

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, A., Durrani, A.B., dan Hassan, W. 2015. The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Job Performance : An Empirical Study from Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*. 17(6) : 75-80.
- Al-Madi, F.N., Assal, H., Shrafat, F., dan Zeglat, D. 2017. The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*. 9(15) : 134-145.
- Al Zefeiti, S.M.B. dan Mohamad, N.A. 2017. The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*. 7(2) : 151-160.
- Basit, A., Sebastian, V., dan Hassan, Z. 2017. Impact of Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. 5(2) : 112-130.
- Choi, S. 2007. Democratic Leadership : The Lessons of Exemplary Models for Democratic Governance. *International Journal of Leadership Studies*. 2(3) : 243-262.
- Chua, J., Basit, A., dan Hassan, Z. 2018. Leadership Style and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management*. 6(1) : 80-94.
- Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde, S.M. 2014. Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance : An Empirical Evidence from Academiv Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(8) : 275-286.
- Shah, N. dan Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2(2) : 118-129.



- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Hafiz. 2017. Relationship Between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*. 7(2) : 1-7.
- Hidayah, T. dan Tobing, D.S.K. 2018. The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 7(7) : 122-127.
- Irjanto, B. dan Setiawan, H. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri UMKM di Wilayah D.I. Yogyakarta. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. 5(2) : 15-26.
- Julianry, A., Syarief, R., dan Affandi, M.J. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 3(2) : 236-245.
- Khan, M.R., Ziauddin, Jam, F.A., dan Ramay, M.I. 2010. The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. 15(3) : 292-298.
- Kiruja dan Mukuru, E. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 2(4) : 73-82.
- Marsoit, P., Sendow, G., dan Rumokoy, F. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*. 5(3) : 4285-4294.
- Metin dan Asli. 2018. The Relationship Between Organizational Commitment and Work Performance : a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development*. 5(1) : 46-50.



- Mihai, L.S. 2015. The Particularities of Leadership Styles Among Dutch Small and Medium Business Owners. *Acamedica Brancusi Publisher*. (6) : 240-248.
- Mohamud, S.A., Ibrahim, A.A., dan Hussein, J.M. 2017. The Effect of Motivation on Employee Performance : Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*. 7(11) : 17009-17016.
- Omidifar, R. 2013. Leadership Style, Organizational Commitment and Job Satisfaction : A Case Study on High School Principals in Tehran, Iran. *American Journal of Humanities and Social Sciences*. 1(4) : 263-267.
- Pranata, R. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. Bengkulu : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen – Universitas Bengkulu.
- Prawirosentono, S. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rakhmalina, I., Emelda, Hafid, dan Periansya. 2017. Influence of Motivation and Job Training on The Performance of Employee PT. RB Sukasada Palembang. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*. 3(2) : 147-153.
- Rivai, V., Bachtiar, dan Amar, B.R. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S. dan Judge, T. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rompas, G.A.C., Tewel, B., dan Dotulong, L. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. 6(4) : 1978-1987.



S.M., Zahari, A.S.M., Said, N.S.M., dan Ali, S.R.O. 2016. The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in

the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*. 6(5) : 139-143.

Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan : Tujuan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Sekaran, U. dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.

Sekaran, U. dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.

Setiawan, T. dan Ritonga, I.M. 2017. Gaya Kepemimpinan yang Dijembatani Komitmen Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Cabang BRI Medan – Gatot Subroto). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 3(1) : 44-56.

Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.

Siyoto, S. dan Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.

Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Sutrischastini, A. dan Riyanto, A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*. 23(2) : 121-137.

Tampi, B.J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*. 3(4) : 1-20.

., Ayeni, C.O., dan Popoola, S.O. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library



Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. 1-16.

Thoha, M. 2016. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.

Tumilaar, B.R. 2015. The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT. *Jurnal EMBA*. 3(2) : 787-797.

Varmazyar, D. dan Zamani, F. 2016. Relationship Between Work Motivation and Organizational Commitment (Case Study : Keshavarsi Banks in Ghazvin County). *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*. 3(6) : 10-21.

Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., dan Jahaj, L. 2017. The Influence of Leadership Style on Employee's Performance. *Journal of Management*. 31(2) : 59-69.

Website Balai Besar Karantina Pertanian Makassar :
<http://makassar.karantina.pertanian.go.id/>

Website Badan Karantina Pertanian :
<http://karantina.pertanian.go.id/>

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Widhianingrum, W. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 3(3) : 193-198.



Lampiran 1. Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2018

SEMESTER 1 :

PERATURAN MENTERI PERTANIAN
NOMOR : 78/PERMENTAN/OT.140/8/2013
TENTANG
PEDOMAN PENGUKURAN INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN

INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)
BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR
BADAN KARANTINA PERTANIAN
KEMENTERIAN PERTANIAN

BULAN/TRIWULAN/SEMESTER 1, TAHUN 2018

NILAI IKM	NAMA LAYANAN :
95,94	<p style="text-align: center;">RESPONDEN</p> <p>JUMLAH : 219 Orang JENIS KELAMIN : L = 205 Orang/ P = 14 Orang PENDIDIKAN : SD = 8 Orang SMP = 23 Orang SMA = 146 Orang DI, DII, DIII = 20 Orang S1 = 22 Orang S2 = - Orang</p> <p>PERIODE SURVEI = JANUARI S.D MEI 2018</p>

TERIMA KASIH ATAS PENILAIAN YANG TELAH ANDA BERIKAN,
MASUKAN ANDA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT KERJA KAMI AGAR TERUS
MEMPERBAIKI DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT

SEMESTER 2 :

PERATURAN MENTERI PERTANIAN
NOMOR : 9/Permentan/OT.080/4/2018
TENTANG
PEDOMAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT

INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)
BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR
BADAN KARANTINA PERTANIAN
KEMENTERIAN PERTANIAN

SEMESTER II TAHUN 2018

NILAI IKM	NAMA LAYANAN
93,77	<p style="text-align: center;">RESPONDEN</p> <p>JUMLAH : 202 Orang JENIS KELAMIN : L = 190 Orang/P = 12 Orang PENDIDIKAN : SD = 4 Orang SMP = 21 Orang SMA = 154 Orang DI, DII, DIII = 5 Orang S1 = 18 Orang S2 = - Orang</p> <p>PERIODE SURVEI : 1 S/D Oktober 2018</p>

TERIMA KASIH ATAS PENILAIAN YANG TELAH ANDA BERIKAN,
MASUKAN ANDA SANGAT BERMANFAAT UNTUK KEMAJUAN UNIT KERJA KAMI AGAR TERUS
MEMPERBAIKI DAN MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT



Sumber : <http://makassar.karantina.pertanian.go.id/>

Lampiran 2. Kuesioner

DATA RESPONDEN

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada kotak yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin

- Pria Wanita

2. Usia

- Di bawah 26 tahun 36 – 50 tahun
 26 – 35 tahun Di atas 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- SMA D2 D4 S2
 D1 D3 S1 S3

4. Golongan

- I II III IV

5. Ruang

- A B C D E

6. Lama Bekerja

- Di bawah 1 tahun 6 – 10 tahun
 1 – 5 tahun Di atas 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda checklist (\checkmark) pada jawaban yang paling mewakili diri Bapak/Ibu di kolom yang telah disediakan.

2. Ada 5 alternatif jawaban :

- Sangat Setuju = SS
- Setuju = S
- Netral = N
- Tidak Setuju = TS
- Sangat Tidak Setuju = STS

Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja.



A. Tanggapan responden terhadap Motivasi (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda dapat memenuhi kebutuhan dasar Anda.					
2.	Anda merasa kehidupan Anda terjamin.					
3.	Anda merasa aman selama bekerja.					
4.	Anda tidak merasa khawatir akan hal-hal berbahaya selama bekerja.					
5.	Anda memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja Anda.					
6.	Anda memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan atasan/pimpinan Anda.					
7.	Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan dihargai oleh atasan/pimpinan Anda.					
8.	Anda memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang Anda capai.					
9.	Anda mendapatkan dukungan dan kesempatan untuk mengembangkan potensi Anda.					
10.	Anda mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.					

B. Tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan memperhatikan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai.					
2.	Pimpinan senang menerima saran dan pendapat pegawai.					
3.	Pimpinan memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai.					
4.	Pimpinan selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim.					
5.	Pimpinan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.					



C. Tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasi (Y₁)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda merasa sangat senang jika bisa menghabiskan sisa karir Anda di instansi ini.					
2.	Anda merasa menjadi bagian keluarga instansi ini.					
3.	Anda merasa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi masalah Anda juga.					
4.	Anda sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.					
5.	Anda berkeinginan bertahan di instansi ini karena penghasilan dan keuntungan yang diberikan oleh instansi ini sulit didapatkan di tempat lain.					
6.	Akan sangat merugikan bagi Anda apabila meninggalkan instansi ini.					
7.	Anda merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup Anda.					
8.	Anda merasa belum memberikan kontribusi yang banyak bagi instansi ini.					
9.	Anda merasa bertanggung jawab untuk tetap bertahan di instansi ini.					

D. Tanggapan responden terhadap Kinerja (Y₂)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Anda.					
2.	Anda mampu mencapai target yang ditetapkan.					
3.	Anda teliti dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.					
4.	Anda mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					
	Anda mampu menyelesaikan tugas-tugas Anda tepat waktu sesuai dengan ketentuan.					
	Anda tidak menunda pekerjaan					



No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	yang telah diberikan.					
7.	Anda hadir di kantor tepat waktu sesuai dengan aturan yang ada.					
8.	Anda tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali ada keperluan pekerjaan.					
9.	Anda mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja Anda.					
10.	Anda mematuhi setiap peraturan yang ada.					



Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

UJI VALIDITAS

A. Motivasi (X₁)

Correlations

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	skor_total
m1	Pearson Correlation	1	.719**	.616**	.430	.480*	.572**	.718**	.742**	.590**	.593**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.058	.032	.008	.000	.000	.006	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m2	Pearson Correlation	.719**	1	.832**	.497*	.367	.583**	.633**	.608**	.503*	.548*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.026	.112	.007	.003	.004	.024	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m3	Pearson Correlation	.616**	.832**	1	.678**	.510*	.582**	.665**	.559*	.549*	.680**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.001	.022	.007	.001	.010	.012	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m4	Pearson Correlation	.430	.497*	.678**	1	.522*	.421	.499*	.275	.432	.418	.698**
	Sig. (2-tailed)	.058	.026	.001		.018	.064	.025	.240	.057	.066	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m5	Pearson Correlation	.480*	.367	.510*	.522*	1	.732**	.662**	.284	.662**	.418	.697**
	Sig. (2-tailed)	.032	.112	.022	.018		.000	.001	.226	.001	.067	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m6	Pearson Correlation	.572**	.583**	.582**	.421	.732**	1	.704**	.557*	.557*	.527*	.762**
	Sig. (2-tailed)	.008	.007	.007	.064	.000		.001	.011	.011	.017	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m7	Pearson Correlation	.718**	.633**	.665**	.499*	.662**	.704**	1	.712**	.777**	.794**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.025	.001	.001		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	.742**	.608**	.559*	.275	.284	.557*	.712**	1	.611**	.753**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.010	.240	.226	.011	.000		.004	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20



m9	Pearson Correlation	.590**	.503*	.549*	.432	.662**	.557*	.777**	.611**	1	.699**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.006	.024	.012	.057	.001	.011	.000	.004		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
m10	Pearson Correlation	.593**	.548*	.680**	.418	.418	.527*	.794**	.753**	.699**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.006	.012	.001	.066	.067	.017	.000	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
skor _tota l	Pearson Correlation	.804**	.787**	.852**	.698**	.697**	.762**	.899**	.765**	.802**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

B. Gaya Kepemimpinan (X₂)

		Correlations					
		g1	g2	g3	g4	g5	skor_total
g1	Pearson Correlation	1	.868**	.911**	.897**	.856**	.974**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
g2	Pearson Correlation	.868**	1	.871**	.779**	.743**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
g3	Pearson Correlation	.911**	.871**	1	.911**	.702**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
g4	Pearson Correlation	.897**	.779**	.911**	1	.770**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
g5	Pearson Correlation	.856**	.743**	.702**	.770**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
skor_total	Pearson Correlation	.974**	.919**	.942**	.933**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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



C. Komitmen Organisasi (Y1)

Correlations

	ko1	ko2	ko3	ko4	ko5	ko6	ko7	ko8	ko9	skor_total
ko1 Pearson Correlation	1	.856**	.763**	.196	.186	.148	.621**	.177	.357	.590**
ko1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.408	.433	.532	.003	.456	.122	.006
ko1 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ko2 Pearson Correlation	.856**	1	.857**	.155	.152	.088	.532*	.049	.526*	.559*
ko2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.515	.523	.714	.016	.837	.017	.010
ko2 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ko3 Pearson Correlation	.763**	.857**	1	.189	.260	.234	.419	.162	.409	.595**
ko3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.425	.268	.321	.066	.494	.073	.006
ko3 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ko4 Pearson Correlation	.196	.155	.189	1	.772**	.664**	.232	.484*	.495*	.718**
ko4 Sig. (2-tailed)	.408	.515	.425		.000	.001	.324	.031	.026	.000
ko4 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ko5 Pearson Correlation	.186	.152	.260	.772**	1	.912**	.379	.626**	.654**	.845**
ko5 Sig. (2-tailed)	.433	.523	.268	.000		.000	.100	.003	.002	.000
ko5 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ko6 Pearson Correlation	.148	.088	.234	.664**	.912**	1	.322	.775**	.650**	.832**
ko6 Sig. (2-tailed)	.532	.714	.321	.001	.000		.166	.000	.002	.000
ko6 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ko7 Pearson Correlation	.621**	.532*	.419	.232	.379	.322	1	.349	.410	.621**
ko7 Sig. (2-tailed)	.003	.016	.066	.324	.100	.166		.131	.072	.003
ko7 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ko8 Pearson Correlation	.177	.049	.162	.484*	.626**	.775**	.349	1	.538*	.720**
ko8 Sig. (2-tailed)	.456	.837	.494	.031	.003	.000	.131		.014	.000
ko8 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ko9 Pearson Correlation	.357	.526*	.409	.495*	.654**	.650**	.410	.538*	1	.796**
ko9 Sig. (2-tailed)	.122	.017	.073	.026	.002	.002	.072	.014		.000
ko9 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
skor_t otal Pearson Correlation	.590**	.559*	.595**	.718**	.845**	.832**	.621**	.720**	.796**	1
skor_t otal Sig. (2-tailed)	.006	.010	.006	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
skor_t otal N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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



D. Kinerja (Y₂)

Correlations

		ki1	ki2	ki3	ki4	ki5	ki6	ki7	ki8	ki9	ki10	skor_total
ki1	Pearson Correlation	1	.947**	.898**	.885**	.857**	.725**	.441	.829**	.783**	.829**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.051	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ki2	Pearson Correlation	.947**	1	.841**	.816**	.790**	.629**	.368	.768**	.729**	.768**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.110	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ki3	Pearson Correlation	.898**	.841**	1	.911**	.882**	.733**	.396	.674**	.650**	.774**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.084	.001	.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ki4	Pearson Correlation	.885**	.816**	.911**	1	.861**	.679**	.391	.803**	.755**	.803**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.089	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ki5	Pearson Correlation	.857**	.790**	.882**	.861**	1	.548*	.420	.726**	.706**	.726**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.012	.065	.000	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ki6	Pearson Correlation	.725**	.629**	.733**	.679**	.548*	1	.541*	.647**	.623**	.783**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.012		.014	.002	.003	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ki7	Pearson Correlation	.441	.368	.396	.391	.420	.541*	1	.366	.346	.784**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.051	.110	.084	.089	.065	.014		.113	.136	.000	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ki8	Pearson Correlation	.829**	.768**	.674**	.803**	.726**	.647**	.366	1	.941**	.742**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.113		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	.783**	.729**	.650**	.755**	.706**	.623**	.346	.941**	1	.690**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	.003	.136	.000		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20



ki10	Pearson Correlation	.829**	.768**	.774**	.803**	.726**	.783**	.784**	.742**	.690**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
skor _tot al	Pearson Correlation	.955**	.892**	.909**	.921**	.883**	.800**	.596**	.866**	.834**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

UJI RELIABILITAS

A. Motivasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

B. Gaya Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	5

C. Komitmen Organisasi (Y₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	9



D. Kinerja (Y₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10



Lampiran 4. Output Regresi

A. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.403	4.74979

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.593	2	304.296	13.488	.000 ^b
	Residual	789.618	35	22.561		
	Total	1398.211	37			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.098	6.121		.343	.734
	Motivasi (X1)	.607	.223	.509	2.722	.010
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.344	.341	.189	1.010	.319

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)



B. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi (Y1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.563	3.23105

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Y1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.261	3	176.420	16.899	.000 ^b
	Residual	354.950	34	10.440		
	Total	884.211	37			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Y1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.652	4.171		3.033	.005
	Motivasi (X1)	.438	.167	.462	2.625	.013
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.439	.235	.303	1.870	.070
	Komitmen Organisasi (Y1)	.068	.115	.086	.594	.557

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)



Lampiran 5. Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung

A. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.607	Sobel test: 0.57782753	0.07143308	0.56338057
b	0.068	Aroian test: 0.54384249	0.07589698	0.58654987
s _a	0.223	Goodman test: 0.61909999	0.06667097	0.53585049
s _b	0.115	Reset all	Calculate	

B. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.344	Sobel test: 0.51013025	0.04585496	0.60996021
b	0.068	Aroian test: 0.38769236	0.0603365	0.69824371
s _a	0.341	Goodman test: 0.98423016	0.0237668	0.32500236
s _b	0.115	Reset all	Calculate	



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dolly Wattimena
Nim : A012171016
Program studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis/disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 20 Mei 2019

Yang Menyatakan,



Dolly Wattimena

