengan Skor 2
STS: Sangat Tidak Setuju	: dengan Skor 1

Kuesioner Penelitian

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

1. Nama *

2. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

☐ Pria

☐ Wanita

3. Umur *

Tandai satu oval saja.

☐ < 30 Tahun

☐ 30 - 45 Tahun

☐ >45 Tahun

4. Lama Bekerja *

Tandai satu oval saja.

☐ <3 Tahun

☐ 3-4 Tahun

☐ >4 Tahun

Kuesioner Penelitian (Gaya Kepemimpinan)

5. Pimpinan saya tidak ragu untuk memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada tim serta mampu menghadapi tantangan dan perubahan dengan percaya diri *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

6. Pimpinan saya mampu membuat keputusan yang tepat dengan mempertimbangkan berbagai faktor meskipun dalam kondisi terbatas atau darurat *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

7. Pimpinan saya mampu menjaga sikap positif serta mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang tenang dan bijaksana *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

8. Pimpinan saya selalu mendengarkan ide atau gagasan, memberikan solusi atas kendala yang dihadapi, serta memberi ruang untuk diskusi atau bertukar pikiran *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

9. Pimpinan saya sering berbagi visi dan tujuan yang jelas untuk tim serta memberikan contoh yang baik dalam hal kerja keras dan dedikasi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Kuesioner Penelitian (Motivasi)

10. Saya merasa termotivasi dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan ketika ada kemungkinan mendapatkan penghargaan di tempat kerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

11. Saya merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika pekerjaan atau pencapaian saya mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

12. Saya sering mencari cara baru untuk meningkatkan proses kerja di tim saya tanpa menunggu umpan balik dari pimpinan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

13. Saya merasa penting untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu meskipun tanpa pengawasan langsung dari pimpinan serta siap mengaku jika terjadi kesalahan dan memperbaikinya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

14. Saya memiliki keinginan yang kuat untuk belajar hal-hal baru di tempat kerja dan senang mencari informasi tambahan untuk memperdalam pemahaman tentang pekerjaan saya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Kuesioner Penelitian (Kinerja)

15. Saya selalu mengutamakan kualitas dan memerhatikan detail dalam setiap aspek pekerjaan, baik dari segi proses maupun hasil akhir *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

16. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

17. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien serta mampu mengatasi hambatan atau tantangan yang dihadapi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

18. Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan berusaha untuk mendukung visi dan misinya serta berkomitmen untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan saya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

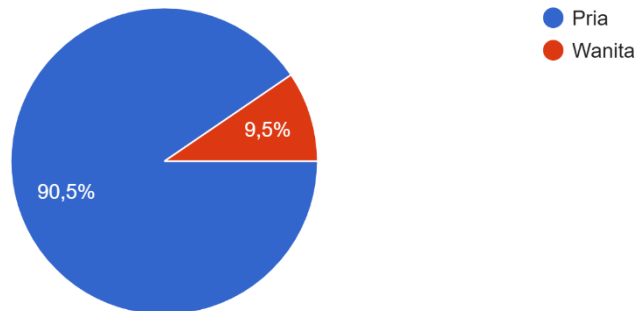
Sangat ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

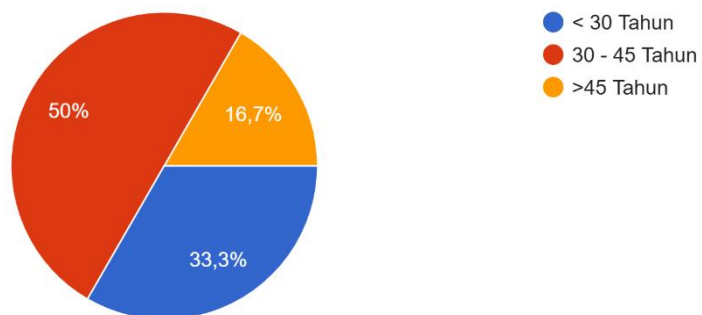
Jenis Kelamin

42 jawaban



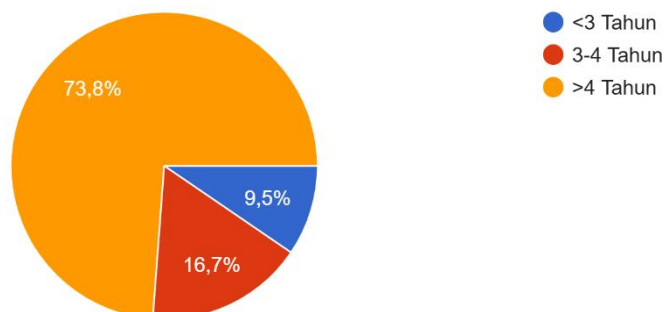
Umur

42 jawaban



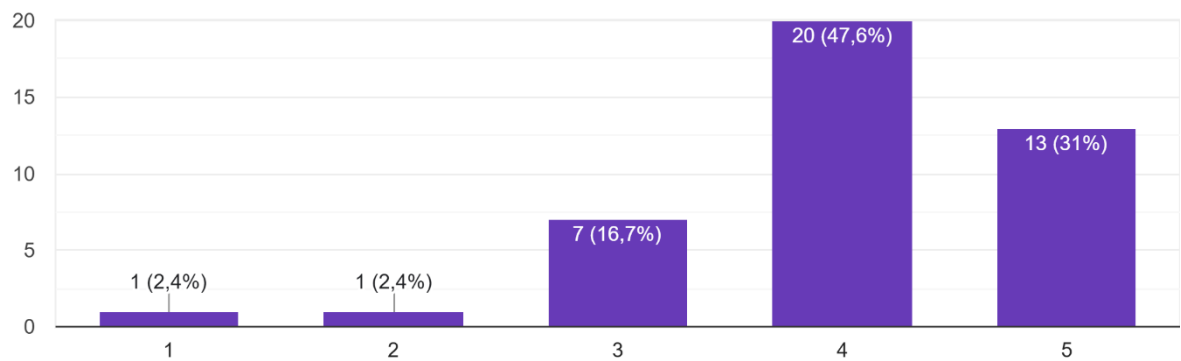
Lama Bekerja

42 jawaban



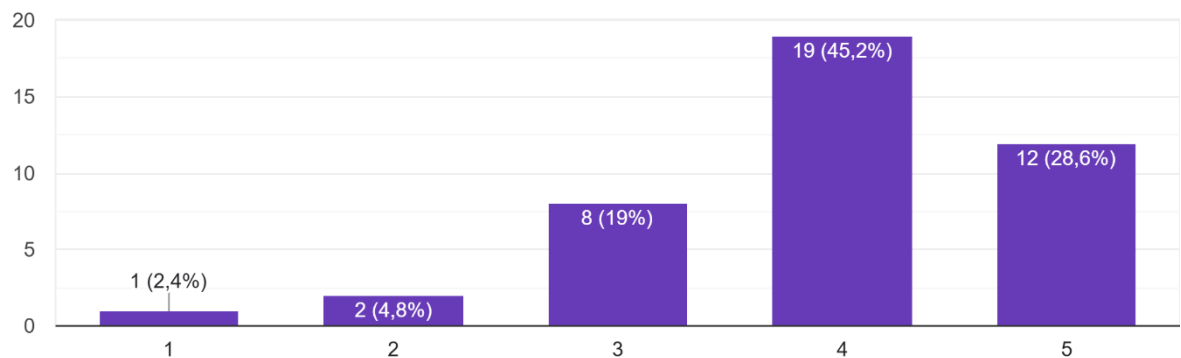
Pimpinan saya tidak ragu untuk memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada tim serta mampu menghadapi tantangan dan perubahan dengan percaya diri

42 jawaban



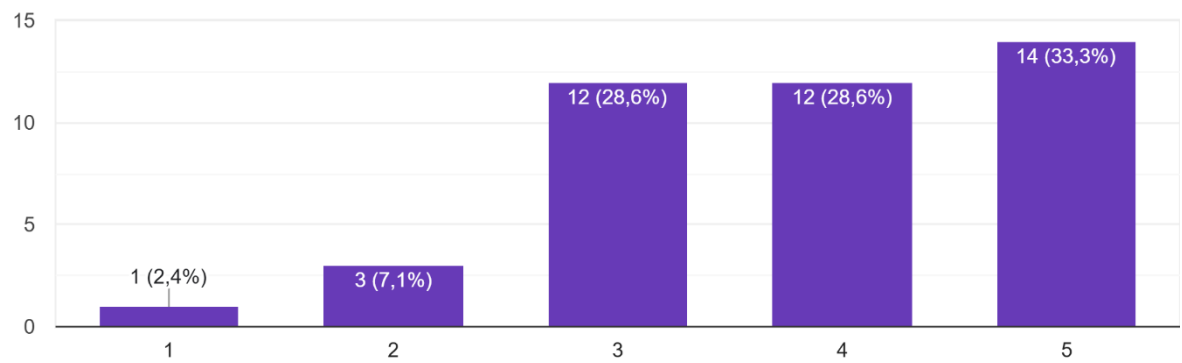
Pimpinan saya mampu membuat keputusan yang tepat dengan mempertimbangkan berbagai faktor meskipun dalam kondisi terbatas atau darurat

42 jawaban



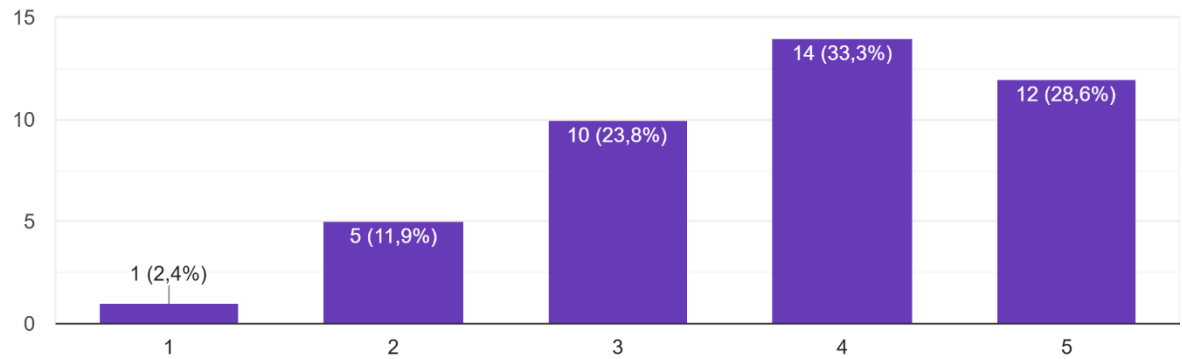
Pimpinan saya mampu menjaga sikap positif serta mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang tenang dan bijaksana

42 jawaban



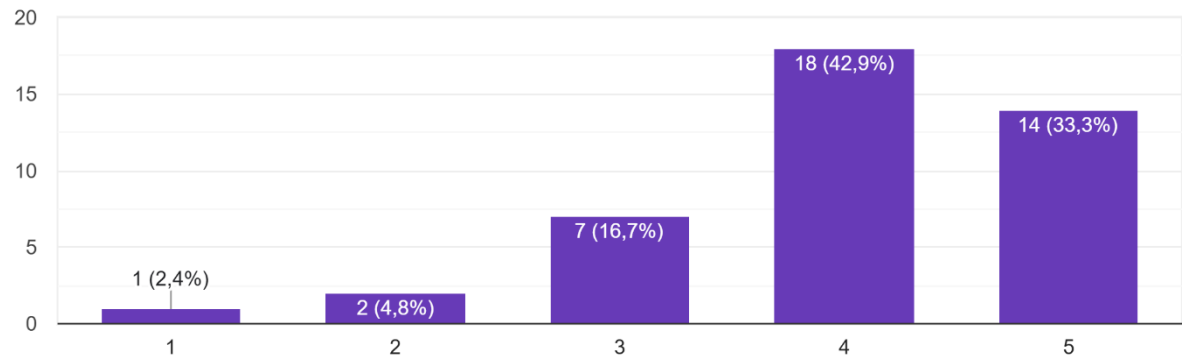
Pimpinan saya selalu mendengarkan ide atau gagasan, memberikan solusi atas kendala yang dihadapi, serta memberi ruang untuk diskusi atau bertukar pikiran

42 jawaban



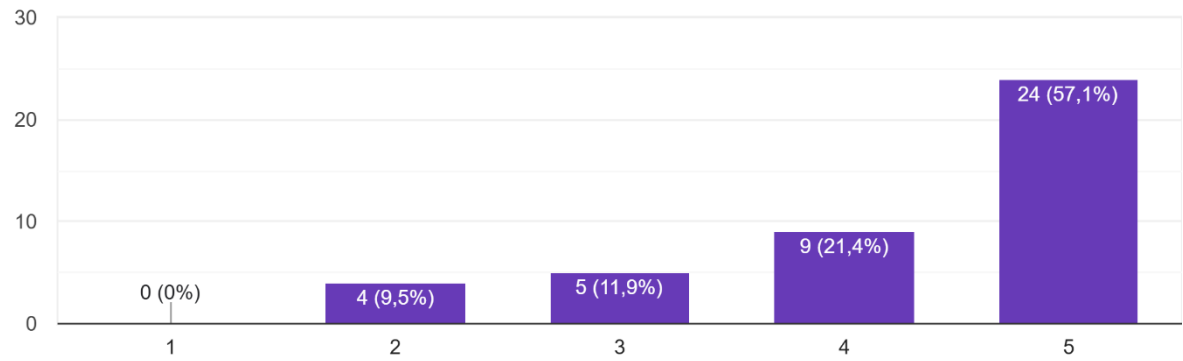
Pimpinan saya sering berbagi visi dan tujuan yang jelas untuk tim serta memberikan contoh yang baik dalam hal kerja keras dan dedikasi

42 jawaban



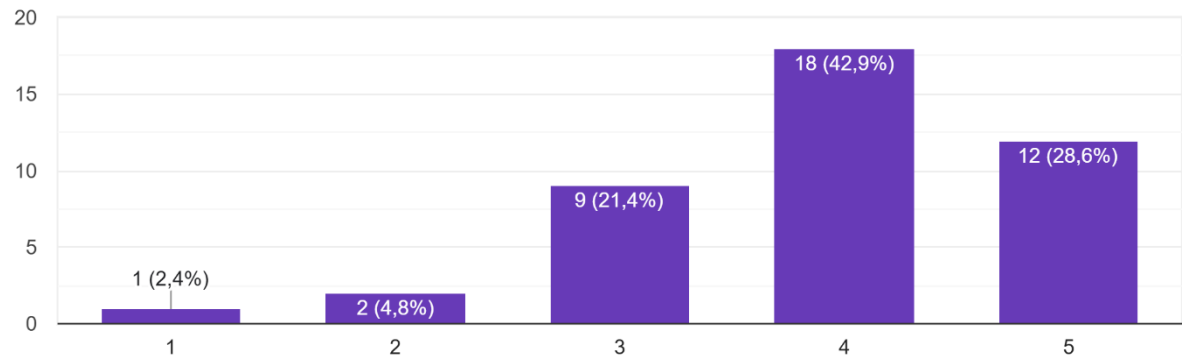
Saya merasa termotivasi dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan ketika ada kemungkinan mendapatkan penghargaan di tempat kerja

42 jawaban



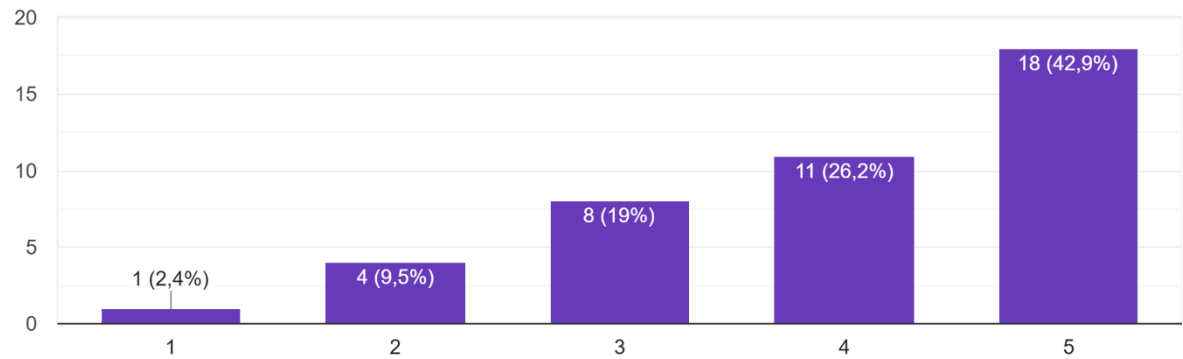
Saya merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika pekerjaan atau pencapaian saya mendapatkan pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja

42 jawaban



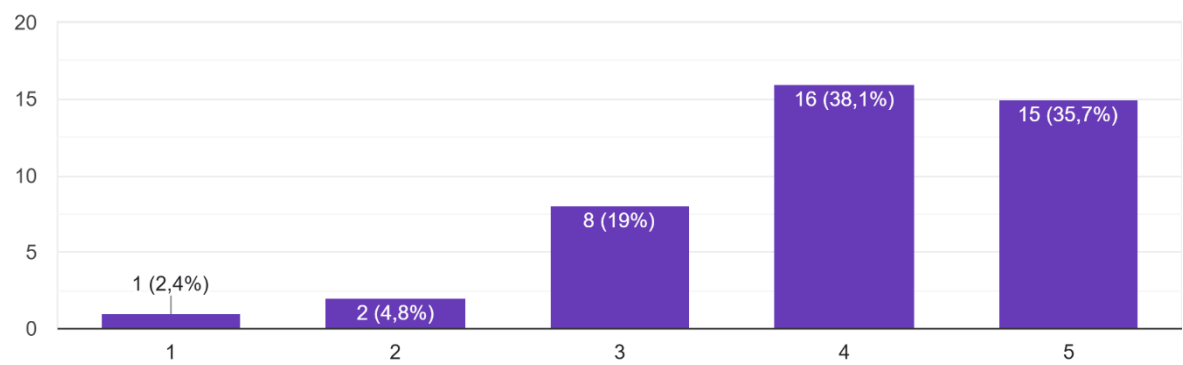
Saya sering mencari cara baru untuk meningkatkan proses kerja di tim saya tanpa menunggu umpan balik dari pimpinan

42 jawaban



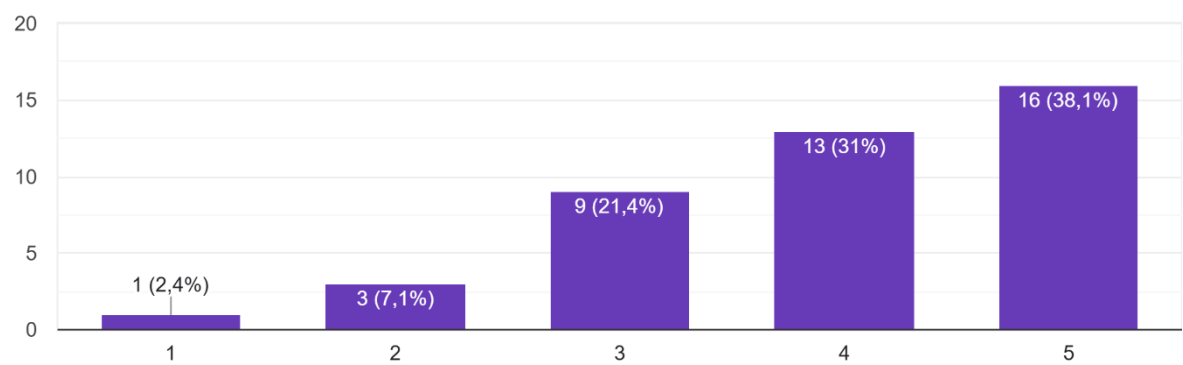
Saya merasa penting untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu meskipun tanpa pengawasan langsung dari pimpinan serta siap mengaku jika terjadi kesalahan dan memperbaikinya

42 jawaban



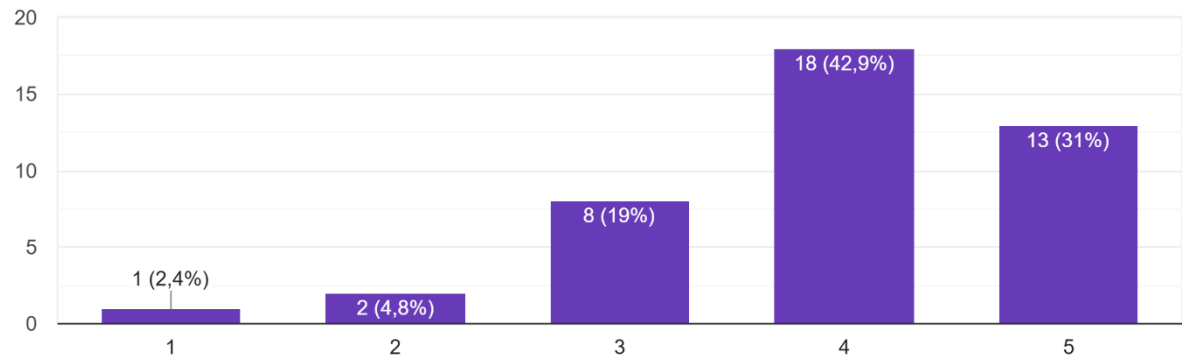
Saya memiliki keinginan yang kuat untuk belajar hal-hal baru di tempat kerja dan senang mencari informasi tambahan untuk memperdalam pemahaman tentang pekerjaan saya

42 jawaban



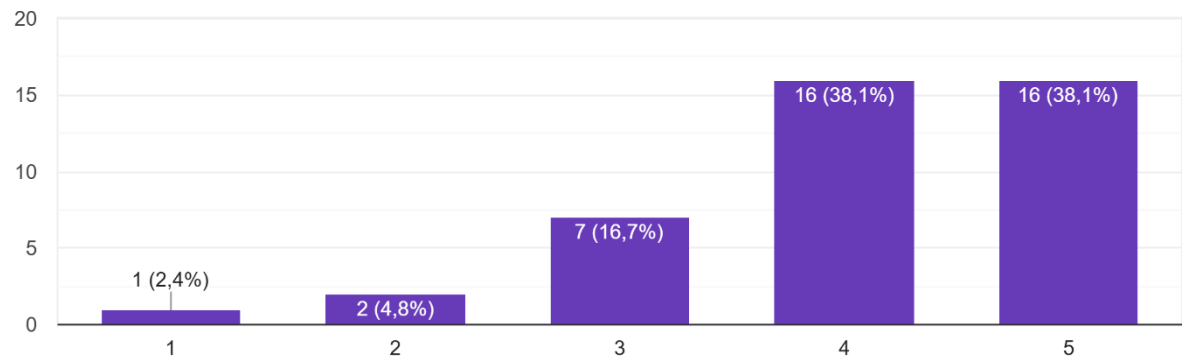
Saya selalu mengutamakan kualitas dan memerhatikan detail dalam setiap aspek pekerjaan, baik dari segi proses maupun hasil akhir

42 jawaban



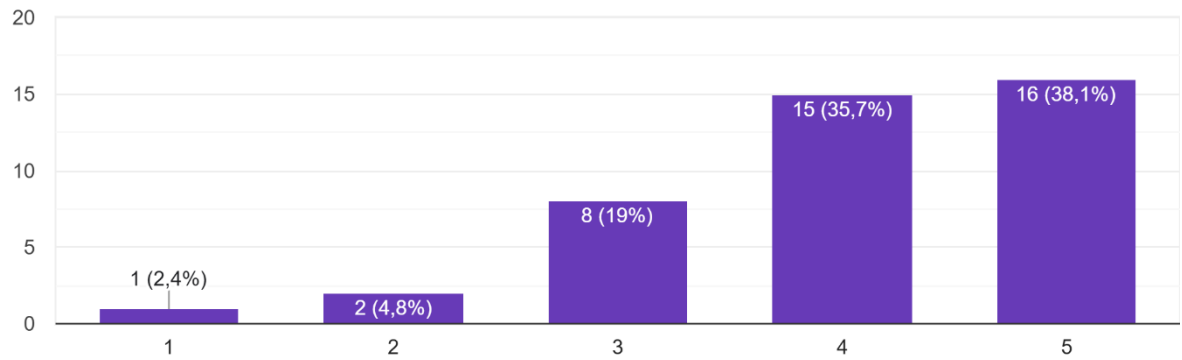
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan

42 jawaban



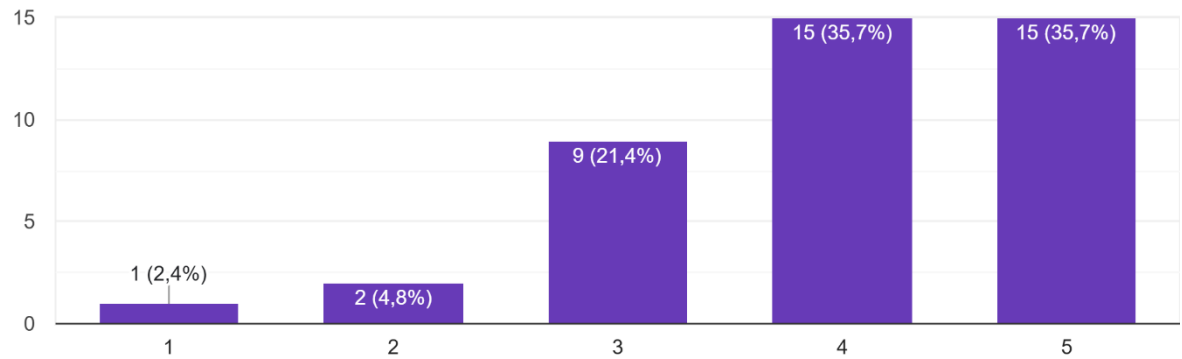
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien serta mampu mengatasi hambatan atau tantangan yang dihadapi

42 jawaban



Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan berusaha untuk mendukung visi dan misinya serta berkomitmen untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan saya

42 jawaban

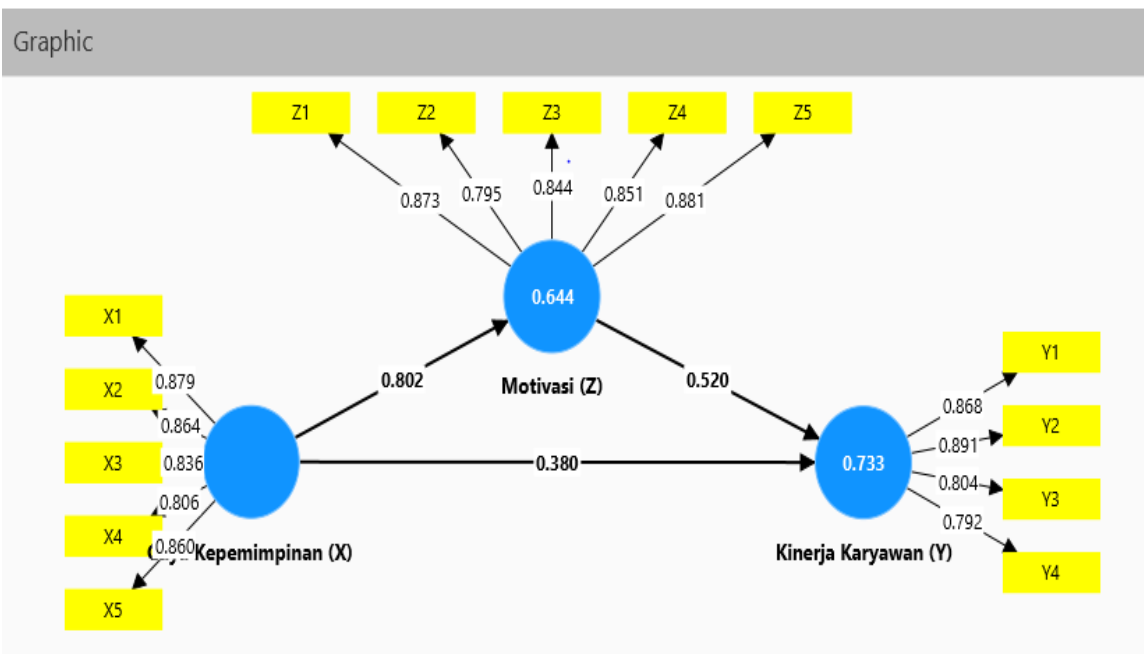


Tabulasi Jawaban Responden

No.	X1	X2	X3	X4	X5	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Y1	Y2	Y3	Y4
1	4	5	5	3	3	2	4	2	5	3	5	4	5	3
2	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
6	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5
7	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4
8	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3
9	5	4	4	2	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5
10	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
12	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
13	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
15	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
16	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4
17	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5
18	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
19	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	5	3	5	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
24	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
25	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
27	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4

29	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	4
30	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4
31	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
35	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
37	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4
38	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5
39	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3
40	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
41	3	3	3	2	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4
42	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4

PLS-SEM Algorithm



Discriminant Validity – Cross Loading

PLS-SEM algorithm		Discriminant validity - Cross loadings			
☐ Average variance extracted (AVE) - Bar chart ▼ Discriminant validity ☐ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix ☐ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - List ☐ Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Bar chart ☐ Fornell-Larcker criterion ☒ Cross loadings ▶ Collinearity statistics (VIF) Model fit Model selection criteria ▼ Algorithm ▶ Setting Stop criterion changes Posthoc minimum sample size			Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)
X1	0.879	0.732	0.638		
X2	0.864	0.791	0.674		
X3	0.836	0.639	0.640		
X4	0.806	0.527	0.664		
X5	0.860	0.675	0.785		
Y1	0.609	0.868	0.555		
Y2	0.779	0.891	0.754		
Y3	0.564	0.804	0.626		
Y4	0.688	0.792	0.789		
Z1	0.711	0.746	0.873		
Z2	0.634	0.702	0.795		
Z3	0.698	0.647	0.844		
Z4	0.726	0.725	0.851		
Z5	0.630	0.678	0.881		

	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (Z)
X1	0.879	0.732	0.638
X2	0.864	0.791	0.674
X3	0.836	0.639	0.640
X4	0.806	0.527	0.664
X5	0.860	0.675	0.785
Y1	0.609	0.868	0.555
Y2	0.779	0.891	0.754
Y3	0.564	0.804	0.626
Y4	0.688	0.792	0.789
Z1	0.711	0.746	0.873
Z2	0.634	0.702	0.795
Z3	0.698	0.647	0.844
Z4	0.726	0.725	0.851
Z5	0.630	0.678	0.881

Uji Realibilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X)	0.904	0.908	0.928	0.722
Kinerja Karyawan (Y)	0.861	0.870	0.905	0.705
Motivasi (Z)	0.903	0.904	0.928	0.721

Path Coefficients - Mean, STDEV, T Values, P Values

Bootstrapping		Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
Graphical Graphical output Final results Path coefficients		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
		Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.380	0.372	0.164	2.321	0.020
		Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z)	0.802	0.793	0.081	9.907	0.000
		Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.520	0.526	0.155	3.350	0.001

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.380	0.372	0.164	2.321	0.020
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z)	0.802	0.793	0.081	9.907	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.520	0.526	0.155	3.350	0.001

Specific Indirect Effect - Mean, STDEV, T Values, P Values

Bootstrapping		Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
Total indirect effects Specific indirect effects		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
		Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.417	0.415	0.124	3.362	0.001

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.417	0.415	0.124	3.362	0.001

Total Effect - Mean, STDEV, T Values, P Values

Bootstrapping		Total effects - Mean, STDEV, T values, p values				
▶ Total indirect effects ▼ Specific indirect effects ☐ Mean, STDEV, T values, p values ☐ Confidence intervals ☐ Confidence intervals bias corrected ▼ Total effects ☐ Mean, STDEV, T values, p values ☐ Confidence intervals ☐ Confidence intervals bias corrected		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)		0.798	0.787	0.090	8.885	0.000
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z)		0.802	0.793	0.081	9.907	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)		0.520	0.526	0.155	3.350	0.001

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.798	0.787	0.090	8.885	0.000
Gaya Kepemimpinan (X) -> Motivasi (Z)	0.802	0.793	0.081	9.907	0.000
Motivasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.520	0.526	0.155	3.350	0.001

R-Square – Overview

PLS-SEM algorithm		R-square - Overview	
▼ R-square ☐ Overview ☐ R-square - Bar chart ☐ R-square adjusted - Bar chart		R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)		0.733	0.719
Motivasi (Z)		0.644	0.635

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.733	0.719
Motivasi (Z)	0.644	0.635

PLS Predict LV Summary - PLS-SEM

	Q ² predict	RMSE	MAE
Kinerja Karyawan (Y)	0.624	0.701	0.515
Motivasi (Z)	0.644	0.658	0.512

Statistik Deskriptif

Indicators

DATA PENELITIAN CLAUDIA		Indicators												 Copy to Excel/Word
Indicators	14	Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
Samples	42	X1	1	MET	0	4.024	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.886	2.000	-1.113
Missing values	0	X2	2	MET	0	3.929	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.936	1.081	-0.937
☒ Indicators		X3	3	MET	0	3.833	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.045	-0.294	-0.561
☐ Correlations		X4	4	MET	0	3.738	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.070	-0.459	-0.533
☐ Data groups		X5	5	MET	0	4.000	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.951	1.172	-1.033
☐ Raw data		Z1	6	MET	0	4.262	5.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.001	0.100	-1.152
		Z2	7	MET	0	3.905	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.946	0.820	-0.851
		Z3	8	MET	0	3.976	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.102	-0.191	-0.838
		Z4	9	MET	0	4.000	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.976	0.802	-0.957
		Z5	10	MET	0	3.952	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.045	0.061	-0.809
		Y1	11	MET	0	3.952	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.950	0.972	-0.939
		Y2	12	MET	0	4.048	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.975	1.030	-1.059
		Y3	13	MET	0	4.024	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.988	0.738	-0.972
		Y4	14	MET	0	3.976	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.988	0.545	-0.873

Name	No.	Type	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
X1	1	MET	4.024	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.886	2.000	-1.113
X2	2	MET	3.929	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.936	1.081	-0.937
X3	3	MET	3.833	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.045	-0.294	-0.561
X4	4	MET	3.738	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.070	-0.459	-0.533
X5	5	MET	4.000	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.951	1.172	-1.033
Z1	6	MET	4.262	5.000	2.000	5.000	2.000	5.000	1.001	0.100	-1.152
Z2	7	MET	3.905	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.946	0.820	-0.851
Z3	8	MET	3.976	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.102	-0.191	-0.838
Z4	9	MET	4.000	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.976	0.802	-0.957
Z5	10	MET	3.952	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.045	0.061	-0.809
Y1	11	MET	3.952	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.950	0.972	-0.939
Y2	12	MET	4.048	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.975	1.030	-1.059
Y3	13	MET	4.024	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.988	0.738	-0.972
Y4	14	MET	3.976	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.988	0.545	-0.873