

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NOTARIS
DI KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MUSVIRA MAGHFIRAH
NPM :2002120151



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUSVIRA MAGHFIRAH
NPM : 2002120151

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN GAJI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NOTARIS DI KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Tuwisna, S.E. M.M

NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si, M.T
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUSVIRA MAGHFIRAH
NPM : 2002120151

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN GAJI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN NOTARIS DI KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota

Devi Kumala, S.Si, M.T
NIK. 19750506 201202 1 001

Sekretaris

Tuwisa, S.E, M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Febyolla Pratiwi, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, S.E. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 05 September 2022

Yang Menyatakan



MUSVIRA MAGHFIRAH

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Notaris Kota Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Muhammad AB, S.Pd, Ibunda Asnimar Djohan Alamsyah, S.Pd, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Devi Kumala, S.Si, MT, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Serta Suami saya Davi Mulyadi, S.AB yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 23 Juli 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK	vi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	10
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.2.2 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ..	12
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.4 Gaji	17
2.1.4.1 Definisi Gaji.....	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji.....	17
2.1.4.3 Peranan Gaji.....	18
2.1.4.4 Indikator Gaji	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	20
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Penelitian	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	27
3.1.4 Horizon Waktu	27
3.1.5 Unit Analisis	28
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	28
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data	32
3.6 Pengujian Data.....	33
3.6.1 Pengujian Validitas.....	33
3.6.2 Pengujian Reabilitas	33
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7 Pengujian Hipotesis	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2 Hasil Penelitian	38
4.2.1 Karakteristik Responden	38
4.2.2 Pengujian Data	41
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	43
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	48
2.4.2.1 Uji Normalitas	48
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	49
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	50
4.2.5 Pengujian Hipotesis	51
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	54
4.3 Implikasi Penelitian	56
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57
 DAFTAR PUSTAKA	 59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Nama Notaris Di Kota Bnada Aceh.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	26
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.4 Penghasilan Responden	40
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja Responden	40
Tabel 4.6 Staus Perkawinan Responden	41
Tabel 4.7 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Disiplin kerja	46
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Gaji	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	49
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan)	54
Tabel 4.16 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN NOTARIS
DI KOTA BANDA ACEH**

MUSVIRA MAGHFIRAH

NPM :2002120151

Pembimbing 1. Tuwisna, SE, MM

Pembimbing 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan Notaris di kota banda aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan Notaris kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh. Gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, disiplin kerja, dan gaji. Semakin baik gaya kepemimpinannya, semakin disiplinnya karyawan serta semakin baik gaji yang diterima karyawan maka semakin besar peluang bagi Notaris di kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam memenangkan persaingan pada setiap organisasi. Apabila organisasi tidak dapat mengelola sumber dayanya dengan baik, maka efektifitas organisasi tidak dapat tercapai atau bahkan bisa menimbulkan kerugian dan gulung tikar pada organisasi tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan dan kemajuan teknologi yang terjadi saat ini. Dalam melaksanakan kegiatannya, setiap organisasi yang bergerak dibidang pabrika maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada setiap organisasinya. Keberhasilan organisasi tidak hanya tergantung pada perkembangan jaman yang mengandalkan keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, maupun sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Kualitas dari kinerja manusia merupakan faktor penentu untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut

Notaris/PPAT adalah Pejabat Umum yang berwenang untuk membuat Akta Otentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, surat kuasa dan ketetapan yang diharuskan oleh peraturan perundangundangan dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk dinyatakan dalam akta otentik, menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, menyimpan akta, memberikan *grosee*, salinan dan

kutipan akta, semuanya itu sepanjang pembuatan akta-akta itu tidak juga ditugaskan atau dikecualikan kepada pejabat lain atau orang lain yang ditetapkan oleh Undang-undang.

Tabel 1.1
Daftar Nama Notaris Di Kota Banda Aceh

No	Nama Notaris	No	Nama Notaris	No	Nama Notaris
1	Aditya Caesar, S.H., M.Kn.	16	Gita Melisa, S.H.	31	Rifqi Fatrizal S.H., M.Kn.
2	Ahmad Rifqi Nurilmi, S.H., M.KN	17	Herawati, S.H.	32	Riska, S.H., M.Kn.
3	Ali Gunawan Istio, S.H.	18	Husna.,SH.,MKN	33	Sahara Beby, SH., MKn
4	Asmanizar, S.H., M.Kn	19	Lila Triana S.H.	34	Salimah, SH., M.KN
5	Azhar, SH	20	M. Furqan S.H.	35	Siti Chomarjah Lita Samsi, SH
6	Cut Artian Delina, SH	21	Muhammad Zaki S.H.	36	Siti Indrati Rahayuningsih, SH
7	Cut Elly Ellyana, SH	22	Muharroimi Souvanny S.H., M.Kn.	37	Soraya Novia, S.H., M.KN.
8	Cut Fedyaty, SH	23	Muksin Putra Haspy, SH	38	Syukri Rahmat, SH., M.KN.
9	Cut Ida Khairani, SH., M.KN	24	Nadia, S.H., M.KN	39	Teuku Hendra Yusnandar S.H., M.Kn
10	Dian Sutari Widiyani, S.H., M.Kn	25	Nida Desianti, S.H., M.Kn.	40	T. Irwansyah, SH
11	DR.Teuku Abdurahman, S.H.,SPN	26	Nurdhani, S.H	41	T. Muhammad Ali Bahar, SH., M.KN
12	Elly Safiana S.H.	27	Oti Pertiwi, S.H	42	Trio Yusandy, SH, M.Kn
13	Ernalita SH	28	Puji Tri Nuzzuli, S.H	43	Vebiyanti Mariani, SH
14	Evi Melwinta Morin S.H.	29	Reza Saputra S.H., M.Kn.	44	Yuniarti, S.H., M.Kn.
15	Fani Aria, S.H., M.Kn	30	Ridwan Basyir, S.H., M.Kn	45	Yusrawati, S.H.

Sumber : Ikatan Notaris Indonesia

Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan beberapa diantaranya, ialah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji.

Faktor gaya kepemimpinan pada sebuah notaris memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dan tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Pimpinan harus mampu mempengaruhi bawahan agar mereka mau dan bisa memberikan pengabdian dan partisipasi kepada organisasi secara efektif dan efisien, dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, oleh sebab itu disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik Menurut Widayarsi (2021:9), disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji. Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap penyetoran pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Menurut Arrazi (2019) gaji merupakan sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatausaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 20 karyawan pada Notaris kota Banda Aceh, masalah yang peneliti temukan adalah adanya kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh setiap kepala Notaris kota Banda Aceh. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain di dalam jam kerja kantor yang telah ditentukan, seperti mengerjakan hal pribadi yang bukan merupakan pekerjaan kantor terlebih dahulu. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu terdapat karyawan yang memperlama waktu jam istirahatnya. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan.

Selain itu adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan yang masih kurang efektif. Ketidak efektifan tersebut dapat dilihat dari peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan. Sehingga hal ini

berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat dan masih ada karyawan yang sering tidak ada ditempat saat jam kerja.

Dalam masalah tersebut terlihat bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, suka datang terlambat seperti masuk jam 08.00 pegawainya banyak datang jam 08.30 bahkan ada karyawan yang datang jam 09.00 wib hal ini terus berlanjut dikarenakan di kantor Notaris di kota Banda Aceh kurangnya pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan di kantor tersebut. Serta pimpinan tidak langsung melakukan pengawasan kepada bawahan yang perilakunya menyimpang seperti bawahan datang terlambat.

Selain itu mengenai gaji karyawan, dimana pada kantor Notaris kota Banda Aceh masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian, pendidikan atau keterampilan yang dimiliki karyawan dengan gaji yang diberikan. Hal ini timbul ketidakadilan dalam penggajian seorang karyawan Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Supaya kinerja karyawan tetap meningkat dan berada pada tingkat yang diharapkan, maka salah satu cara yang tepat yaitu dengan memperbaiki dan selalu mengevaluasi kebijakan dari program penggajian. Kinerja karyawan akan meningkat apabila para karyawan diberikan gaji yang adil dan layak sesuai dengai pekerjaan yang mereka kerjakan.

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja faktor yang penting dalam mendukung kinerja karyawan. oleh karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Notaris di Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, gaji terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Notaris kota Banda Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Nurjaya (2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kristianti (2021) berpendapat Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Isvandiari (2018:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam Riyadi (2017:61) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2017:61) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Isvandiari (2018;20) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan juga gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin 2018:119). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang beda antara satu sama lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Irwan 2019:36). Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (purwanto 2017:17).

2.1.2.2 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Irwan (2019:39) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.
3. **Kepemimpinan Delegatif**
Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh

para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Rohmah 2019:51), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis
Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan militeristik
Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan paternalistik
Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4. Gaya kepemimpinan karismatis
Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.
5. Gaya kepemimpinan demokratis
Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui factor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, dipergunakan indikator sebagai berikut Gibson dalam Paramita (2016:22) yaitu sebagai berikut :

1. *Charisma*, adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. *Ideal influence* (pengaruh ideal), seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.
3. *Inspiration*, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.
4. *Intellectual stimulation*, adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.

5. *Individualized consideration* (perhatian individu), perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Sutanto (2020:53) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan motivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Widyasari (2021:9). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah

atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Wulansari (2020:8).

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu, Hilmi (2020:22).

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin

kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Kinasi (2020:18).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:13) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. **Pengawasan Melekat**
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
6. **Sanksi Hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
7. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. **Hubungan Kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:23) mengemukakan beberapa indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

2.1.4 Gaji

2.1.4.1 Pengertian Gaji

Menurut Hasibun dalam Irfaniya (2018) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Adapun tujuan pemberian gaji adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Setiawan (2018) gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Arrazi (2019) gaji merupakan sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatausaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang karyawan tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan

Menurut Muhdi, Utari, Hartati (2019) gaji atau upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau perundangundangan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun keluarganya.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaji

Menurut Mutaqqin (2019) ada tujuh faktor yang mempengaruhi gaji yaitu sebagai berikut :

1. Faktor pemerintah.
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan gaji karyawan.
2. Penawaran antara perusahaan dan karyawan
Kebijakan dalam menentukan gaji dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan
3. Standard biaya hidup karyawan
Kebijakan gaji perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan
4. Ukuran perbandingan gaji. Kebijakan dalam menentukan gaji dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat gaji karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan persediaan
Dalam menentukan kebijakan gaji karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji karyawan.
6. Kemampuan membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perludidasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji karyawan. Artinya, jangan sampai mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.
7. Semangat kerja
Dalam menentukan kebijakan pemberian gaji karyawan, perlu didasarkan pada semangat kerja karyawan atau antusiasme dalam bekerja. Artinya semakin tinggi semangat kerja maka hasil yang akan didapat semakin besar dan sebalik semakin rendah semangat kerja semakin rendah juga hasil yang akan didapatnya.

2.1.4.3 Peranan Gaji

Menurut Poerwono dalam Setiawan (2018) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

- a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

- b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.1.4.4 Indikator Gaji

Menurut Maulana (2018) mengemukakan beberapa indikator dari gaji sebagai berikut:

- a. Kelayakan

Gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama

bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

b. Motivasi Kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

c. Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Isvandiari (2018) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Central Futures Cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Agung Tenzil (2021) dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 24,688 lebih besar dari F-tabel 2,798.

Penelitian ini dilakukan oleh Tanjung (2019) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan Oleh Fanda dan Slamet (2019) meneliti tentang Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Batam.

Penelitian ini dilakukan Oleh Arrazi (2019) meneliti tentang Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di

LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya dan terdapat pengaruh antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

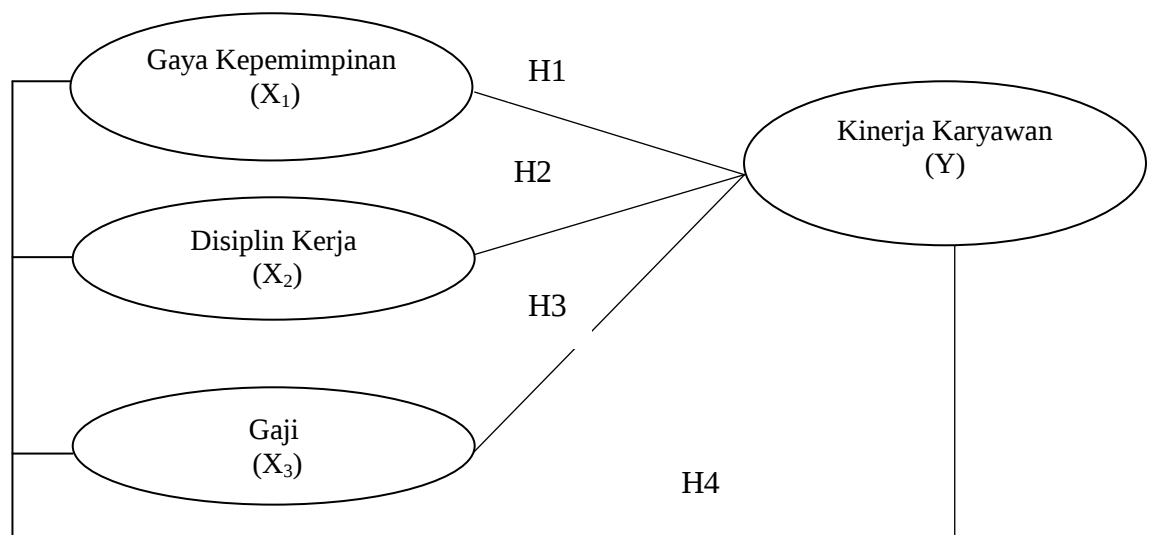
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Central Futures Cabang Malang. Isvandiari (2018)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh). Agung Tenzil (2021)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 24,688 lebih besar dari F-tabel 2,798.	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • variabel pengawasan

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. Tanjung (2019)	Penelitian ini merupakan penelitian regresi linier berganda	variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • variabel kompensasi
4	Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. Fanda dan Slamet (2019)	Penelitian regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Batam.	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, gaji	• Variabel jam kerja fleksibel dan stres kerja • Jumlah sampel • Lokasi penelitian
5	Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya). Arrazi (2019)	Penelitian regresi linier berganda dan penelitian kuantitatif	pengaruh signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan di LPI Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya, terdapat pengaruh signifikan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya dan terdapat pengaruh antara Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, gaji	• Variabel jam masa kerja • Jumlah sampel • Lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Isvardi 2018, Agung Tenzil 2021, Tanjung 2019)

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh.

H3 : Diduga gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh.

H4 : Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut U. Sekaran (2017:152) dalam Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Notaris kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan Notaris di kota Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Notaris kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada karyawan pada Notaris kota Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, gaji dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2022 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2017) dalam Valentin, studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
Pengajuan Judul Proposal				
Survei awal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Pembagian Kuisisioner				
Penyusunan Skripsi				
Sidang				

Sumber: Data diolah (2022)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada Notaris kota Banda Aceh ini berjumlah 167 orang yang merupakan karyawan seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan pada Notaris kota Banda Aceh. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin dalam Putri (2017) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{167}{1 + 167.10\%^2}$$

$$n = \frac{167}{1 + 167.0,01}$$

$$n = \frac{167}{1 + 1,67}$$

$$n = \frac{167}{2,67}$$

$n = 62,5$ dibulatkan menjadi 63 karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan gaji (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan	
Variabel Dependen					
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Isvandiari (2018)	1. Kuantitas	Likert	A1-A4
			2. Kualitas		
			3. Pelaksanaan tugas		
			4. Tanggung jawab		
Variabel Independen					
1	Gaya kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (purwanto 2017)	1. Kemampuan mengambil keputusan	Likert	B1-B6
			2. Kemampuan motivasi		
			3. Kemampuan komunikasi		
			4. Kemampuan mengendalikan bahwan		
			5. Tanggung jawab		
			6. Kemampuan mengendalikan emosional		
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Kinasi (2020)	1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja	Likert	C1-C6
			2. Ketepatan jam pulang kerumah		
			3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku		
			4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan		
			5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas		
			6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai		

3	Gaji (X_3)	Gaji merupakan sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Arrazi (2019)	1. Kelayakan	Likert	D1-D3
			2. Motivasi kerja		
			3. Kepuasan kerja		

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Gaji

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2017) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2017) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2017). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variable independent* (Imam Ghazali, 2017). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatannya yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2017).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

H_{a1} = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

H_{o2} = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

H_{a2} = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh..

H_{o3} = Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh..

H_{a3} = Gaji berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

H_{a4} = Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi penelitian dilakukan terhadap Notaris yang ada di kota Banda Aceh. Kota Banda Aceh merupakan kota yang cukup luas, sehingga keberadaan Notaris di Kota Banda Aceh juga cukup banyak. Ada 45 Notaris yang ada di kota Banda Aceh. Seorang notaris memiliki tugas antara lain:

- Membukukan surat-surat di bawah tangan dengan mendaftarkan dalam buku khusus (*waarmerking*).
- Membuat kopi dari asli surat di bawah tangan berupa salinan yang memuat uraian sebagaimana ditulis dan digambarkan dalam surat yang bersangkutan.
- Melakukan pengesahan kecocokan fotokopi dengan surat aslinya (legalisasi).
- Memberikan penyuluhan hukum sehubungan dengan pembuatan akta.
- Membuat akta yang berhubungan dengan pertanahan.
- Membuat akta risalah lelang.
- Membetulkan kesalahan tulis dan/atau kesalahan ketik yang terdapat pada minuta akta yang telah ditandatangani, dengan membuat berita acara (BA) dan memberikan catatan tentang hal tersebut pada minuta akta asli yang menyebutkan tanggal dan nomor BA pembetulan, dan salinan tersebut dikirimkan ke para pihak (pasal 51 UUPJ).

Berbagai akta yang biasa dibuat dihadapan atau oleh notaris dalam menjalankan tugas jabatannya adalah sebagai berikut:

1. Akta yang menyangkut hukum perorangan (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku I)
2. Akta yang menyangkut hukum kebendaan (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku II)

3. Akta yang menyangkut hukum perikatan (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Buku III)
4. Akta yang menyangkut hukum dagang atau perusahaan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Notaris kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 63 orang karyawan. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	24	38,1
2	Wanita	39	61,9
Jumlah		63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 39 orang responden (61,9%) dan pria sebanyak 24 orang responden (38,1%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	15	23,8
2	26-35 Tahun	25	39,7
3	36-45 Tahun	15	23,8
4	≥ 55 Tahun	8	12,7
Jumlah		63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer(2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 18 orang (23,8%), 26-35 tahun sebanyak 25 orang (39,7%), 36-45 tahun sebanyak 15 orang (23,8%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 8 orang (12,7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	7	11,1
3	Diploma	11	17,5
4	Sarjana	38	60,3
5	Pasca Sarjana	7	11,1
Jumlah		63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (11,1%), yang berpendidikan diploma sebanyak 11 orang (17,5%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 38 orang (60,3%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 orang (11,1%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 2 Juta	13	20,6
2	Rp. 3-4 Juta	19	30,2
3	Rp. 5-6 Juta	21	33,3
4	≥ Rp. 7Juta	10	15,9
Jumlah		63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan ≤ 2 Juta sebanyak 13 orang (20,6%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 3-4 Juta sebanyak 19 orang (30,2%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 5-6 Juta sebanyak 21 orang (33,3%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. ≥ 7 Juta sebanyak 10 orang (15,9%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	13	20,6
2	6-10 Tahun	34	54,0
3	11-15 Tahun	14	22,2
4	≥ 16 Tahun	2	3,2
Jumlah		63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 13 orang (20,6%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 34 orang (54,0%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 14 orang (22,2%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 2 orang (3,2%).

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kawin	36	57,1
2	Belum Kawin	23	36,5
3	Pernah Kawin	4	6,3
Jumlah		63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan terlihat bahwa responden yang sudah kawin sebanyak 36 orang (57,1%), responden yang belum kawin sebanyak 23 orang (36,5%), dan responden yang pernah kawin sebanyak 4 orang (6,3%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.7
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=63)	Hasil Uji
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	0,544	0,244	Valid
2		Kualitas	0,800	0,244	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,519	0,244	Valid
4		Tanggung jawab	0,714	0,244	Valid
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan mengambil keputusan	0,483	0,244	Valid
2		Kemampuan motivasi	0,477	0,244	Valid
3		Kemampuan komunikasi	0,767	0,244	Valid
4		Kemampuan mengendalikan bahwan	0,330	0,244	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=63)	Hasil Uji
5		Tanggung jawab	0,508	0,244	Valid
6		Kemampuan mengendalikan emosional	0,560	0,244	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₂)	Ketepatan waktu datang ketempat kerja	0,538	0,244	Valid
2		Ketepatan jam pulang kerumah	0,624	0,244	Valid
3		Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	0,714	0,244	Valid
4		Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	0,289	0,244	Valid
5		Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	0,419	0,244	Valid
6		Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai	0,635	0,244	Valid
1	Gaji (X ₃)	Kelayakan	0,813	0,244	Valid
2		Motivasi kerja	0,766	0,244	Valid
3		Kepuasan kerja	0,658	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,244) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.8
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb. Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,773	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X ₂)	0,786	0,60	Handal
Gaji (X ₃)	0,866	0,60	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,773, disiplin kerja (X_2) dengan nilai 0,786, gaji (X_3) dengan nilai 0,866 dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,815. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, gaji dan kinerja karyawan.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan	39	61,9	23	36,5	1	1,6	0	0	0	0	4,60
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>	33	52,4	19	30,2	11	17,5	0	0	0	0	4,35
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat	32	50,8	25	39,7	6	9,5	0	0	0	0	4,41

4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	33	52,4	21	33,3	9	14,3	0	0	0	0	4,38
	Nilai Rerata											4,43

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,60(4) yang berarti sangat setuju, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau *deadline* diperoleh jawaban rata-rata 4,35(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tuga-tugas saya secara akurat diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,43(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pemimpin dalam mengambil keputusan harus sesuai dengan kondisi dan tepat	29	46,0	25	39,7	9	14,3	0	0	0	0	4,32
2	Bentuk perhatian pemimpin kepada karyawan dengan cara memberikan semangat kerja	21	33,3	31	42,9	11	17,5	0	0	0	0	4,16

3	Pemimpin dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami	34	54,0	22	34,9	7	11,1	0	0	0	0	4,43
4	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan	27	42,9	34	54,0	2	3,2	0	0	0	0	4,40
5	Pemimpin bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat	22	34,9	30	47,6	11	17,5	0	0	0	0	4,17
6	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya atau tidak mudah marah	24	38,1	23	36,5	16	25,4	0	0	0	0	4,13
Nilai Rerata												4,27

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pemimpin dalam mengambi keputusan harus sesuai dengan kondisi dan tepat diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, bentuk perhatian pemimpin kepada karyawan dengan cara memberikan semangat kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju, pemimpin dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami diperoleh jawaban rata-rata 4,43(4) yang berarti setuju, pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, pemimpin bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju, pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya atau tidak mudah marah diperoleh jawaban rata-rata 4,13(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,27(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	29	46,0	25	39,7	9	14,3	0	0	0	0	4,32
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur	24	38,1	23	36,5	16	25,4	0	0	0	0	4,13
3	Saya selalu mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	34	54,0	22	34,9	7	11,1	0	0	0	0	4,43
4	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	27	42,9	34	54,0	2	3,2	0	0	0	0	4,40
5	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan	22	34,9	30	47,6	11	17,5	0	0	0	0	4,17
6	Karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai	23	36,5	26	41,3	14	22,2	0	0	0	0	4,14
	Nilai Rerata											4,27

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4.32(4) yang berarti setuju, ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur diperoleh jawaban rata-rata 4.13(4) yang berarti setuju, saya selalu mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4.43(4) yang berarti setuju, karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata

4.40(4) yang berarti setuju, saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.17(4) yang berarti setuju, karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai diperoleh jawaban rata-rata 4.14(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.27(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Gaji

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel gaji adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Gaji

No	Gaji (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja dan jabatan karyawanya	33	52,4	20	31,7	10	15,9	0	0	0	0	4,37
2	Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawanya	23	36,5	28	44,4	12	19,0	0	0	0	0	4,17
3	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan	21	33,3	29	46,0	13	20,6	0	0	0	0	4,13
	Nilai Rerata											4,22

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

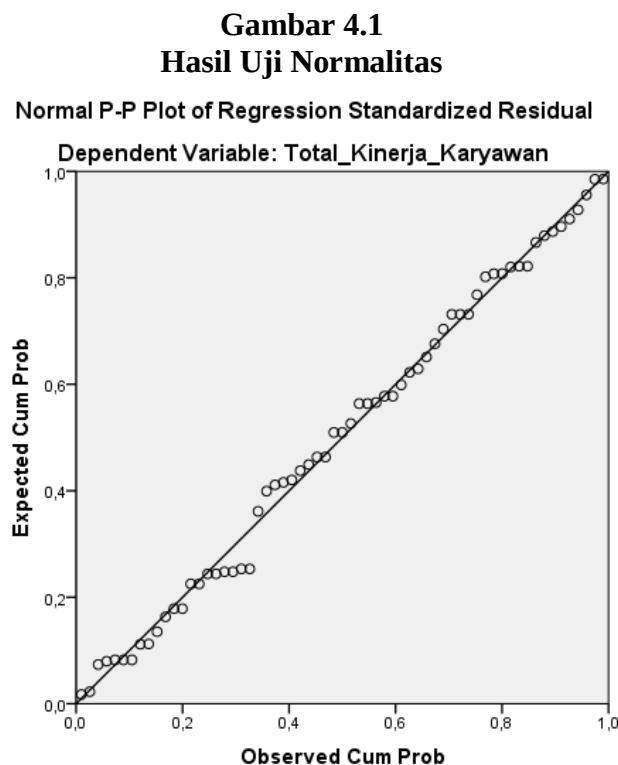
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel gaji pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja dan jabatan Karyawannya diperoleh jawaban rata-rata 4.37(4) yang berarti setuju, gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawanya diperoleh jawaban rata-rata 4.17(4) yang berarti setuju, karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata

4.13(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel gaji diperoleh nilai rerata sebesar 4.22(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik

menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.13 :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Gaya_Kepemimpinan	,257	7,580
	Total_Disiplin_Kerja	,161	6,368
	Total_Gaji	,511	1,955

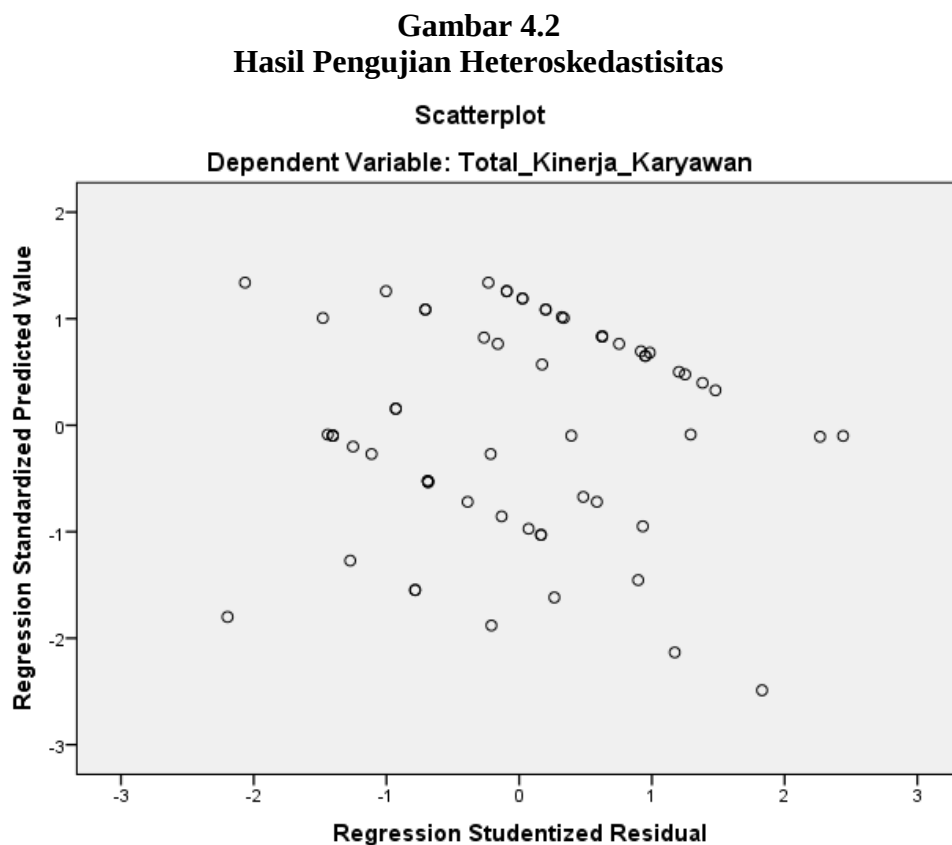
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaji (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,524	1,287		1,185	,241
	Total_Gaya_Kepemimpinan	,816	,209	1,076	3,899	,000
	Total_Disiplin_Kerja	,343	,196	,466	1,751	,005
	Total_Gaji	,324	,102	,292	3,176	,002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan table 4.14 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,524 + 0,816X_1 + 0,343X_2 + 0,324X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 1,524$

Berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaji (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 1,524

b. Koefisien regresi $b_1=0,816$

Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,816. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,816 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2=0,343$

Disiplin kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,343. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,343 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3=0,324$

Gaji (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,324. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan gaji sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,324 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung}(3,899) > t_{tabel}(2,001)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Notaris kota Banda

Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan (X_1), semakin tinggi kinerja karyawan (Y).

b. Disiplin Kerja (X_2)

Pada variable disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (1,751) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Notaris kota Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_2), semakin tinggi kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

c. Gaji(X_2)

Pada variable gaji (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,176) > t_{tabel} (2,001)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel gaji (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Notaris kota Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik gaji (X_3), semakin tinggi kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,359	3	72,453	57,319	,000 ^b
	Residual	74,577	59	1,264		
	Total	291,937	62			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Gaji, Total_Gaya_Kepemimpinan, Total_Disiplin_Kerja

Sumber: Data primer (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $57,319 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,764 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaji (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaji (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Notaris kota Banda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.16
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,732	1,124

a. Predictors: (Constant), Total_Gaji, Total_Gaya_Kepemimpinan, Total_Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer (2022)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.16 diatas diperoleh angka R sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaji (X_3) dengan kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,732 atau 73,2%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaji (X_3). terhadap kinerja karyawan

(Y) sebesar 73,2%, sedangkan 26,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya Notaris kota Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan gaya kepemimpinan seperti meningkatkan kemampuan dalam mengatur emosinya atau tidak mudah marah terhadap karyawannya. Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lebih memperhatikan prosedur perusahaan mengenai jam pulang kerja, hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga besar peluang bagi Notaris kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang terakhir gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh, seperti lebih memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan supaya karyawan puas dengan gaji yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, disiplin kerja, dan gaji. Semakin baik gaya kepemimpinannya, semakin disiplinnya karyawan serta semakin baik gaji yang diterima karyawan maka semakin besar peluang bagi Notaris kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.
3. Gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Notaris kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Notaris kota Banda Aceh agar memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan supaya menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan.

2. Bagi setiap kepala Notaris kota Banda Aceh agar lebih meningkatkan kemampuan dalam mengatur emosinya atau tidak mudah marah terhadap karyawannya.
3. Bagi karyawan Notaris kota Banda Aceh agar lebih memperhatikan prosedur perusahaan mengenai jam pulang kerja.
4. Bagi setiap kepala Notaris kota Banda Aceh agar lebih memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan supaya karyawan puas dengan gaji yang diberikan.

DAFTAR KEPUSTKAAN

- Arrazi, A., Darna, N., & Prabowo, F. H. E. (2019). Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Adminstrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqin Kota Tasikmalaya).
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.
- Hidayat, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia* (Doctoral Dissertation, Universitas Pamulang).
- Hilmi Nugraha, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5 No.1 hal 32-43.
- IRFANIYA, L. (2018). *PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS SATY NEGARA INDNESIA).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kinasih, A. D. S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada*

- Cv. *Maestro Grafika Malang*) (Doctoral Dissertation, Stie Malang kucecwara).
- Maulana, M. F. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016. *Skripsi] Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Muhdi, M. I., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asy' Ariyyah Bojonegoro. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 253-263.
- Muttaqin, F. A. (2019). *Pengaruh Gaji, Berbagi Pengetahuan, Dan Budaya Organisasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Perspektif Islam (OCBIP) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada PT. Diansurya global)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Purwanto, T. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. vol 3 hal 47-59
- Setiawan, H. H. (2018). *Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).

- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Suyadi, S. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Kinerja Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia TBK-Terawas Indah Palm Oil MILL. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(2), 49-57
- Sutanto, T. D., & Hartantyo, S. D. (2020). Observasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Preservasi Rekonstruksi Jalan Surabaya-Gresik-Sadang. *Jurnal Teknik*, Vol. 18 No.1 hal 45-51.
- Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *BENING*, 6(1), 202-213.
- Tenzil, A,. (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh)”. Skripsi. Banda Aceh: Universitas Muhammadiyah Aceh.
- ulansari, D. A. (2020). *Literature Review: Hubungan Spiritual Leadership Dengan Kinerja Dan Disiplin Kerja Perawat* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang).

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Notaris di Kota Banda Aceh

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma
☐ Sarjana ☐ Pasca Sarjana
4. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun
5. Status : ☐ Kawin
☐ Belum Kawin
☐ Pernah Kawin
6. Penghasilan : ☐ ≤ 2 Juta ☐ 5-6 Juta
☐ 3-4 Juta ☐ ≥ 7 Juta

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas					

LAMPIRAN I

	yang diberikan					
--	----------------	--	--	--	--	--

B. Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin dalam mengambil keputusan harus sesuai dengan kondisi dan tepat					
2	Bentuk perhatian pemimpin kepada karyawan dengan cara memberikan semangat kerja					
3	Pemimpin dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami					
4	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan					
5	Pemimpin bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat					
6	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah					

C. Disiplin Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur					
3	Saya selalu mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
5.	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan					
6.	Karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai.					

LAMPIRAN I

D. Gaji (X_3)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja dan jabatan Karyawanya					
2	Gaji yang diberikan membuat semangat kerja karyawanya					
3	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

Data Responden						Kinerja Karyawan (Y)					Gaya Kepemimpinan (X1)							Disiplin Kerja (X2)							Gaji (X3)			
JK	US	PN	LMS	SP	PE	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2	P1	P2	P3	ΣX3
1	3	3	2	1	2	4	5	3	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	12
2	1	4	1	1	3	4	3	3	4	14	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	11
2	1	4	3	2	1	5	5	3	5	18	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	15
2	3	3	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	14
1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	4	21	3	3	3	9
2	2	4	4	2	1	5	5	4	5	19	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	15
2	4	3	3	1	3	5	3	5	3	16	4	5	5	5	3	4	26	4	5	5	5	3	5	27	3	3	3	9
2	2	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	13
2	3	3	3	1	3	5	5	5	4	19	5	3	5	4	4	4	25	5	3	5	4	4	3	24	4	4	4	12
2	4	2	3	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	13
2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	13
2	1	3	2	1	1	5	3	4	3	15	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	9
2	4	2	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	14
1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
2	2	3	2	1	3	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	14
2	2	3	4	2	2	5	3	5	3	16	3	5	5	5	3	4	25	3	5	5	5	3	5	26	3	3	3	9
2	3	1	2	1	2	4	4	5	4	17	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	11
2	1	4	3	3	3	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	4	5	4	26	5	4	5	14
1	2	3	1	2	3	4	4	5	5	18	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	13
2	2	3	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	14
2	2	3	2	1	4	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	15
1	3	2	2	2	2	4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	13
2	2	3	2	1	4	5	5	4	5	19	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	14

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	1	3	2	1	4	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	3	26	5	3	5	5	5	3	26	5	5	5	15
2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	14	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	9
2	3	3	2	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	14
2	3	3	2	1	2	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15
2	2	3	1	1	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	11
2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	13
2	1	4	1	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	14
1	4	3	2	2	1	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15
2	3	4	2	1	1	4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	13
1	2	2	1	2	3	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	14
2	3	3	2	1	2	5	3	3	3	14	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	4	4	3	20	3	3	4	10
2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	12
2	2	3	1	1	3	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	14
2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
1	1	3	3	1	2	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	15
1	3	2	2	1	2	5	3	5	3	16	5	5	3	3	4	4	24	5	5	3	3	4	5	25	5	4	4	13
1	4	3	3	1	3	4	4	5	4	17	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	4	3	21	4	4	5	13
2	3	3	3	2	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	4	26	3	3	3	9
1	2	3	2	1	1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	14
1	4	3	2	1	3	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	12
2	2	3	2	1	4	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	14
2	3	2	2	2	1	4	4	4	5	17	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	5	27	3	3	3	9
1	3	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	28	5	3	5	5	5	3	26	4	4	3	11
2	1	3	2	2	3	5	5	5	5	20	3	3	5	5	5	5	26	3	3	5	5	5	3	24	5	4	5	14
1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	3	22	5	4	4	13

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	1	3	1	2	1	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	15
1	4	3	2	1	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	15
1	3	4	1	1	2	4	3	4	3	14	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	9
2	1	3	2	1	1	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15
1	2	1	2	2	2	5	3	3	4	15	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	10
1	1	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	12
2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	14
1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	14
1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	13
2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	3	26	5	3	5	5	5	3	26	5	4	5	14
1	2	3	3	2	4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	14
1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
2	1	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	3	5	5	4	3	25	5	3	5	5	4	4	26	5	5	4	14
1	2	1	3	1	2	5	3	4	3	15	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	9
1	2	1	1	2	2	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	12

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Lama_Masa_Kerja Status Penghasilan
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	38,1	38,1	38,1
	2	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	23,8	23,8	23,8
	2	25	39,7	39,7	63,5
	3	15	23,8	23,8	87,3
	4	8	12,7	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,1	11,1	11,1
	2	11	17,5	17,5	28,6
	3	38	60,3	60,3	88,9
	4	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	20,6	20,6	20,6
	2	34	54,0	54,0	74,6
	3	14	22,2	22,2	96,8
	4	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	36	57,1	57,1	57,1
	2	23	36,5	36,5	93,7
	3	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	20,6	20,6	20,6
	2	19	30,2	30,2	50,8
	3	21	33,3	33,3	84,1
	4	10	15,9	15,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3
Kinerja_Karyawan_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_Karyaw an_P1	Kinerja_Karyaw an_P2	Kinerja_Karyaw an_P3	Kinerja_Karyaw an_P4
N	Valid	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,60	4,35	4,41	4,38
Std. Deviation		,525	,765	,663	,728
Sum		290	274	278	276

Frequency Table

Kinerja_Karyawan_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,6	1,6	1,6
	4	23	36,5	36,5	38,1
	5	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	17,5	17,5	17,5
	4	19	30,2	30,2	47,6
	5	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Karyawan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,5	9,5	9,5
	4	25	39,7	39,7	49,2
	5	32	50,8	50,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14,3	14,3	14,3
	4	21	33,3	33,3	47,6
	5	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan_P1 Gaya_Kepemimpinan_P2 Gaya_Kepemimpinan_P3
Gaya_Kepemimpinan_P4 Gaya_Kepemimpinan_P5 Gaya_Kepemimpinan_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Gaya_Kepemim pinan_P1	Gaya_Kepemim pinan_P2	Gaya_Kepemim pinan_P3	Gaya_Kepemim pinan_P4	Gaya_Kepemim pinan_P5	Gaya_Kepemim pinan_P6
N	Valid	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,32	4,13	4,43	4,40	4,17	4,16
Std. Deviation		,714	,793	,689	,555	,708	,700
Sum		272	260	279	277	263	262

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Gaya_Kepemimpinan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14,3	14,3	14,3
	4	25	39,7	39,7	54,0
	5	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	25,4	25,4	25,4
	4	23	36,5	36,5	61,9
	5	24	38,1	38,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11,1	11,1	11,1
	4	22	34,9	34,9	46,0
	5	34	54,0	54,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	34	54,0	54,0	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Gaya_Kepemimpinan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	17,5	17,5	17,5
	4	30	47,6	47,6	65,1
	5	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	17,5	17,5	17,5
	4	31	49,2	49,2	66,7
	5	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4
Disiplin_Kerja_P5 Disiplin_Kerja_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Disiplin_Kerja_P 1	Disiplin_Kerja_P 2	Disiplin_Kerja_P 3	Disiplin_Kerja_P 4	Disiplin_Kerja_P 5	Disiplin_Kerja_P 6
N	Valid	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,32	4,13	4,43	4,40	4,17	4,14
Std. Deviation		,714	,793	,689	,555	,708	,759
Sum		272	260	279	277	263	261

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14,3	14,3	14,3
	4	25	39,7	39,7	54,0
	5	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	25,4	25,4	25,4
	4	23	36,5	36,5	61,9
	5	24	38,1	38,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11,1	11,1	11,1
	4	22	34,9	34,9	46,0
	5	34	54,0	54,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	34	54,0	54,0	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	17,5	17,5	17,5
	4	30	47,6	47,6	65,1
	5	22	34,9	34,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	22,2	22,2	22,2
	4	26	41,3	41,3	63,5
	5	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Gaji_P1 Gaji_P2 Gaji_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		Gaji_P1	Gaji_P2	Gaji_P3
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
Mean		4,37	4,17	4,13
Std. Deviation		,747	,730	,729
Sum		275	263	260

Gaji_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15,9	15,9	15,9
	4	20	31,7	31,7	47,6
	5	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Gaji_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	19,0	19,0	19,0
	4	28	44,4	44,4	63,5
	5	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Gaji_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	20,6	20,6	20,6
	4	29	46,0	46,0	66,7
	5	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3 Kinerja_Karyawan_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,813	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan_P1	13,14	3,382	,544	,338	,810
Kinerja_Karyawan_P2	13,40	2,275	,800	,774	,679
Kinerja_Karyawan_P3	13,33	3,065	,519	,300	,819
Kinerja_Karyawan_P4	13,37	2,526	,714	,737	,727

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan_P1 Gaya_Kepemimpinan_P2 Gaya_Kepemimpinan_P3
Gaya_Kepemimpinan_P4 Gaya_Kepemimpinan_P5 Gaya_Kepemimpinan_P6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,771	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya_Kepemimpinan_P1	21,29	5,982	,483	,376	,748
Gaya_Kepemimpinan_P2	21,48	5,737	,477	,425	,752
Gaya_Kepemimpinan_P3	21,17	5,275	,767	,637	,672
Gaya_Kepemimpinan_P4	21,21	6,908	,330	,311	,779
Gaya_Kepemimpinan_P5	21,43	5,926	,508	,418	,741
Gaya_Kepemimpinan_P6	21,44	5,799	,560	,466	,728

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4
Disiplin_Kerja_P5 Disiplin_Kerja_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,780	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	21,27	6,265	,538	,334	,753
Disiplin_Kerja_P2	21,46	5,704	,624	,926	,731
Disiplin_Kerja_P3	21,16	5,845	,714	,618	,710
Disiplin_Kerja_P4	21,19	7,512	,289	,312	,802
Disiplin_Kerja_P5	21,41	6,666	,419	,392	,782
Disiplin_Kerja_P6	21,44	5,799	,635	,927	,728

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Gaji_P1 Gaji_P2 Gaji_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,866	,865	3

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji_P1	8,30	1,698	,813	,686	,745
Gaji_P2	8,49	1,802	,766	,645	,790
Gaji_P3	8,54	1,962	,658	,441	,887

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Karyawan
  /METHOD=ENTER Total_Gaya_Kepemimpinan Total_Disiplin_Kerja Total_Gaji
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,732	1,124

a. Predictors: (Constant), Total_Gaji, Total_Disiplin_Kerja,
Total_Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,359	3	72,453	57,319	,000 ^b
	Residual	74,577	59	1,264		
	Total	291,937	62			

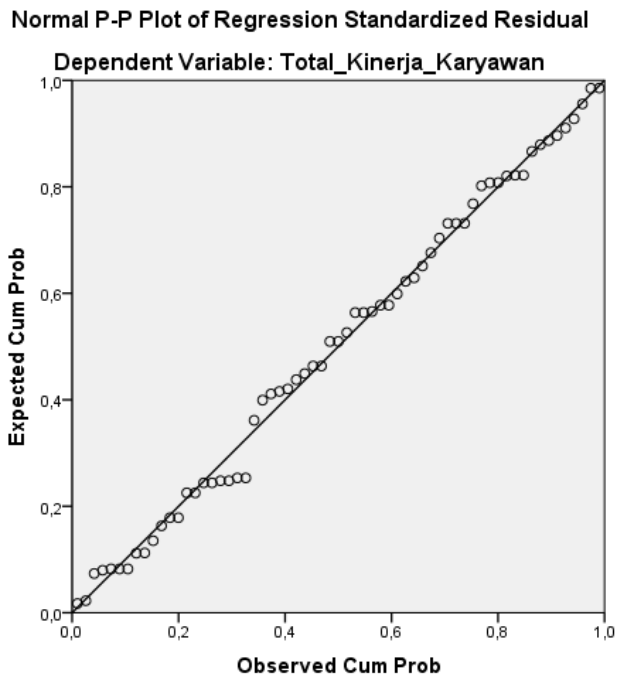
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Gaji, Total_Disiplin_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan

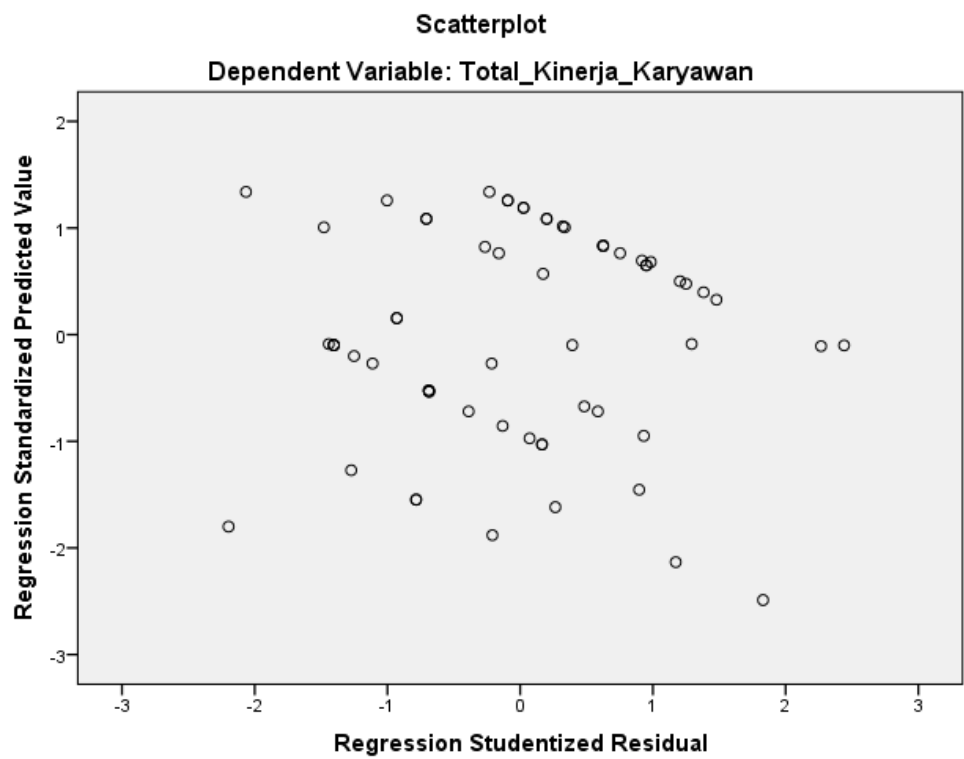
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,524	1,287		1,185	,241		
	Total_Gaya_Kepemimpinan	,816	,209	1,076	3,899	,000	,257	7,580
	Total_Disiplin_Kerja	,343	,196	,466	1,751	,005	,161	6,368
	Total_Gaji	,324	,102	,292	3,176	,002	,511	1,955

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191