

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL THE ACACIA
JAKARTA SELAMA PANDEMI COVID-19**



RAFIDA HALIZHA RAMADANI

NIM : 1805421049

**Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

2022



ABSTRAK

RAFIDA HALIZHA RAMADANI. Pengaruh Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta Selama Pandemi Covid-19. Jurusan. Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan konflik kerja yang terjadi serta gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan yang ada di perusahaan dapat lebih di tingkatkan. Penelitian ini menggunakan metode analisis asosiatif kausal dengan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan tetap Hotel The Acacia Jakarta dan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan tetap Hotel The Acacia Jakarta. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas dan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi R^2 . Data dalam penelitian ini diolah menggunakan *software SPSS versi 28 for windows*. Model persamaan regresi $Y = 8,042 + 0,251 X_1 + 0,543 X_2 + e$ sudah layak untuk digunakan. Berdasarkan hasil korelasi secara parsial variabel konflik kerja (X_1) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,99%, sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X_2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 60,37%. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,2% kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta dipengaruhi oleh konflik kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Pada hasil uji hipotesis, menggunakan analisis uji signifikansi parsial t diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,486 > 2,002$) dan nilai signifikansi $<$ nilai probabilitas ($0,016 < 0,05$). Pada uji t juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,941 > 2,002$) dan nilai signifikansi $<$ nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$). Pada hasil uji hipotesis menggunakan analisis uji signifikansi simultan F diketahui bahwa konflik kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,123 > 3,16$) dan nilai signifikansi $<$ nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$).

Kata Kunci : Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRACT

RAFIDA HALIZHA RAMADANI. *The Effect of Work Conflict and Leadership Style on Employee Performance at The Acacia Hotel Jakarta During the Covid-19 Pandemic.* Department of Business Administration State Polytechnic of Jakarta. 2021.

This study aims to analyze the partial and simultaneous effect of work conflict and leadership style on employee performance at The Acacia Hotel Jakarta during the Covid-19 pandemic. In addition, this research is expected to be a material consideration for company leaders to pay more attention to work conflicts that occur and the leadership style expected by employees. Thus, the performance of employees in the company can be further improved. This study uses a causal associative analysis method with a quantitative research approach. The population in this study amounted to 133 permanent employees of The Acacia Hotel Jakarta and using purposive sampling technique with a total sample of 60 permanent employees of The Acacia Hotel Jakarta. Testing the instrument using validity and reliability tests and using multiple linear regression analysis, T test, F test, and test the coefficient of determination R^2 . The data in this study were processed using SPSS software version 28 for windows. The regression equation model $Y = 8.042 + 0.251 X_1 + 0.543 X_2 + e$ is feasible to use. Based on the partial correlation results, the work conflict variable (X_1) has an influence on employee performance (Y) of 41.99%, while the leadership style variable (X_2) has an influence on employee performance (Y) of 60.37%. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination (R^2) of 64.2% the performance of The Acacia Jakarta Hotel employees is influenced by work conflict and leadership style while the remaining 35.8% is influenced by other variables not discussed in this study such as job satisfaction, work environment, workload, work discipline, work motivation, and so on. In the results of hypothesis testing, using the analysis of the partial significance of t test, it is known that work conflict has a significant effect on employee performance with a t count $>$ t table ($2.486 > 2.002$) and a significance value $<$ probability value ($0.016 < 0.05$). In the t test, it is also known that leadership style has a significant effect on employee performance with t count $>$ t table ($5.941 > 2.002$) and significance value $<$ probability value ($0.001 < 0.05$). In the results of hypothesis testing using the analysis of the simultaneous significance test F, it is known that work conflict and leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance as evidenced by the Fcount $>$ Ftable ($51.123 > 3.16$) and the significance value $<$ probability value ($0.001 < 0.05$).

Keywords: *Work Conflict, Leadership Style, Employee Performance*



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI ADMINSITRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Rafida Halizha Ramadani
NIM : 1805421049
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta Selama Pandemi Covid-19.

Depok, 27 Agustus 2022

Pembimbing I

Dr. Syamsu Rizal, S.E., M.M
NIP 196510101991031007

Pembimbing II

Drs. Anwar Mustofa, M.Hum
NIP 196410161991031003

Mengetahui Ketua Jurusan
Administrasi Niaga

Mariam, M.Si
NIP 1965011511989032001



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI ADMINSTRASI BISNIS TERAPAN

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Rafida Halizha Ramadani
NIM : 1805421049
Program Studi : Administrasi Bisnis Terapan
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta Selama Pandemi Covid-19.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 24 Agustus 2022
Waktu : 09:00 – 10:00

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Syamsurizal, S.E., M.M
NIP 196510101991031007
Penguji I : Husnil Barry, S.E., M.S.M
NIP 198807012014041002
Penguji II : Titik Purwinarti, S.Sos., M.Pd
NIP 196209121988032003



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Terapan Administrasi Bisnis, baik di Politeknik Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Politeknik Negeri Jakarta

Depok, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Rafita Hanizla Rahmadani
NIM 1805421049



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SET yang telah melimpahkan berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta Selama Pandemi Covid-19”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Terapan pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak yang terlibat dan membantu penulis baik secara moril ataupun material untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL, M.T. selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta
2. Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta
3. Husnil Barry, S.E., M.S.M. selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Terapan
4. Dr. Syamsurizal, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, dengan sabar memberikan arahan, perhatian dan dukungan kepada penulis sehingga akhirnya dapat selesainya penelitian ini.
5. Drs. Anwar Mustofa, M.Hum selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Bunyani dan Sarfiani selaku orang tua yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material kepada penulis selama penulis melaksanakan dan menyusun laporan penelitian.
7. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik Negeri Jakarta khususnya Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

8. Ibu Ike, Ibu Nanik, Ibu Indra Juwita, Ka Indah, serta seluruh karyawan Hotel The Acacia Jakarta yang telah membantu peneliti dan memberikan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian
9. Keluarga besar Administrasi Bisnis Terapan Angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Kakak – kakak Administrasi Bisnis Terapan Angkatan 2017 dan 2016 yang bersedia berbagai pengalaman penelitian dan penyusunan skripsi
11. Teman - teman SMA yang selalu memberikan masukan, semangat, dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapakan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan evaluasi demi menyempurnakan skripsi ini. Dengan harapan, skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan ilmu bagi para pembaca.

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

Depok, 27 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Rafida Halizha Ramadani
NIM 1805421049



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
2.1 Pengertian Konflik Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Jenis-Jenis Konflik.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Konflik.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Akibat Konflik Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Penyelesaian Konflik Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Indikator Konflik Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Pengertian Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan...	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Etika Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2.3 Pengertian Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Penilaian Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hasil Penelitian/Jurnal yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
2.5 Deskripsi Konseptual	Error! Bookmark not defined.
2.6 Perumusan Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Tempat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.3 Teknik Pengolahan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.4 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Visi dan Misi Hotel The Acacia Jakarta.	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Produk dan Jasa Hotel The Acacia Jakarta	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.3 Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	Error! Bookmark not defined.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

4.3.3 Responden Menurut Lama Bekerja	Error! Bookmark not defined.
4.3.4 Responden Menurut Status	Error! Bookmark not defined.
4.4 Tanggapan Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Hasil Rekapitulasi Data Variabel Konflik Kerja (X1).	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Hasil Rekapitulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Hasil Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	Error! Bookmark not defined.
4.5 Hasil Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.6 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.7 Implikasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.7.1 Implikasi Teoritis	Error! Bookmark not defined.
4.7.2 Implikasi Praktis	Error! Bookmark not defined.
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan.....	12
5.2 Saran	13
DAFTAR PUSTAKA	15
LAMPIRAN	21



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta	7
Tabel 2. 1 Penelitian atau Jurnal Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Pola Skoring Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X1) .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kesalahan Komunikasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Perbedaan Tujuan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Interdependensi Aktivitas Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Perbedaan Penilaian.	Error! Bookmark not defined.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kesalahan Dalam Afeksi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 10 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Integritas **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 11 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kompeten..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 12 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Konsistensi..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 13 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Loyalitas **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 14 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Terbuka **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 15 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kualitas Pekerjaan . **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 16 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Ketepatan Waktu ... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 17 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kehadiran..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 18 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kemampuan Kerjasama **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 19 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Sikap... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 20 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Gaji..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 21 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 22 Hasil Uji Multikolinearitas..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 23 Hasil Uji Regresi Linear Berganda **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 24 Hasil Uji Signifikansi Parsial T **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 25 Hasil Uji Signifikansi Simultan F **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).. **Error! Bookmark not defined.**



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Tabel 4. 27 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial.....**Error! Bookmark not defined.**





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Presentase Konflik di Hotel The Acacia Jakarta	2
Gambar 1. 2 Persentase Perbedaan Konflik Sebelum dan Sesudah Pandemi di Hotel The Acacia Jakarta	4
Gambar 1. 3 Persentase Permasalahan Pada Gaya Kepemimpinan di Hotel The Acacia Jakarta.....	6
Gambar 2. 1 Skema Deskripsi Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Status	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 6 Grafik Histogram Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 7 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 8 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	21
Lampiran 2 Data Tabulasi Konflik Kerja (X1)	32
Lampiran 3 Data Tabulasi Pre-Test Gaya Kepemimpinan (X2).....	33
Lampiran 4 Data Tabulasi Pre-Test Kinerja Karyawan (Y).....	34
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	35
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	38
Lampiran 7 Tabel R Uji Validitas	39
Lampiran 8 Data Tabulasi Final Konflik Kerja (X1)	40
Lampiran 9 Data Tabulasi Final Gaya Kepemimpinan (X2)	42
Lampiran 10 Data Tabulasi Final Kinerja Karyawan (Y).....	44
Lampiran 11 Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik.....	46
Lampiran 12 Hasil SPSS Uji Hipotesis.....	48
Lampiran 13 T Tabel	49
Lampiran 14 Tabel F	50

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dua tahun terakhir ini seluruh dunia dihadapkan dengan pandemi yang mengerikan, yaitu *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Penyebaran pandemi Covid-19 ini dapat dikatakan cukup cepat dan mengakibatkan adanya penambahan kasus yang signifikan setiap harinya. Dengan adanya pandemi Covid-19, membuat semua orang harus berada di rumah dan tidak dapat bertemu secara tatap muka. Dampak pandemi Covid-19 mengakibatkan beberapa kegiatan sektor usaha berhenti beroperasi sementara untuk mengurangi penyebaran pandemi Covid-19. Sektor usaha yang diharuskan untuk berhenti beroperasi sementara ialah pada sektor pendidikan, sektor perusahaan, serta sektor akomodasi dan makan minum.

Pada sektor akomodasi dan makan minum yang diharuskan untuk sementara berhenti beroperasi ialah perhotelan. Menurut Paludi (2022), Hotel merupakan salah satu sektor usaha yang terdampak akibat pandemi Covid-19 dengan tingkat penurunan pendapatan paling tajam sebesar 73,8% dibandingkan masa sebelum pandemi Covid-19. Terdapat penurunan pendapatan pada Hotel dikarenakan adanya penurunan jumlah wisatawan mancanegara (wisman) yang datang ke Indonesia dengan total pada tahun 2020 sebanyak 4.059.923 atau sekitar 25% dari tahun 2019 yang berjumlah 16.106.954 orang. Tentunya hal ini memberikan pengaruh pada penurunan pendapatan karyawan yang bekerja pada sektor perhotelan yang menjadi pekerja paling terdampak mengalami penurunan sebesar 76,84% (Badan Pusat Statistik, 2020:17).

Hotel merupakan bangunan atau perusahaan yang menyediakan sebuah jasa berupa tempat penginapan, untuk menggelar sebuah acara, dan lain sebagainya. Salah satu hotel yang terletak di Jakarta Pusat yang dikenal sebagai hotel untuk

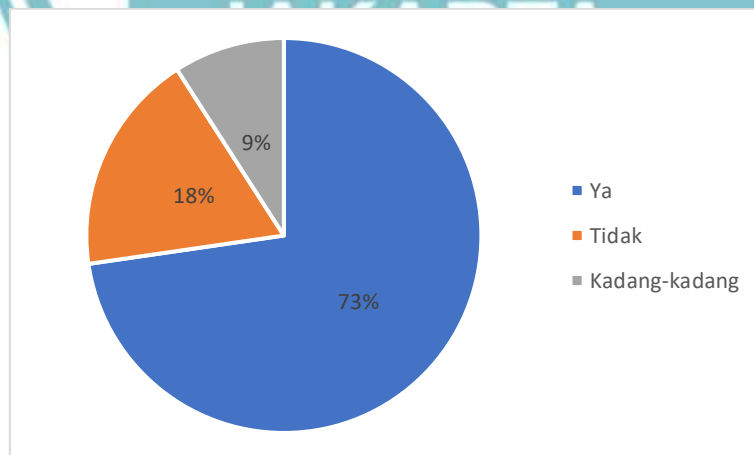


Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

kepentingan bisnis, ialah Hotel The Acacia Jakarta. Hotel The Acacia Jakarta memiliki beberapa departemen yaitu *Accounting, Sales and Marketing, Food and Beverage, Human Resources, Front Office, Housekeeping, Engineering, Kitchen, dan Security*. Dari departemen yang ada di Hotel The Acacia Jakarta, antara satu departemen dengan departemen lain memiliki keterkaitan dan kerjasama antar karyawannya.

Kerjasama antar divisi pada sebuah perhotelan diperlukan karena pekerjaannya saling mendukung dan berkaitan satu sama lain. Apabila dalam pekerjaan terjadi suatu konflik, maka hubungan antar yang berkonflik dapat menimbulkan kondisi kerja yang tidak nyaman. Menurut Suryani (2018:189), setiap manusia yang hidup di bumi ini akan selalu memiliki ketidaksamaan persepsi atau pandangan terhadap sesuatu antara satu manusia dengan manusia lainnya yang menjadikan timbulnya konflik. Konflik terjadi dalam banyak hal di dalam diri dan luar diri manusia, seperti konflik dalam perusahaan, antar kelompok, anggota kelompok, antar individu, dan antar diri sendiri. Konflik dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan nilai dan persepsi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang merasa pada kondisi tertekan atau tidak nyaman. Sudah menjadi hal lumrah bahwa di setiap perusahaan akan terjadi suatu konflik internal maupun eksternal.



Gambar 1. 1 Presentase Konflik di Hotel The Acacia Jakarta

Sumber : Data diolah, 2022



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Berdasarkan penelitian awal yang ditunjukkan dalam *chart* pada gambar 1.1, presentase terbesar yaitu 73% disetujui oleh karyawan, bahwa di Hotel The Acacia Jakarta sering terjadi konflik dan sebesar 18% di dapat jawaban karyawan bahwa tidak terjadi konflik. Konflik yang terjadi pada Hotel The Acacia Jakarta ialah salah satunya pada tidak tercapainya target pendapatan Hotel. Pendapatan yang tidak mencapai target ini diakibatkan karena efek dari pandemi Covid-19 yang mengharuskan penyedia akomodasi tutup atau membatasi Hotel beroperasi. Dengan adanya pembatasan Hotel beroperasi dapat mempengaruhi segala produktivitas kinerja di Hotel The Acacia Jakarta.

Konflik lain yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta ini didasari pada permasalahan internal seperti antar karyawan, antar atasan, dan juga permasalahan eksternal seperti antar *supplier*. Konflik antar karyawan terjadi akibat adanya *miss communication* dari satu divisi ke divisi lainnya, perbedaan pendapat antar karyawan, dan adanya *over handle* yang terjadi antar karyawan karena adanya sifat saling ketergantungan. Konflik pada atasan yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta mengenai tidak adanya pembagian *schedule* yang baik sehingga terjadinya ketidaksesuaian *job description* yang diterima atau penambahan beban kerja terhadap karyawan, permintaan atasan yang kurang sesuai dengan kenyataan di Hotel, dan juga adanya perbedaan pendapat. Serta, konflik eksternal yang terjadi ialah antar *supplier*, di mana *supplier* menuntut untuk dilakukannya pembayaran tepat waktu, namun karena tidak adanya pemasukan, hutang kepada *supplier* menumpuk dan *supplier* mengancam untuk tidak akan lagi mengirimkan barang-barang kepada Hotel The Acacia Jakarta sebelum pembayaran dilakukan.

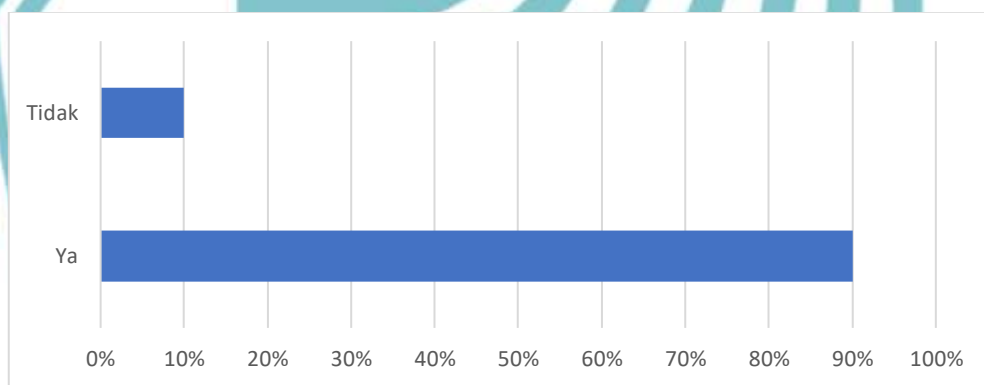
Dasar pengambilan Hotel The Acacia Jakarta sebagai tempat penelitian ialah bahwa konflik di Hotel The Acacia Jakarta dengan konflik di Hotel lain mempunyai perbedaan. Hotel The Acacia Jakarta merupakan hotel yang didirikan oleh perorangan, yang mana segala macam keputusan harus berdasarkan pendapat dari *owner* dan pengaruh dari *owner* sangat menentukan segala tindakan. Sementara pada hotel lain atau hotel *chain* (hotel yang mempunyai induk dan cabang) segala macam keputusan bisa didiskusikan kepada *management* yang terkait. Apabila



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

terjadi kesusahan pada salah satu hotel yang berhubungan dengan hotel *chain* tersebut, hotel lainnya yang masih di bawah naungan induk dari hotel *chain* dapat membantu hotel yang sedang kesusahan (subsidi silang). Pada sisi lain, karyawan tetap Hotel The Acacia Jakarta lebih banyak karyawan generasi X dan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, sementara pada hotel lain, kebanyakan karyawannya ber-generasi Y atau *millennials* dan berstatus kerja kontrak. Pada masa pandemi Covid-19, semua karyawan kontrak di Hotel The Acacia Jakarta yang kontraknya sudah habis maupun yang belum habis diputus semua untuk mengurangi karyawan karena hotel tidak mampu untuk memberikan gaji kepada karyawan pada saat pandemi Covid-19.



Gambar 1. 2 Persentase Perbedaan Konflik Sebelum dan Sesudah Pandemi di Hotel The Acacia Jakarta

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan penelitian awal yang ditunjukkan dalam *chart* pada gambar 1.2, karyawan Hotel The Acacia Jakarta setuju bahwa terjadi perbedaan konflik sebelum dan sesudah pandemi Covid-19. Konflik yang paling menonjol pada sebelum pandemi Covid-19 ialah gaji yang diberikan sebesar 100% beserta tunjangan, namun selama pandemi Covid-19 pembayaran gaji dari tahun 2020 hingga awal tahun 2022 hanya sebesar 50% serta tidak ada tunjangan atau bonus yang diberikan. Pembayaran gaji sebesar 50% diakibatkan Hotel yang harus tutup karena adanya peraturan PPKM dan tidak ada pemasukan membuat Hotel terpaksa melakukan kebijakan tersebut. Setelah adanya pencabutan PPKM oleh pemerintah dan tamu



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

sudah mulai berdatangan, gaji karyawan Hotel The Acacia Jakarta tidak bertambah dari sebelumnya. Sementara pada Hotel lain, dengan adanya pencabutan PPKM oleh pemerintah, gaji dibayarkan secara *full*.

Hotel The Acacia Jakarta merupakan hotel bintang 4 yang dimiliki oleh perorangan sehingga segala keputusan berada di tangan pemilik Hotel (*owner*). Sedangkan pada Hotel Ritz Carlton Kuningan merupakan salah satu hotel bintang 5 dan juga salah satu Hotel *chain*, selama pandemi Covid-19 gaji karyawan juga dibayarkan sebesar 50% namun tidak lama dari itu, pemberian gaji pada karyawan naik menjadi 100%. Pada hotel bintang 4 yang sama seperti Hotel The Acacia Jakarta yang dimiliki oleh perorangan yaitu Hotel Maharani, Hotel Kaisar, dan Hotel Maharaja. Pada ketiga Hotel ini, gaji karyawan tidak dibayarkan (*unpaid*) selama pandemi Covid-19 dan pemilik juga tidak membantu mengenai operasional di Hotel Maharani, Hotel Kaisar, dan Hotel Maharaja sehingga ketiga Hotel tersebut berhenti beroperasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah mengenai gaya kepemimpinan. Menurut Delti (2015:496), bahwa kepemimpinan merupakan sifat dasar yang melekat pada diri pemimpin dan pemimpin juga harus dapat mengarahkan serta mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dan membuat para bawahan puas. Pemimpin harus bisa untuk mengendalikan kondisi dan sumber daya yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu, pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat bekerja ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

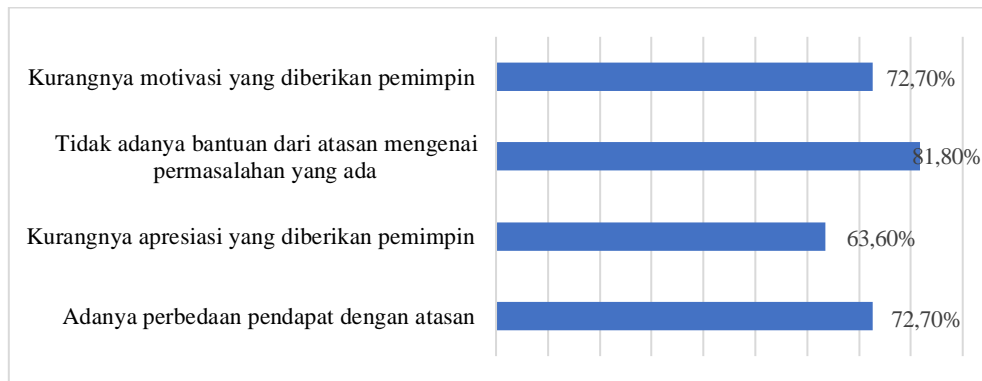
Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Gambar 1. 3 Persentase Permasalahan Pada Gaya Kepemimpinan di Hotel The Acacia Jakarta

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan penelitian awal yang ditunjukkan dalam *chart* pada gambar 1.5, bahwa permasalahan mengenai gaya kepemimpinan yang mempunyai total terbesar ialah tidak adanya bantuan dari atasan mengenai permasalahan yang ada dengan total persentase sebesar 81.8%. Karyawan Hotel The Acacia Jakarta merasa bahwa pemimpin tidak mengatasi masalah yang ada sehingga permasalahan menjadi berlarut-larut. Persentase tertinggi ke dua di dapatkan hasil 72,7% mengenai kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada bawahannya serta adanya konflik mengenai perbedaan pendapat antara karyawan dengan atasan. Hasil terendah sebesar 63,6% mengenai kurangnya apresiasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan.

Menurut karyawan Hotel The Acacia Jakarta, dengan diberikannya apresiasi seperti ucapan terima kasih dapat menambah kinerja karyawan itu sendiri, hal tersebut dimaksudkan bahwa pemimpin telah menghargai segala upaya kerja dari karyawan. Dengan adanya permasalahan mengenai gaya kepemimpinan yang ada di Hotel The Acacia Jakarta, sebesar 90.9% hasil jawaban *survey* kepada 11 responden karyawan mengharapkan gaya kepemimpinan demokratis, di mana gaya kepemimpinan ini akan selalu mengajak para bawahan untuk berdiskusi, mengapresiasi kerja karyawan, merumuskan tindakan untuk menyelesaikan masalah dan para karyawan memiliki banyak kesempatan untuk menyampaikan saran serta pendapatnya langsung kepada pemimpin tersebut.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan suatu *asset* penting, karena sumber daya manusia memainkan peran dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Menurut Mamahit (2016:337), sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik dan terorganisir agar upaya perusahaan dalam mencapai target organisasi akan lebih mudah tercapai dan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pelatihan dan peran dari kepemimpinan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan hasil pada kinerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Tabel 1. 1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta

No.	Faktor Yang Mempengaruhi	Presentase
1.	Konflik Kerja	90,9%
2.	Gaya kepemimpinan yang telah sesuai dengan apa yang diharapkan	81,8%
3.	Sistem upah	72,2%
4.	Jenuh akan kondisi Hotel	45,5%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan penelitian awal yang ditunjukkan pada tabel 1.2, terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta. Faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah mengenai konflik kerja yang memiliki persentase sebesar 90,9%. Bentuk konflik kerja yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta yaitu mengenai konflik antara karyawan, konflik antara atasan dengan karyawan, dan konflik dengan *supplier*. Mengenai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan turut menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta dengan persentase sebesar 81,8%. Kedua faktor tersebut menjadi faktor utama yang memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta.

Dengan adanya faktor utama yang memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta, Hotel The Acacia Jakarta harus



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

memperhatikan lebih dalam mengenai kedua faktor utama tersebut, karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diolah dan dinilai agar Hotel The Acacia Jakarta dapat terus berkembang dan maju. Aspek-aspek yang perlu dilakukan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik yaitu dengan mendukung standar manajerial, pengetahuan, keterampilan, komitmen, dan adanya penilaian kinerja sebagai tolok ukur. Dengan adanya aspek-aspek tersebut, diharapkan bahwa kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta dapat memberikan kontribusi dan kemajuan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti akan menganalisis pengaruh dari konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19 dengan mengangkat judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta Selama Pandemi Covid-19”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Konflik kerja antar karyawan yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta dipengaruhi oleh adanya *miss communication* serta perbedaan pendapat yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan prosedur dan berakibat memperlambat pekerjaan pada divisi lainnya, konflik dengan atasan karena tidak adanya pembagian *schedule* yang baik sehingga terjadi ketidak-sesuaian *job description* yang diterima, serta adanya konflik dengan *supplier* yang menuntut untuk dilakukan pembayaran secepat mungkin.
- b. Gaya kepemimpinan yang diharapkan membantu permasalahan-permasalahan yang ada di Hotel, serta dapat menjadi pemimpin yang dapat mendengarkan masukan dari karyawan, memberikan apresiasi, serta mampu memberikan motivasi kepada karyawan.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- c. Menurunnya pendapatan atau gaji karyawan akibat diberlakukannya WFH dan WFO sehingga menyebabkan menurunnya gaji karyawan sebanyak 50% dari sebelumnya.
- d. Jenuh terhadap kondisi lingkungan yang tidak ada perkembangan dan tidak ada solusi yang ditawarkan dari atasan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan pada konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan bahwa konflik merupakan suatu permasalahan yang harus diatasi di perusahaan, sementara di sisi lain konflik juga dapat mempererat hubungan antar karyawan. Untuk gaya kepemimpinan sendiri merupakan aspek penting di perusahaan dalam membentuk hubungan antara atasan dan bawahan agar terjadi hubungan yang harmonis dan tentram.

Maka dari itu, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini pada Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta Selama Pandemi Covid-19.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan dari masalah yang telah dibatasi di atas, maka dirumuskan masalah dalam formulasi sebagai berikut:

- a. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19?
- c. Apakah konflik kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19?



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut untuk:

- a. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19
- b. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19
- c. Menganalisis pengaruh konflik kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Pihak Akademisi
Bagi pihak akademisi diharapkan dapat dijadikan sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya akan menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.
 - 2) Pihak Peneliti
Bagi pihak peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, dapat dijadikan penambahan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas lagi mengenai Pengaruh Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik di lap
 - 3) Peneliti Lain
Penelitian ini memberikan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen, khususnya dalam segi sumber daya manusia.



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini lebih menekankan pada memberikan masukan (*input*) bagi pimpinan perusahaan dalam mengendalikan konflik yang terjadi, dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan, dan bagaimana cara-cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja dari karyawannya.





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan H1 “Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19” dapat diterima dan t hitung $2,486 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Nilai koefisien regresi pada variabel konflik kerja positif sebesar $0,251$ artinya jika konflik kerja yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta ditingkatkan 1 nilai, maka kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta akan meningkat sebesar $0,251$.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan dengan H2 “Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19” dapat diterima dan t hitung $5,941 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan positif sebesar $0,543$ artinya jika gaya kepemimpinan yang terjadi di Hotel The Acacia Jakarta ditingkatkan 1 nilai, maka kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta akan meningkat sebesar $0,543$.
- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa H3 “Terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel konflik kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel The



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Acacia Jakarta selama pandemi Covid-19” dapat diterima dengan F hitung sebesar $51,123 > F$ tabel $3,16$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai korelasi tersebut, penelitian ini mampu mengungkapkan $64,2\%$ kinerja karyawan Hotel The Acacia Jakarta dipengaruhi oleh konflik kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar $35,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan mengenai konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel The Acacia Jakarta, hal ini dapat terlihat dari jawaban responden pada interval skor penelitian sangat setuju dan setuju. Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan :
 - 1) Perusahaan dapat membuat dan memberikan jadwal dan tugas yang beraturan serta sesuai dengan keahlian masing-masing dari karyawannya sehingga karyawan tidak mengalami *over work* atas pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan semakin meningkat. Apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain, perusahaan dapat memberikan sanksi.
 - 2) Perusahaan dapat terus memberikan perhatian mengenai konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan serta memberikan pengawasan terhadap kinerja karyawan untuk menghindari adanya kelalaian terhadap pekerjaan.
 - 3) Perusahaan dapat memperhatikan mengenai ketergantungan pekerjaan antar karyawan, karena keterlambatan kerja pada satu karyawan dapat disebabkan oleh ketergantungan pekerjaan dengan karyawan lain. Ketergantungan ini membuat pekerjaan karyawan lain dapat terhambat karena adanya alur prosedur yang harus dilewati terlebih dahulu. Perusahaan dapat memberikan tenggat

waktu atau target serta pemimpin juga dapat memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang terus melalaikan pekerjaannya dengan sengaja dan mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

- 4) *Top management* perusahaan harus dapat mengevaluasi kepada pemimpin di perusahaan mengenai gaya kepemimpinan yang telah dijalankan. Pemimpin juga harus mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diinginkan oleh karyawan.
- 5) Pemimpin juga dapat memberikan perhatian khusus kepada para pegawai, memberikan pengarahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan, memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat disertai dengan meningkatnya kinerja organisasi.
- 6) Pemimpin juga dapat bersikap terbuka atas saran, pendapat, bahkan kritik yang disampaikan oleh karyawan agar hubungan antara karyawan dan pemimpin terjadi dua arah.
- 7) Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan arahan pemimpin dan penggunaan waktu yang efektif dan efisien.
- 8) Perusahaan juga dapat membuat acara gathering untuk seluruh divisi per tahunnya, agar antara divisi saling berhubungan dengan baik dan berkurnangnya konflik kerja antar karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya :

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang memiliki tema serupa mengenai konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengkaji komponen lain diluar konflik kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terdahulu.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

Book :

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karaywan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV. Athra Samudra.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19. *BPS RI*, 23.
- Bahtera, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada Karyawan Tetap PT Reethau Cipta Energi*. February, 1–131.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bertocci, D. I. (2009). *Leadership in*.
- Bimantoro, Wisnu. & Noor, C. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Jakarta. . *Jurnal WIDYA*, 29(321), 23–29.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.).
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495–506.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Administrasi Bisnis*, 47(1), 172–180.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hogantara, A., & Sintaasih, D. K. (2015). *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan,*

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar. 4(2), 336–354.

Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. In *Kinerja Pegawai* (p. 129). Media Nusa Creative.

Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf

Janna, N. M. (2020). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, 18210047*, 1–13.

Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).

Lestantyo, E., & Indriyani, R. (2014). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt . Surya Plastindo. *Agora*, 2(2), 1–7.

M.L Makalew, T., F. Tamengkel, L., & Y. Punuindoong, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>

Mamahit, N. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2, 4, 335–350.

Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(4), 45–52.

Muhdar. (2020). *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah* (1st ed.).

Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8734/7880>

Neliwati. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktek). In *CV. Widya Puspita* (Issue 57). [http://repository.uinsu.ac.id/8959/1/BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/8959/1/BUKU%20METODOLOGI%20PENELITIAN%20KUANTITATIF.pdf)



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan fabrikasi. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 307–318. <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>
- Paludi, S. (2022). *Setahun Pandemi Covid-19 Dan Dampaknya Terhadap*. 19(01), 49–60.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education Limited.
- Rusdiana, H. (2015). *Manajemen Konflik* (p. 344). www.pustakasetia.com
- Sabrudin, D., & Suhendra, E. S. (2019). Dampak Akuntabilitas, Transparansi, dan Profesionalisme Paedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMKN 21 Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(1), 38.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2016). *Teori Pengambilan Keputusan dan Kepemimpinan*.
- Suryani, N. K. (2018). *Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali) Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*. 6(January 2014), 189–196.
- Tambunan, T. sony. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- Utomo, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama. *Agora*, 7(2).
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1), 1–15.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. *Universitas Udayana*, 18.

Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2(1), 11–21.

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tabiyah*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>

Sumber Internet :

Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19. *BPS RI*, 23.

Tambunan, T. sony. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Jurnal & Penelitian Sebelumnya :

Ardi, R. P., Octafian, R., Ngisor, B., & Semarang, K. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN HOTEL*. 18(1), 193–202.

Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karaywan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV. Athra Samudra.

Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19. *BPS RI*, 23.

Bahtera, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada Karyawan Tetap PT Reethau Cipta Energi*. February, 1–131.

Bimantoro, Wisnu. & Noor, C. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Jakarta. . *Jurnal WIDYA*, 29(321), 23–29.

Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495–506.

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Administrasi Bisnis*, 47(1), 172–180.
- Hogantara, A., & Sintaasih, D. K. (2015). *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar*. 4(2), 336–354.
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. In *Kinerja Pegawai* (p. 129). Media Nusa Creative.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Janna, N. M. (2020). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, 18210047*, 1–13.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Lestantyo, E., & Indriyani, R. (2014). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt . Surya Plastindo. *Agora*, 2(2), 1–7.
- Mamahit, N. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4, 335–350.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(4), 45–52.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8734/7880>
- Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan fabrikasi. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 307–318.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

<https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>

- Paludi, S. (2022). *Setahun Pandemi Covid-19 Dan Dampaknya Terhadap*. 19(01), 49–60.
- Rusdiana, H. (2015). *Manajemen Konflik* (p. 344). www.pustakasetia.com
- Sabrudin, D., & Suhendra, E. S. (2019). Dampak Akuntabilitas, Transparansi, dan Profesionalisme Paedagogik Terhadap Kinerja Guru di SMKN 21 Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(1), 38.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Suryani, N. K. (2018). *Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)* *Work Family Conflict , Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*. 6(January 2014), 189–196.
- Utomo, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama. *Agora*, 7(2).
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1), 1–15.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2(1), 11–21.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tabiyah*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KONFLIK KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL THE ACACIA JAKARTA
SELAMA PANDEMI COVID-19**

Yth. Bapak/Ibu
Pegawai Hotel The Acacia Jakarta
di Hotel The Acacia Jakarta

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, perkenalkanlah saya mahasiswi Politeknik Negeri Jakarta, Jurusan Administrasi Niaga, Program Studi Administrasi Bisnis Terapan. Pada kesempatan ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang saya ajukan secara jujur dan terbuka. Adapun judul skripsi yang saya teliti ialah “Pengaruh Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Acacia Jakarta Selama Pandemi Covid-19”.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah. Data yang diperoleh tidak akan digunakan untuk keperluan lainnya diluar penelitian ini dan informasi yang tertera akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan besar manfaatnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Demikian pengantar ini saya buat, atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rafida Halizha Ramadani



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

I. IDENTITAS RESPONDEN

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon mengisi pertanyaan di bawah ini dengan sebenar-beanarnya.
2. Berilah tanda Checklist (\surd) pada kolom yang tersedia dan pilih jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.
3. Isilah titik-titik kosong dengan jawaban yang sesuai menurut Anda.

B. Pertanyaan

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20 – 25 tahun 31 – 40 tahun
 26 – 30 tahun > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMK/SMA Sarjana (S1)
 Lainnya
5. Lama Bekerja : 1 – 3 tahun 3 – 5 tahun
 \geq 5 tahun
6. Status : Menikah Belum Menikah

II. Penilaian Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel The Acacia Jakarta

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda Checklist (\surd) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan.
3. Dalam menjawab pertanyaan ini, mohon tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, diusahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Jawaban yang tersedia berupa Skala Likert yaitu 1-4 yang memiliki pengertian sebagai berikut:

- | | | |
|-----|-----------------------|-----|
| STS | : Sangat Tidak Setuju | (1) |
| TS | : Tidak Setuju | (2) |
| S | : Setuju | (3) |
| SS | : Sangat Setuju | (4) |



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1. Konflik Kerja (X₁)

Pernyataan-pernyataan berikut akan mengukur pendapat Anda mengenai Konflik Kerja yang ada di Hotel The Acacia Jakarta selama Pandemi Covid-19

No	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
Kesalahan Komunikasi					
1	Saya menerima informasi yang tepat dan akurat dari rekan kerja atau pemimpin				
2	Saya memahami pesan yang diterima dari rekan kerja atau pemimpin				
3	Perubahan sistem kerja secara WFH dan WFO tidak menimbulkan kesalahan komunikasi dengan rekan kerja atau pemimpin				
4	Kesalahan komunikasi dapat memacu adanya konflik besar di Hotel				
5	Hubungan yang baik ditandai dengan adanya kelancaran komunikasi				
Perbedaan Tujuan					
6	Saya mengikuti standar operasional pekerjaan yang berlaku di Hotel The Acacia Jakarta				



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

7	Saya mengikuti visi misi Hotel The Acacia Jakarta agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan				
8	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja dan pemimpin				
9	Saya ikut serta dalam musyawarah pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama				
10	Saya sering memberikan masukan untuk menyelaraskan tujuan antar rekan kerja				
Interdependensi Aktivitas Kerja					
11	Saya menerima semua tugas yang diberikan walaupun bukan <i>job desc</i> saya				
12	Saya tetap menunggu penyelesaian pekerjaan dari rekan kerja walaupun pekerjaan saya menjadi terhambat				
13	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki ketergantungan kepada rekan kerja lainnya				
14	Saya bekerja sendiri tanpa bantuan dari rekan kerja lainnya				
15	Saya tidak keberatan apabila tugas saya dikerjakan oleh rekan kerja				
Perbedaan Penilaian					
16	Saya merasakan adanya penilaian kinerja karyawan berbeda dengan kenyataan				



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

17	Saya mempunyai penilaian yang berbeda dengan karyawan lain				
18	Saya merasa bahwa penilaian cukup penting untuk diterapkan di Hotel				
19	Saya merasa bahwa kemampuan dan kepribadian telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang di terima				
20	Mendapatkan penilaian yang baik merupakan hal penting bagi saya				
Kesalahan Dalam Afeksi					
21	Saya merasa nyaman ketika tidak terjadi konflik pribadi antar rekan kerja				
22	Saya menerima perkataan positif dari sesama rekan kerja				
23	Saya merasa tidak enak kepada rekan kerja yang lain apabila tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik				
24	Saya diperlakukan sama oleh rekan kerja yang lain atau pemimpin				
25	Saya mengharapkan adanya afeksi agar hubungan dengan rekan kerja saling menghargai				

2. Gaya Kepemimpinan (X₂)

Pertanyaan-pertanyaan berikut akan mengukur pendapat Anda mengenai Gaya Kepemimpinan yang ada di Hotel The Acacia Jakarta selama Pandemi Covid-19



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

No	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
Integritas (<i>Integrity</i>)					
1	Pemimpin selalu mengungkapkan sesuatu sesuai dengan fakta				
2	Pemimpin mampu menghadapi tekanan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai moral yang dimiliki				
3	Pemimpin dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan tepat				
4	Pemimpin bertindak adil dalam mengambil keputusan bagi pegawai yang melanggar peraturan				
5	Pemimpin bertanggung jawab penuh terhadap keputusan, tindakan, dan konsekuensi				
Kompeten (<i>Competence</i>)					
6	Pemimpin mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan				
7	Pemimpin mengetahui mana pekerjaan yang merupakan prioritas				
8	Pemimpin selalu memberi peringatan jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan				
9	Pemimpin pintar melihat peluang untuk memajukan perusahaan				



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

10	Pemimpin cermat dalam melihat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan				
Konsistensi (Consistency)					
11	Pemimpin selalu memberikan apresiasi kepada karyawan				
12	Pemimpin selalu memberikan pengarahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan				
13	Pemimpin selalu memeriksa pekerjaan karyawan				
14	Pemimpin bersikap konsisten antara ucapan dan tindakan dalam menegakkan peraturan				
15	Pemimpin selalu memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya				
Loyalitas (Loyalty)					
16	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap harapan dan keinginan karyawan				
17	Pemimpin tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan				
18	Pemimpin memprioritaskan perusahaan dibandingkan dirinya				



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

19	Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawan agar bersemangat dalam bekerja				
20	Pemimpin memiliki sikap setia kepada Hotel The Acacia Jakarta				
Terbuka (Openness)					
21	Pemimpin mendengarkan saran dan pendapat dari pegawainya untuk mencapai tujuan				
22	Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan para bawahannya				
23	Pemimpin secara terbuka memberikan informasi penting kepada karyawan sesuai kenyataan				
24	Pemimpin mudah dalam mengajak diskusi atas pekerjaan yang baru dikerjakan				
25	Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil beberapa keputusan				

3. Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan-pernyataan berikut akan mengukur pendapat Anda mengenai Kinerja Karyawan yang ada di Hotel The Acacia Jakarta selama Pandemi Covid-19.

No	Pernyataan	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
Kualitas Pekerjaan					



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi				
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih				
3	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan				
4	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target				
5	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan				
Ketepatan Waktu					
6	Saya dapat mencapai target sesuai dengan <i>deadline</i> yang diberikan				
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
8	Saya dapat menggunakan waktu dengan efisien dan efektif				
9	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan				
10	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya				
Kehadiran					
11	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja				



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

12	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja				
13	Saya selalu kembali setelah istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
14	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin pemimpin				
15	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
Kemampuan Kerjasama					
16	Saya dapat melakukan kerjasama dengan rekan kerja dari berbagai divisi				
17	Saya mudah bersoliasiasi dengan rekan kerja				
18	Saya menerima masukan dari rekan kerja				
19	Kontribusi saya cukup membantu rekan kerja yang lain				
20	Saya memberikan andil yang kuat terhadap keberhasilan tim				
Sikap					
21	Saya dapat memberikan pendapat yang membangun ketika sedang berdiskusi				
22	Saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya				



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

23	Saya mencoba hal baru dalam bekerja untuk meningkatkan mutu kinerja				
24	Saya butuh bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan				
25	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja				
Gaji					
26	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban tugas yang diberikan				
27	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah sesuai dengan upah minimum daerah				
28	Saya memiliki gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup				
29	Pemberian gaji diberikan tepat waktu				
30	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya				



Lampiran 2 Data Tabulasi Konflik Kerja (X1)

KONFLIK KERJA (X1)																										
NO	XI_1	XI_2	XI_3	XI_4	XI_5	XI_6	XI_7	XI_8	XI_9	XI_10	XI_11	XI_12	XI_13	XI_14	XI_15	XI_16	XI_17	XI_18	XI_19	XI_20	XI_21	XI_22	XI_23	XI_24	XI_25	XI TOTAL
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	82
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80
3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	81
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	82
5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	83
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	76
7	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	83
8	1	3	2	4	3	4	3	3	3	1	3	2	2	4	1	1	1	4	2	3	4	4	4	3	3	68
9	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	81
10	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	77
11	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69
12	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	75
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	96
14	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	77
15	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	91
16	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	81
17	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	90
18	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	92
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
21	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	85
22	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	91
23	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	87
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
25	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	76
26	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	76
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	79
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	94
29	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	81
30	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	81
Rhitung	0,658	0,456	0,524	0,513	0,459	0,595	0,469	0,622	0,693	0,701	0,527	0,432	0,561	0,433	0,526	0,707	0,717	0,435	0,415	0,611	0,365	0,367	0,565	0,564	0,370	
Rtabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
V/T	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



Lampiran 3 Data Tabulasi *Pre-Test* Gaya Kepemimpinan (X2)

GAYA KEPEMIMPINAN (X2)																										
NO	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18	X2_19	X2_20	X2_21	X2_22	X2_23	X2_24	X2_25	X2_TOTAL
1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	89
2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	79
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	84
4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	2	2	75
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	89
6	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	77
7	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	4	2	3	3	2	3	3	73
8	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	1	3	2	2	3	3	66
9	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	2	1	3	3	3	3	2	4	4	3	71
10	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	89
11	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	70
12	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	64
13	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	89
14	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	89
15	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	90
16	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	91
17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	90
18	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	91
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	96
20	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	88
21	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	90
22	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	89
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	92
24	4	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	79
25	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	83
26	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92
27	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	76
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	91
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	91
30	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	3	4	3	3	4	4	87
Rhitung	0,643	0,589	0,53	0,574	0,612	0,479	0,528	0,433	0,405	0,527	0,424	0,559	0,396	0,561	0,612	0,455	0,384	0,671	0,456	0,552	0,597	0,668	0,567	0,590	0,626	
Rtabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
V/T	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Hak Cipta :
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta



Lampiran 4 Data Tabulasi *Pre-Test* Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)																																
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y TOTAL	
1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	109	
2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2	99	
3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	91	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	115	
5	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	92	
6	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	105	
7	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	107	
8	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	98	
9	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	94	
10	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	106	
11	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	105	
12	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	98	
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	102	
14	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	100	
15	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	99	
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	90	
17	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	102	
18	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	98	
19	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	105	
20	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	109	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	112	
22	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	107
23	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	111	
24	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	94	
25	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	113	
26	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
27	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	92
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	112
29	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	101
30	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	100	
Rhitung	0,794	0,546	0,111	0,452	0,501	0,426	0,438	0,524	0,176	0,67	0,367	0,433	0,134	0,756	0,621	0,371	0,471	0,469	0,487	0,403	0,613	0,404	0,611	0,408	0,42	0,509	0,476	0,411	0,501	0,395		
Rtabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Y/T	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid		

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menaungi dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun





Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X1)

Correlations		X1 TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X1_2	Pearson Correlation	,456*
	Sig. (2-tailed)	0,011
	N	30
X1_3	Pearson Correlation	,524**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	30
X1_4	Pearson Correlation	,513**
	Sig. (2-tailed)	0,004
	N	30
X1_5	Pearson Correlation	,459*
	Sig. (2-tailed)	0,011
	N	30
X1_6	Pearson Correlation	,595**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X1_7	Pearson Correlation	,469**
	Sig. (2-tailed)	0,009
	N	30
X1_8	Pearson Correlation	,622**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X1_9	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X1_10	Pearson Correlation	,701**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X1_11	Pearson Correlation	,527**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	30
X1_12	Pearson Correlation	,432*
	Sig. (2-tailed)	0,017
	N	30
X1_13	Pearson Correlation	,561**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30

Correlations		X1 TOTAL
X1_14	Pearson Correlation	,433*
	Sig. (2-tailed)	0,017
	N	30
X1_15	Pearson Correlation	,526**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	30
X1_16	Pearson Correlation	,707**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X1_17	Pearson Correlation	,717**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X1_18	Pearson Correlation	,435*
	Sig. (2-tailed)	0,016
	N	30
X1_19	Pearson Correlation	,415*
	Sig. (2-tailed)	0,023
	N	30
X1_20	Pearson Correlation	,611**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X1_21	Pearson Correlation	,365*
	Sig. (2-tailed)	0,047
	N	30
X1_22	Pearson Correlation	,367*
	Sig. (2-tailed)	0,046
	N	30
X1_23	Pearson Correlation	,565**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X1_24	Pearson Correlation	,564**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X1_25	Pearson Correlation	,370*
	Sig. (2-tailed)	0,044
	N	30
X1 TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level

***. Correlation is significant at the 0.01 level

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Correlations		X2_TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	,643**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X2_2	Pearson Correlation	,589**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X2_3	Pearson Correlation	,530**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	30
X2_4	Pearson Correlation	,574**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X2_5	Pearson Correlation	,612**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X2_6	Pearson Correlation	,479**
	Sig. (2-tailed)	0,007
	N	30
X2_7	Pearson Correlation	,528**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	30
X2_8	Pearson Correlation	,433*
	Sig. (2-tailed)	0,017
	N	30
X2_9	Pearson Correlation	,405*
	Sig. (2-tailed)	0,027
	N	30
X2_10	Pearson Correlation	,527**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	30
X2_11	Pearson Correlation	,424*
	Sig. (2-tailed)	0,019
	N	30
X2_12	Pearson Correlation	,559**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X2_13	Pearson Correlation	,396*
	Sig. (2-tailed)	0,030
	N	30

Correlations		X2_TOTAL
X2_14	Pearson Correlation	,561**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X2_15	Pearson Correlation	,612**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X2_16	Pearson Correlation	,455*
	Sig. (2-tailed)	0,012
	N	30
X2_17	Pearson Correlation	,384*
	Sig. (2-tailed)	0,036
	N	30
X2_18	Pearson Correlation	,671**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X2_19	Pearson Correlation	,456*
	Sig. (2-tailed)	0,011
	N	30
X2_20	Pearson Correlation	,552**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	30
X2_21	Pearson Correlation	,597**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X2_22	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X2_23	Pearson Correlation	,567**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X2_24	Pearson Correlation	,590**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	30
X2_25	Pearson Correlation	,626**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
X2_TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Y TOTAL
Y1	Pearson Correlation	,794**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
Y2	Pearson Correlation	,546**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	30
Y3	Pearson Correlation	0,111
	Sig. (2-tailed)	0,559
	N	30
Y4	Pearson Correlation	,452*
	Sig. (2-tailed)	0,012
	N	30
Y5	Pearson Correlation	,501**
	Sig. (2-tailed)	0,005
	N	30
Y6	Pearson Correlation	,426*
	Sig. (2-tailed)	0,019
	N	30
Y7	Pearson Correlation	,438*
	Sig. (2-tailed)	0,015
	N	30
Y8	Pearson Correlation	,524**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	30
Y9	Pearson Correlation	0,176
	Sig. (2-tailed)	0,352
	N	30
Y10	Pearson Correlation	,670**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
Y11	Pearson Correlation	,367*
	Sig. (2-tailed)	0,046
	N	30
Y12	Pearson Correlation	,433*
	Sig. (2-tailed)	0,017
	N	30
Y13	Pearson Correlation	0,134
	Sig. (2-tailed)	0,481
	N	30
Y14	Pearson Correlation	,756**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
Y15	Pearson Correlation	,621**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30

Correlations		Y TOTAL
Y16	Pearson Correlation	,371*
	Sig. (2-tailed)	0,044
	N	30
Y17	Pearson Correlation	,471**
	Sig. (2-tailed)	0,009
	N	30
Y18	Pearson Correlation	,469**
	Sig. (2-tailed)	0,009
	N	30
Y19	Pearson Correlation	,487**
	Sig. (2-tailed)	0,006
	N	30
Y20	Pearson Correlation	,403*
	Sig. (2-tailed)	0,027
	N	30
Y21	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
Y22	Pearson Correlation	,404*
	Sig. (2-tailed)	0,027
	N	30
Y23	Pearson Correlation	,611**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	30
Y24	Pearson Correlation	,408*
	Sig. (2-tailed)	0,025
	N	30
Y25	Pearson Correlation	,420*
	Sig. (2-tailed)	0,021
	N	30
Y26	Pearson Correlation	,509**
	Sig. (2-tailed)	0,004
	N	30
Y27	Pearson Correlation	,476**
	Sig. (2-tailed)	0,008
	N	30
Y28	Pearson Correlation	,411*
	Sig. (2-tailed)	0,024
	N	30
Y29	Pearson Correlation	,501**
	Sig. (2-tailed)	0,005
	N	30
Y30	Pearson Correlation	,395*
	Sig. (2-tailed)	0,031
	N	30
Y TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Konflik Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,890	25

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	25

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,878	27



Lampiran 7 Tabel R Uji Validitas

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Lampiran 8 Data Tabulasi Final Konflik Kerja (X1)

NO	Kesalahan Komunikasi					Perbedaan Tujuan					Interdependensi Aktivitas Kerja					Perbedaan Pendapat					Kesalahan Dalam Afeksi					X1.TOTAL	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25		
1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	89	
2	3	4	1	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	71	
3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	68	
4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	67	
5	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	77	
6	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	74	
7	4	3	1	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	77	
8	3	3	2	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4	82	
9	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87	
10	4	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	79	
11	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	61
12	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	70	
13	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	85	
14	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	86	
15	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	93	
16	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92	
17	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	87	
18	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	88	
19	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	88	
20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	89	
21	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	84	
22	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	91	
23	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	90	
24	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	86	
25	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	72	
26	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	89	
27	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	83	
28	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	91	
29	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	85	
30	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	86	

- Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menaunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

31	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	85	
32	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89	
33	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
34	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94	
35	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	94	
37	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	89	
38	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	81	
39	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	92	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
41	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	86
42	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
43	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	1	1	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	78	
44	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	79	
45	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
46	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	79	
47	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	90	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	89	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
50	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	88	
51	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	75	
52	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	74	
53	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	78	
54	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	86	
55	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	91	
56	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	89	
57	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	88	
58	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	81	
59	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	79	
60	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	3	85	

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



Lampiran 9 Data Tabulasi Final Gaya Kepemimpinan (X2)

NO	Integritas					Kompeten					Konsistensi					Loyalitas					Terbuka					XI.TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	
1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	77
2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	69
4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	2	83
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	94
6	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	73
7	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	73
8	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	73
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	82
10	2	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	81
11	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	70
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	96
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	91
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	91
16	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92
17	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	89
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	96
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	90
23	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	93
24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	91
25	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	85
26	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	93
27	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	82
28	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	87
29	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92
30	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	82

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA

Hak Cipta :
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang menaumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang menaunkumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

31	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	92
32	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	93
33	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	86	
34	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	91	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	75	
36	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	81	
37	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	80	
38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	83	
39	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	88	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	74	
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	2	82	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	76	
43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	89	
44	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	89	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	99	
46	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	82	
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	2	82	
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
50	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	83	
51	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	81	
52	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	4	2	3	2	4	4	80	
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	74	
54	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	88	
55	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	91	
56	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	95	
57	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	90	
58	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	82	
59	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	80	
60	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	85	

POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



Lampiran 10 Data Tabulasi Final Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kualitas Pekerjaan				Ketepatan Waktu				Kehadiran				Kemampuan Kerjasama				Sikap				Gaji					Y TOTAL			
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25		Y26	Y27	
1	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	74	
2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	61	
3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	63	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	73	
5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	76	
6	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	69	
7	4	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	59	
8	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
9	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	73	
10	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	74	
11	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	62	
12	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
13	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	79	
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
15	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	75	
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	88	
17	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	78	
18	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	85	
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	79	
20	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	85	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	86	
22	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	72	
23	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	80	
24	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	75	
25	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	74	
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	89	
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	75	
28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	78	
29	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	79	
30	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	73

Hak Cipta :
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

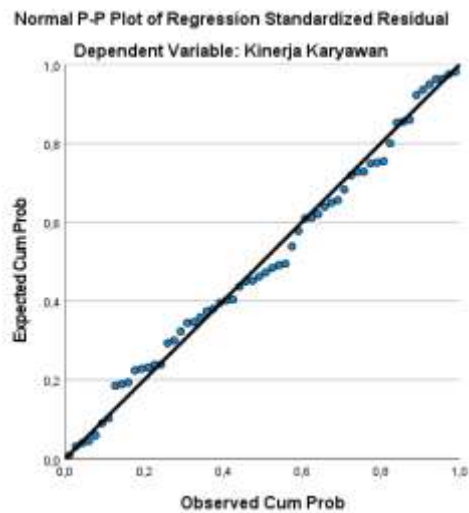
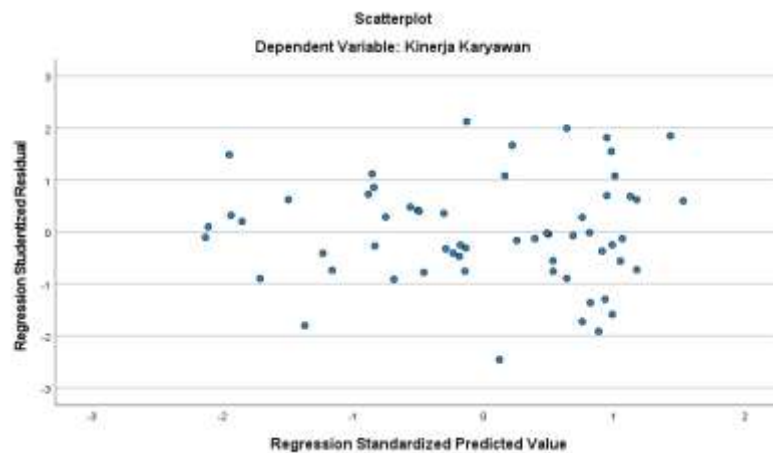
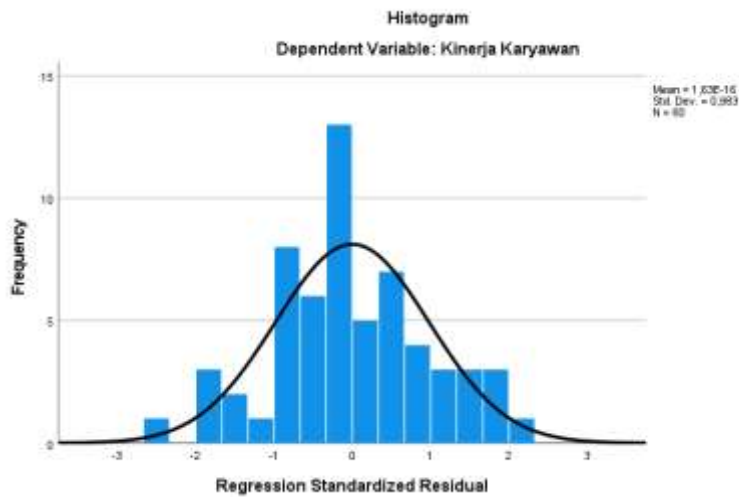
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang menaumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

31	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	84	
32	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	84	
33	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	75	
34	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	81	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	66	
36	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	72	
37	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	71	
38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	74	
39	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	76	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	65	
41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	2	74
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	67	
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	77
44	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	81
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	87
46	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	72
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	2	74
48	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
50	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	72
51	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69
52	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	4	2	3	2	4	70
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	65
54	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	79
55	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	81
56	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	84
57	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	80
58	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	72
59	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	69
60	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	75





Lampiran 11 Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,042	6,922		1,162	,250		
	Konflik Kerja	,251	,101	,256	2,486	,016	,591	1,693
	Gaya Kepemimpinan	,543	,091	,613	5,941	<,001	,591	1,693

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,47817953	
Most Extreme Differences	Absolute	,072	
	Positive	,072	
	Negative	-,064	
Test Statistic		,072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,608	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,595
		Upper Bound	,620

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



Lampiran 12 Hasil SPSS Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,630	4,55607

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2122,409	2	1061,204	51,123	<,001 ^b
	Residual	1183,191	57	20,758		
	Total	3305,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,042	6,922		1,162	,250
	Konflik Kerja	,251	,101	,256	2,486	,016
	Gaya Kepemimpinan	,543	,091	,613	5,941	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Correlations

		Konflik Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	,640**	,648**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	60	60	60
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,640**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,648**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	60	60	60

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

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Lampiran 13 T Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



Lampiran 14 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta