PENGARUH GAYA KEPMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KRYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KOTA BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh :

SEPTIAN MUSRADENI
NPM :1802120195

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, 13 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SEPTIAN MUSRADENI
NPM : 1802120195

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH 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	Pembimbing I	Pembimbing II
uryani Murad,SE,M.Si	**Dr. Febyona Presilawati,SE,MM**	**Mimiasri, SE, MM**
K. 19720205 200103 2 001	**NIK. 19721116 201506 2 001**	**NIK. 19840211 200802 1 001**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001

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, 13 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SEPTIAN MUSRADENI
NPM : 1802120195

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KOTA BANDA ACEH

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 4 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua	Sekretaris
Drs.Tarmizi Gadeng,SE,M.Si,MM	**Hj.Nadiya,SE,M.Si**
NIK. 19700408 199401 1 001	**NIK. 19590107 199201 2 001**
Anggota	Anggota
Dr. Febyolla Presilawati,SE,MM	**Mimiasri, SE, MM**
NIK. 19721116 201506 2 001	**NIK. 19840211 200802 1 001**

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad,SE,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,13 September 2022

Yang Menyatakan



Septian Musradeni

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Septian Musradeni
NPM	: 1802120195
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif(*Non-Exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 13 September 2022



Yang Menyatakan,

Septian Musradeni

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah 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 Muslihat, Ibunda Raddeniana, 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. Serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Mimiasri, SE, MM, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuangan (Fajrian, Raja Aulia, Yoggi dan Aldi Al-Fariz) 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, 15 Juni 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **vii**
ABSTRAK ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Penelitian 1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian 7
1.3 Tujuan penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.5 Ruang lingkup penelitian 8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN **9**
2.1 Landasan Teoritis 9
2.1.1 Kinerja Karyawan 9
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan 9
2..1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan 11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan 11
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan 11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan 12
2.1.2.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan 13
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan 13
2.1.3 Motivasi 14
2.1.3.1 Definisi Motivasi 14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 15
2.1.3.3 Indikator Motivasi 16
2.1.4 Disiplin Kerja 16
2.1.4.1 Definisi Disiplin Kerja 16
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 18
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja 19
2.2 Penelitian Sebelumnya 19

2.3 Kerangka Pemikiran 23
2.3.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja 23
2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.1 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.4 Hipotesis 25

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 27
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 Pengujuan Vadilitas 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 37
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 50
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas 50
4.2.5 Pengujian Hipotesis 51
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi 55
4.3 Implikasi Penelitian 56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 58
5.1 Kesimpulan 58
5.2 Saran 58

DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Pra Survei Persepsi Responden atas Kinerja Karyawan 2
Tabel 1.2 Data Pra Survei Persepsi Responden atas Gaya Kepemimpinan 3
Tabel 1.3 Data Pra Survei Persepsi Responden atas Motivasi 4
Tabel 1.4 Data Pra Survei Persepsi Responden atas Disiplin Kerja 5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya 21
Tabel 3.1 Jumlah Sampel 29
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 43
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan 44
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan 45
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Motivasi kerja 46
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Disiplin Keja 47
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas 50
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan) 52
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Berganda 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 49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 51

PENGARUH GAYA KEPMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KRYAWAN PADA BANK ACEH SYARIAH KOTA BANDA ACEH

SEPTIAN MUSRADENI
NPM :1802120195

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM
Pembimbing 2. Mimiasri, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah 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 67 karyawan Bank Aceh Syariah 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 pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Gaya kepemimpinan, mlotivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpina, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Semakin baik gaya kepemimpinannya, semakin baik motivasi kerja serta semakin disiplinnya karyawan maka semakin besar peluang bagi Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

Di Indonesia dunia perbankan berkembang semakin pesat, berbagai fasilitas perbankan dengan teknologi canggih dihadirkan demi memudahkan pelayanan bagi nasabah pengguna perbankan. Dengan adanya perbankan di Indonesia baik itu perbankan konvensional maupun perbankan syariah dapat memberikan dampak yang positif kepada nasabah. Dalam beberapa hal, bank syariah dengan bank konvensional memiliki persamaan dalam sisi teknik penerimaan uang, mekanisme transfer, teknologi komputasi yang digunakan serta syarat-syarat umum dalam memperoleh pembiayaan. Namun ada yang membedakannya, yakni bank syariah dalam operasionalnya menggunakan sistem bagi hasil, sedangkan bank konvensional menggunakan sistem bunga.

Aceh dikenal dengan sebutan Serambi Mekah, karena Aceh merupakan pintu pertama penyebaran agama Islam di Nusantara. Penduduk Aceh mayoritas beragama Islam sama seperti mekkah. Selain itu, Aceh juga menerapkan syariat Islam dalam setiap kegiatannya salah satunya kegiatan ekonomi yang tercermin pada lembaga keuangan yaitu perbankan. Pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu konversi Bank Aceh menjadi Bank Aceh Syariah.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berharga dan mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama atas keberhasilan operasional kegiatan pada Bank Aceh Syariah, bahkan sukses tidaknya suatu bank ditentukan oleh keberadaan sumber daya

manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Faktor kepemimpinan pada sebuah perbankan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin mimiliki 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.

Menurut (Fajrin 2018), 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.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Kaengke (2018:343) motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya. Begitu juga dengan manajer bank Aceh Syariah, mereka memotivasi karyawannya agar karyawan giat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

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 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 perusahan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 15 karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh motivasi dan disiplin kerja karyawan dinilai kurang. Hal ini terbukti adanya karyawan yang masih telat masuk kerja, selain itu berdasarkan keterangan karyawan bahwa ada beberapa karyawan yang kinerjanya mengalami penurunan sperti dalam menyelesaikan pekerjaanya tidak tepat waktu. Oleh karena itu sangat dibutuhkan motivasi yang baik untuk dapat mengenmbangkan kemampuan kinerja para karayawan agar kepedepannya menjadi lebih baik lagi.

Selain itu, fenomena mengenai gaya kepemimpinan karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh dapat bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja, penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh tidak semangat dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan Bank Aceh Syariah Banda Aceh dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan

karyawan dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing. Kemudian dukungan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja sama dapat membuat karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Hal yang membuat karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh tidak semangat dalam bekerja adalah sesama karyawan saling tidak menghargai atau tidak membantu karyawan (berbagi pengalaman kerja) lainnya ketika membutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja faktor yang penting dalam mendunkung kinerja karyawan. oleh karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan **"Pengaruh Gaya Kepmimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kryawan Pada Bank Aceh Syariah 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 Suyadi (2016:22) "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2016:31). 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 pegawaidalam 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 efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
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 kepda 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 jawah, 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 ditetapakan (purwanto 2017:17).

2.1.2.2 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.

2.1.2.3 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemiminan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk mengahadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang di ungkapkan oleh para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Rohmah 2019), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis
   Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam orgnanisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan milisteristis
   Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan paternalistis
   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 karean 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.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

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

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan motivasi
3. Kemampuan komunikasi

4. Kemampuan mengendalikan bwahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja ialah perilaku individu pada tugas kerja yang mengarahkan individu tersebut pada kesenangan ketika melakukan pekerjaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan pada diri manusia yang mendorong hasrat manusia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu guna mencapai keinginan dan tujuan. Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakan perilaku. Menurut Primadana (2020:27) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku *(to behave)* secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Widyasari (2021:25), motivasi adalah perhitungan terhadap instensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang/ tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginanya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Primadana (2020:31) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal.
   Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
2. Faktor eksternal.
   Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Primadana (2020:35) Indikator motivasi kerja internal sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dan melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakanya.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 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 perusahan 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 untukmelindungi prilaku baik dengan menetapkan respon yangdikehendaki, 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 indisipliner 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 pelaksaanan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Kinasi (2020:18).

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kinasih (2020:13) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerjayaitu

1. Tujuan Kemampuan
   Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas danditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan ataupekerjaanyang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapatbekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
   Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan danpanutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
   Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
4. Keadilan
   Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan 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 melekatmerupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisplinan 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 peraturanperaturanyang 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 kedisplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuain dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukumanakan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan
   Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawaiikut 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..

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

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

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja
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

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.

Isvandiari (2018) meneliti tentang Pengaruh 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 berpeng aruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F

(simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faizatun Rohmah (2019) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian disimpulkan bahwa uji t menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan jika gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Muhammad Hidayat (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifgikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Paramida dan Hasiholan (2016) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Widiyasari (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi kasus pada CV. Mega Lestari Plasindo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

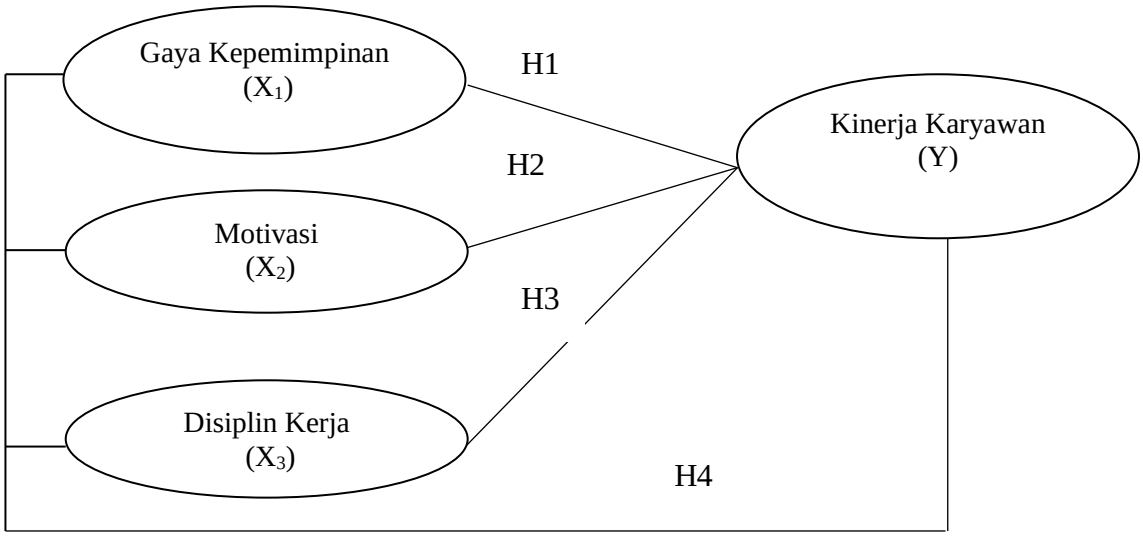
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Central Futures Cabang Malang. Isvandiari (2018)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpeng aruh 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 kepemimpina n, disiplin kerja.	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Faizatun Rohmah (2019)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Hasil uji F menunjukkan jika gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	• Variabel dependen, kinerja pegawai • Variabel independen, gaya kepemimpina n	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • variabel stres kerja

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Muhammad Hidayat (2021)	Penelitian ini merupakan penelitian regresi linier berganda	Disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifgikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, disiplin, motivasi	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel kepuasan kerja
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. Paramida dan Hasiholan (2016)	Penelitian regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja	•Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, gaya kepemimpinan	• Variabel tranformasional, kompensasi, komunikasi • Jumlah sampel • Lokasi penelitian
5	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi kasus pada CV. Mega Lestari Plasindo). Widiyasari (2021)	Penelitian regresi linierberganda dan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen, disiplin kerja, motivasi kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel

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: Widiyasari (2021), Muhammad Hidayat (2021), Rohmah (2019)

2.3.1 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja actual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Purwanto (2017) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan

H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widyasari (2021) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mendorong diri karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik

H_2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wulansari (2020) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bias mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan

kenyataan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

H_3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

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 Bank Aceh Kota Banda Aceh.

H2 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Kota Banda Aceh.

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Kota Banda Aceh.

H4 : Diduga gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh 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, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara langsung di kantor Bank Aceh Syariah 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, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini di kator Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner 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 Desember 2021 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2015:17) dalam Valentin, studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Studi *one shot* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2013). 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, 2013). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan

yang ada pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2016:80) dalam Candra, A. N. (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh ini berjumlah 203 orang yang merupakan pegawai tetap seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 pegawai Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2016:49) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{203}{1 + 203.10\%^2}$$

$$n = \frac{203}{1 + 203.0{,}01}$$

$$n = \frac{203}{1 + 2{,}03}$$

$$n = \frac{203}{3{,}03}$$

n= 66,99 responden dan dibulatkan menjadi 67 pegawai Bank Aceh Syariah.

Tabel 3.1

Jumlah Sampel

No	Jabatan	Jumlah Sampel
1	Customer Service	8
2	Teller	4
3	Account Offieccer	5
6	Petugas Umum	6
7	Petugas Penghimpunan Danan	3
8	Petugas Legal	6
9	Petugas Penangihan Pembiayaaan	6
10	Petugas Transfer	8
11	Petugas Manajer Information Sistem)	6
12	Petugas Satpam	9
13	Petugas ATM	2
14	Pramuwisma	4
Jumlah		**67**

Sumber : Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh(2022)

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, danhasil 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 (2022)

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 pegawai (Y) dan variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan disp[lin kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyan
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 2. Kualitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert	A1-A4
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 ditetapakan (purwanto 2017)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bahwan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional	Likert	B1-B6
2	Motivasi (X_2)	Motivasiadalah prosesmempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Dillah, 2017:31)	1. Tanggung jawab dan melaksanakan tugas. 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang. 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja. 6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakanya.	Likert	C1-C6

3	Disiplin Kerja (X_3)	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	D1-D6
			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		

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

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 = Motivasi

X_3 = Disiplin kerja

b_1,b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Eror 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, 2016:52) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 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, 2016:47) 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 Ghozali, 2016:154).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 kolerasi antar variabel bebas (*Variable Indpendent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2016: 103). 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 Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2016,134).

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 terhadapY, X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho_1 = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

Ha_1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

Ho_2 = Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

Ha_2 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

Ho_3 = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

Ha_3 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Bank Aceh Syariah 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 Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Ho_4 = Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

Ha_4 = Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bank Aceh dahulu bernama Bank Pembangunan Daerah Aceh BPD Aceh adalah satu-satunya bank daerah yang berguna untuk meningkatkan 38 perekonomian masyarakat khususnya di Aceh . Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakaat dan tokoh pengusaha swasta di Aceh atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah, dan kemudian Bank Aceh mendirikan Bank Aceh Syariah pertama yaitu terletak di Banda Aceh. Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd.Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Bank Aceh telah memiliki 537 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 26 Kantor Cabang, 96 Kantor Cabang Pembantu, 27 Kantor Kas, 12 Mobil Kas Keliling tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan, 26 Payment Point, 27 Unit ATM CRM dan 232 unit ATM.

Visi Bank Aceh Syariah
Menjadi "Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia"

Misi Bank Aceh Syariah

- Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah
- Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi
- Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholders* untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*)

- Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
- Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 67 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 darijenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	27	40,3
2	Wanita	40	59,7
Jumlah		**67**	**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 40 orang responden (59,7%) dan pria sebanyak 27 orang responden (40,3%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	17	25,4
2	26-35 Tahun	26	38,8
3	36-45 Tahun	15	22,4
4	≥ 55 Tahun	9	13,4
Jumlah		**67**	**100**

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer(2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 17 orang (25,4%), 26-35 tahun sebanyak 26 orang (38,8%), 36-45 tahun sebanyak 15 orang (22,4%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 9 orang (13,4%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	12	17,9
3	Diploma	10	14,9
4	Sarjana	38	56,7
5	Pasca Sarjana	7	10,4
Jumlah		**67**	**100**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 12 orang (17,9%), yang berpendidikan diploma sebanyak 10 orang (14,9%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 38 orang (56,7%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 orang (10,4%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 2 Juta	14	20,9
2	Rp. 3-4 Juta	22	32,8
3	Rp. 5-6 Juta	23	34,3
4	≥ Rp. 7Juta	8	11,9
Jumlah		**67**	**100**

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan ≤ 2 Juta sebanyak 14 orang (20,9%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 3-4 Juta sebanyak 22 orang (32,8%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 5-6 Juta sebanyak 23 orang (34,3%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. ≥ 7 Juta sebanyak 8 orang (11,9%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	14	20,9
2	6-10 Tahun	36	53,7
3	11-15 Tahun	15	22,4
4	≥ 16 Tahun	2	3,0
Jumlah		**67**	**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 14 orang (20,9%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 36 orang (53,7%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 15 orang (22,4%) dan responden yang suah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 2 orang (3,0%).

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kawin	46	68,7
2	Belum Kawin	16	23,9
3	Pernah Kawin	5	7,5
Jumlah		**67**	**100**

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan terlihat bahwa responden yang sudah kawin sebanyak 46 orang (68,7%), responden yang belum kawin sebanyak 16 orang (23,9%), dan responden yang pernah kawin sebanyak 5 orang (7,5%).

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 PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=67)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,639	0,244	Valid
2		Kualitas	0,893	0,244	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,895	0,244	Valid
4		Tanggung jawab	0,895	0,244	Valid
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Kemampuan mengambil keputusan	0,555	0,244	Valid
2		Kemampuan motivasi	0,693	0,244	Valid
3		Kemampuan komunikasi	0,728	0,244	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=67)	Hasil Uji
4		Kemampuan mengendalikan bahwan	0,445	0,244	Valid
5		Tanggung jawab	0,601	0,244	Valid
6		Kemampuan mengendalikan emosional	0,647	0,244	Valid
1	Motivasi Kerja (X_2)	Tanggung jawab dan melaksanakan tugas.	0,653	0,244	Valid
2		Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	0,642	0,244	Valid
3		Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	0,819	0,244	Valid
4		Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.	0,896	0,244	Valid
5		Memiliki rasa senang dalam bekerja.	0,891	0,244	Valid
6		Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakanya.	0,463	0,244	Valid
1	Disiplin Kerja (X_3)	Ketepatan waktu datang ketempat kerja	0,394	0,244	Valid
2		Ketepatan jam pulang kerumah	0,866	0,244	Valid
3		Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	0,779	0,244	Valid
4		Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	0,866	0,244	Valid
5		Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	0,795	0,244	Valid
6		Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai	0,703	0,244	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (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

VariabelPenelitian	NilaiUji Reabilitas	*Cronb.Alpha*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,836	0,60	Handal
Motivasi Kerja (X_2)	0,897	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X_3)	0,902	0,60	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0,60	Handal

Sumber:HasilPengolahanData primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,836, motivasi kerja (X_2) dengan nilai 0,897, disiplin kerja (X_3) dengan nilai 0,902 dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,925. 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 kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

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	23	34,3	33	49,3	11	16,4	0	0	0	0	**4,18**

2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau *deadline*	36	53,7	20	29,9	11	16,4	0	0	0	0	**4,37**
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tuga-tugas saya secara akurat	37	55,2	23	34,3	7	10,4	0	0	0	0	**4,45**
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	37	55,2	23	34,3	7	10,4	0	0	0	0	**4,45**
	Nilai Rerata											**4,36**

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 4,18(4) yang berarti sangat setuju, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau *deadline* diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tuga-tugas saya secara akurat diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,36(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 mengambi keputusan harus sesuai dengan kondisi dan tepat	29	43,3	29	43,3	9	13,4	0	0	0	0	**4,30**
2	Bentuk perhatian pemimpin kepada karyawan dengan cara memberikan semangat kerja	29	43,3	24	35,8	14	20,9	0	0	0	0	**4,22**
3	Pemimpin dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami	31	46,3	26	38,8	10	14,9	0	0	0	0	**4,31**
4	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan	33	49,3	25	37,3	9	13,4	0	0	0	0	**4,36**
5	Pemimpin bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat	24	35,8	32	47,8	11	16,4	0	0	0	0	**4,19**
6	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya atau tidak mudah marah	24	35,8	31	46,3	12	17,9	0	0	0	0	**4,18**
	Nilai Rerata											**4,26**

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 4,30(4) yang berarti setuju, bentuk perhatian pemimpin kepada karyawan dengan cara memberikan semangat kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, pemimpin dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami diperoleh jawaban rata-rata 4,31(4) yang berarti setuju, pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju,

pemimpin bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya atau tidak mudah marah diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,26(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

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

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X_2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan	29	43,3	29	43,3	9	13,4	0	0	0	0	**4,30**
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan	29	43,3	24	35,8	14	20,9	0	0	0	0	**4,22**
3	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya	31	46,3	27	40,3	9	13,4	0	0	0	0	**4,33**
4	Perusahaan memberikan reward atas pencapaian pekerjaan karyawan	36	53,7	21	31,3	10	14,9	0	0	0	0	**4,39**
5	Kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat kerja	37	55,2	23	34,3	7	10,4	0	0	0	0	**4,45**
6	Perusahaan mengutamakan prestasi kerja dari pada pekerjaan yang dikerjakan	33	49,3	26	38,8	8	11,9	0	0	0	0	**4,37**
	Nilai Rerata											**4,34**

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.30(4) yang berarti setuju, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.22(4) yang berarti setuju, setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya diperoleh jawaban rata-rata 4.33(4) yang berarti setuju, perusahaan memberikan reward atas pencapaian pekerjaan karyawan diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat kerja diperoleh jawaban rata-rata 4.45(4) yang berarti setuju, perusahaan mengutamakan prestasi kerja dari pada pekerjaan yang dikerjakan diperoleh jawaban rata-rata 4.37(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.34(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

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

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X_3)	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	35	52,2	26	38,8	6	9,0	0	0	0	0	**4,43**
2	Ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur	35	52,2	23	34,3	9	13,4	0	0	0	0	**4,39**
3	Saya selalu mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	30	44,8	26	38,8	11	16,4	0	0	0	0	**4,28**

4	Karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	35	52,2	23	34,3	9	13,4	0	0	0	0	**4,39**
5	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan	24	35,8	31	46,3	12	17,9	0	0	0	0	**4,18**
6	Karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai	24	35,8	31	46,3	12	17,9	0	0	0	0	**4,18**
	Nilai Rerata											**4,31**

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 4.43(4) yang berarti setuju, ketepatan jam pulang bekerja selalu sesuai prosedur diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, saya selalu mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4.28(4) yang berarti setuju, karyawan menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.18(4) yang berarti setuju, karyawan selalu melaksanakan tugas-tugas sampai selesai diperoleh jawaban rata-rata 4.18(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.31(4) yang berarti setuju.

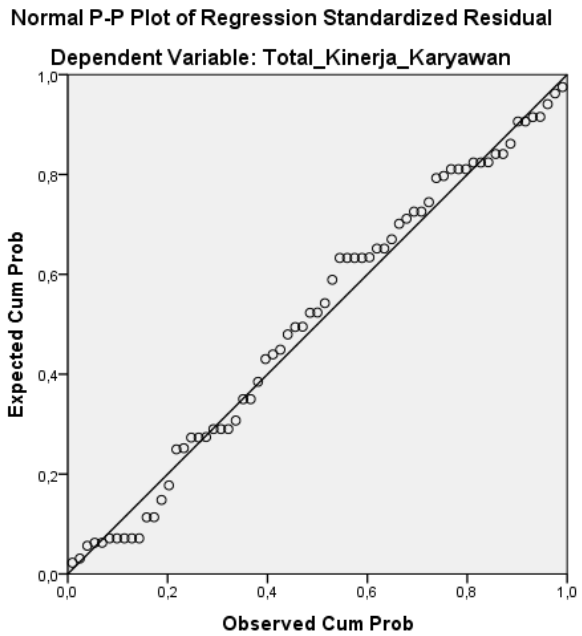
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

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 diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



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 disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebalikanya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall 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	,165	5,390
	Total_Motivasi	,266	5,253
	Total_Disiplin_Kerja	,248	4,036

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

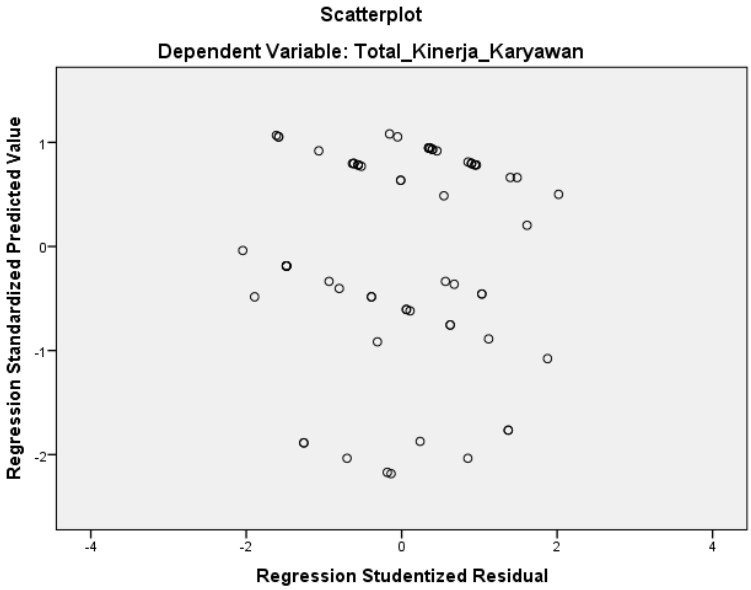
Sumber : Hasil penelitian (2022)

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 inflactior 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.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



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), motivasi kerja (X_2), dan disipilin kerja (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]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,769	,680		1,131	,262
	Total_Gaya_Kepemimpinan	,330	,102	,417	3,253	,002
	Total_Motivasi	,662	,093	,907	7,116	,000
	Total_Disiplin_Kerja	,364	,048	,497	7,583	,000

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:

$Y= 0,769+0,330X_1+0,662X_2+0,364X_3$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a=0,769$

   Berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disipilin kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 0,769.

b. Koefisien regresi $b_1=0,330$

   Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,330. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,330 satuan.

c. Koefisien regresi b_2 =0,662

Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,662. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,662 satuan.

d. Koefisien regresi b_3 =0,364

Disiplin kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,364. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,364 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} (3,253) > t_{tabel} (1,998), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Motivasi Kerja (X_2)

Pada variable motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (7,116) > t_{tabel} (1,998), maka H_0 ditolak (Ha diterima), artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Bank Aceh Syariah kota Banda

Aceh, tingkat signifikansi 5%.Artinya semakin baik motivasi kerja (X_2), semakin tinggi kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

c. Disiplin Kerja (X_2)

Pada variable disiplin kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (7,583) > t_{tabel} (1,998), maka H_0 ditolak (Ha diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%.Artinya semakin baik disipin kerja (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	397,936	3	132,645	291,871	,000[b]
	Residual	28,631	63	,454		
	Total	426,567	66			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

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

Sumber:Data primer(2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 291,645 ≥ F_{tabel} sebesar 2,753 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), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Aceh Syariah 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	,966[a]	,933	,930	,674

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

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 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,930 atau 93,0%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 93,0%, sedangkan 7% 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 Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mingkatkan gaya

kepemimpinan seperti lebih mengontrol emosinya agar tidak mudah marah terhadap karyawannya. Selanjutnya motivivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka menyelesaikan tugas dengan target yang telah diberikan, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga besar peluang bagi Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang terkahir disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh, seperti agar mereka menyelesaikan tugas dengan target yang telah diberikan .

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpina, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Semakin baik gaya kepemimpinannya, semakin baik motivasi kerja serta semakin disiplinnya karyawan maka semakin besar peluang bagi Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan..

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepmimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh, maka dapat ditarik baberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.
4. Gaya kepmimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh.

5.2 Saran

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

1. Bagi pimpinan Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh agar memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Bagi pimpinan Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh agar lebih meningkatkan kemampuan dalam mengatur emosinya atau tidak mudah marah terhadap karyawannya.
3. Bagi pimpinan Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh agar memotivasi karyawannya agar mereka menyelesaikan tugas dengan target yang telah diberikan.
4. Bagi karyawan Bank Aceh Syariah kota Banda Aceh agar lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah diberikan.

DAFTAR KEPUSTKAAN

Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, *3*(2), 24-42

Aulia, A. W. H. (2019). Pengaruh Religiositas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt X. Vol. 1 No.4, hal 17-24

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.

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.

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.

Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(1).

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).

Primadana, R. T. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kabanjahe* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).

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

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.

Widyasari, S. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Mega Lestari Plasindo)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara).

Wulansari, 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, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah 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: ☐<5 Tahun ☐11-15 Tahun
   ☐6-10 Tahun ☐> 15 Tahun
5. Pengahsilan : ☐≤ 2 Juta ☐5-6 Juta
   ☐3-4 Juta ☐≥ 7 Juta
6. Status : ☐ Kawin
   ☐ Belum Kawin
   ☐Pernah Kawin

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapatan 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 *deadline*					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tuga-tugas saya secara akurat					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin dalam mengambi 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. Motivasi (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan.					
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan.					
3	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya					
4.	Perusahaan memberikan reward atas pencapaian pekerjaan karyawan.					
5.	Kondisi kerja yang kondusif meningkatkan semangat kerja					
6.	Perusahaan mengutamakan prestasi kerja dari pada pekerjaan yang dikerjakan					

LAMPIRAN I

D. Disiplin Kerja (X_3)

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.					

LAMPIRAM II TABULASI DATA

No	Data Responden						Kinerja Karyawan (Y)					Gaya Kepemimpinan (X1)							Motivasi (X2)							Disiplin Kerja (X3)						
	JK	US	PN	LMS	SP	PE	P1	P2	P3	P4	∑Y	P1	P2	P3	P4	P5	P6	∑X1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	∑X2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	∑X3
1	1	3	3	2	1	2	4	5	4	4	17	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	5	26	3	4	4	4	4	4	23
2	2	1	4	1	1	3	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	4	3	3	20
3	2	1	4	3	1	1	5	5	5	5	20	5	4	5	3	5	4	26	5	4	5	5	5	4	28	3	5	5	5	5	5	28
4	2	3	3	2	1	4	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
5	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18
6	2	2	4	4	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29
7	2	4	3	3	1	3	3	3	5	5	16	4	5	3	5	3	4	24	4	5	4	4	5	5	27	5	3	3	3	3	3	20
8	2	2	3	2	1	3	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
9	2	3	3	3	1	3	4	5	5	5	19	5	3	4	5	4	4	25	5	3	4	5	5	5	27	5	4	4	4	4	4	25
10	2	4	2	3	2	2	4	5	5	5	19	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	4	28
11	2	1	1	1	1	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
12	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19
13	2	4	2	3	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28
14	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	5	24	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
15	2	2	3	2	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	4	27
16	2	2	3	4	2	2	3	3	5	5	16	3	5	3	5	3	4	23	3	5	3	3	5	5	24	5	3	3	3	3	3	20
17	2	3	1	2	1	2	3	4	4	4	15	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	3	24
18	2	1	4	3	3	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29
19	1	2	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	5	4	4	27
20	2	2	3	3	2	3	4	5	5	5	19	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	4	28
21	2	2	3	2	1	2	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
22	1	3	2	2	1	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	4	4	26
23	2	2	3	2	1	4	4	5	5	5	19	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	4	27

LAMPIRAM II TABULASI DATA

24	2	1	3	2	1	4	5	5	5	5	20	5	3	5	4	5	3	25	5	3	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30
25	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	14	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	3	3	19
26	2	3	3	2	1	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28
27	2	3	3	2	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	28
28	2	2	3	1	1	2	3	4	4	4	15	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	3	3	22
29	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	3	25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	5	4	26
30	2	1	4	1	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28
31	1	4	3	2	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29
32	2	3	4	2	1	1	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	4	4	26
33	1	2	2	1	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	4	5	5	27
34	2	3	3	2	1	2	4	3	3	3	13	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19
35	2	4	3	2	1	2	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
36	2	2	3	1	1	3	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	5	28
37	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	4	4	4	24
38	1	1	3	3	1	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
39	1	3	2	2	1	2	4	3	3	3	13	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	3	4	19	5	3	3	3	3	4	21
40	1	4	3	3	1	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25
41	2	3	3	3	2	3	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29
42	1	2	3	2	1	1	4	5	5	5	19	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	4	4	26
43	1	4	3	2	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
44	2	2	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30
45	2	3	2	2	2	1	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	4	4	26
46	1	3	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	29
47	2	1	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	29
48	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	3	22	4	4	5	4	4	4	25
49	2	1	3	1	2	1	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30

LAMPIRAM II TABULASI DATA

50	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	5	5	5	30
51	1	3	4	1	1	2	3	3	4	4	14	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	3	3	19
52	2	1	3	2	1	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
53	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	4	3	3	20
54	1	1	3	1	1	3	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
55	2	2	1	2	2	1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29
56	1	2	3	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	4	5	28
57	1	1	2	1	2	4	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	25
58	2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	20	5	3	5	3	5	3	24	5	3	5	5	5	3	26	5	5	4	5	5	5	29
59	1	2	3	3	1	4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	5	28
60	1	2	1	2	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
61	2	1	2	3	3	2	4	5	5	5	19	5	3	5	4	5	3	25	5	3	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	4	29
62	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	19
63	1	2	1	1	1	2	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
64	1	2	2	2	3	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29
65	2	4	1	3	1	1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28
66	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	4	4	4	26
67	1	1	1	2	2	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	27

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

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

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	40,3	40,3	40,3
	2	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	25,4	25,4	25,4
	2	26	38,8	38,8	64,2
	3	15	22,4	22,4	86,6
	4	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	17,9	17,9	17,9
	2	10	14,9	14,9	32,8
	3	38	56,7	56,7	89,6
	4	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	20,9	20,9	20,9
	2	36	53,7	53,7	74,6
	3	15	22,4	22,4	97,0
	4	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Status_perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	46	68,7	68,7	68,7
	2	16	23,9	23,9	92,5
	3	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	20,9	20,9	20,9
	2	23	34,3	34,3	55,2
	3	22	32,8	32,8	88,1
	4	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	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_Karyawan_P1	Kinerja_Karyawan_P2	Kinerja_Karyawan_P3	Kinerja_Karyawan_P4
N	Valid	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,18	4,37	4,45	4,45
Std. Deviation		,695	,756	,681	,681
Sum		280	293	298	298

Frequency Table

Kinerja_Karyawan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	33	49,3	49,3	65,7
	5	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	20	29,9	29,9	46,3
	5	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Karyawan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4	10,4
	4	23	34,3	34,3	44,8
	5	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4	10,4
	4	23	34,3	34,3	44,8
	5	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	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_Kepemimpinan_P1	Gaya_Kepemimpinan_P2	Gaya_Kepemimpinan_P3	Gaya_Kepemimpinan_P4	Gaya_Kepemimpinan_P5	Gaya_Kepemimpinan_P6
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,30	4,22	4,31	4,36	4,18	4,19
Std. Deviation		,697	,775	,722	,711	,716	,701
Sum		288	283	289	292	280	281

Gaya_Kepemimpinan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	29	43,3	43,3	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Gaya_Kepemimpinan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20,9	20,9	20,9
	4	24	35,8	35,8	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,9	14,9	14,9
	4	26	38,8	38,8	53,7
	5	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	25	37,3	37,3	50,7
	5	33	49,3	49,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17,9	17,9	17,9
	4	31	46,3	46,3	64,2
	5	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Gaya_Kepemimpinan_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	32	47,8	47,8	64,2
	5	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi_P1 Motivasi_P2 Motivasi_P3 Motivasi_P4 Motivasi_P5 Motivasi_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

		Motivasi_P1	Motivasi_P2	Motivasi_P3	Motivasi_P4	Motivasi_P5	Motivasi_P6
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,30	4,22	4,33	4,39	4,45	4,37
Std. Deviation		,697	,775	,705	,738	,681	,693
Sum		288	283	290	294	298	293

Motivasi_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	29	43,3	43,3	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Motivasi_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20,9	20,9	20,9
	4	24	35,8	35,8	56,7
	5	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Motivasi_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	27	40,3	40,3	53,7
	5	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Motivasi_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,9	14,9	14,9
	4	21	31,3	31,3	46,3
	5	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Motivasi_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,4	10,4	10,4
	4	23	34,3	34,3	44,8
	5	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Motivasi_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11,9	11,9	11,9
	4	26	38,8	38,8	50,7
	5	33	49,3	49,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
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_P1	Disiplin_Kerja_P2	Disiplin_Kerja_P3	Disiplin_Kerja_P4	Disiplin_Kerja_P5	Disiplin_Kerja_P6
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,43	4,39	4,28	4,39	4,18	4,18
Std. Deviation		,657	,717	,735	,717	,716	,695
Sum		297	294	287	294	280	280

Disiplin_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,0	9,0	9,0
	4	26	38,8	38,8	47,8
	5	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	23	34,3	34,3	47,8
	5	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	26	38,8	38,8	55,2
	5	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,4	13,4	13,4
	4	23	34,3	34,3	47,8
	5	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17,9	17,9	17,9
	4	31	46,3	46,3	64,2
	5	24	35,8	35,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,4	16,4	16,4
	4	33	49,3	49,3	65,7
	5	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	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=DESCRIPTIVE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan_P1	13,27	4,169	,639	,961
Kinerja_Karyawan_P2	13,07	3,403	,893	,879
Kinerja_Karyawan_P3	13,00	3,667	,895	,880
Kinerja_Karyawan_P4	13,00	3,667	,895	,880

```
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=DESCRIPTIVE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya_Kepemimpinan_P1	21,27	7,654	,555	,820
Gaya_Kepemimpinan_P2	21,34	6,865	,693	,792
Gaya_Kepemimpinan_P3	21,25	6,980	,728	,785
Gaya_Kepemimpinan_P4	21,21	7,986	,445	,841
Gaya_Kepemimpinan_P5	21,39	7,423	,601	,811
Gaya_Kepemimpinan_P6	21,37	7,328	,647	,802

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Motivasi_P1 Motivasi_P2 Motivasi_P3 Motivasi_P4 Motivasi_P5 Motivasi_P6
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_P1	21,76	8,942	,653	,889
Motivasi_P2	21,84	8,624	,642	,892
Motivasi_P3	21,73	8,321	,819	,863
Motivasi_P4	21,67	7,891	,896	,850
Motivasi_P5	21,61	8,211	,891	,853
Motivasi_P6	21,69	9,673	,463	,915

```
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=DESCRIPTIVE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	6

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	21,42	9,974	,394	,929
Disiplin_Kerja_P2	21,46	8,010	,866	,863
Disiplin_Kerja_P3	21,57	8,219	,779	,877
Disiplin_Kerja_P4	21,46	8,010	,866	,863
Disiplin_Kerja_P5	21,67	8,254	,795	,874
Disiplin_Kerja_P6	21,67	8,678	,703	,888

```
Warning # 849 in column 23.  Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.  It could
not be mapped to a valid backend locale.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Karyawan
  /METHOD=ENTER Total_Gaya_Kepemimpinan Total_Motivasi Total_Disiplin_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
```

Regression

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966[a]	,933	,930	,674

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

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397,936	3	132,645	291,871	,000[b]
	Residual	28,631	63	,454		
	Total	426,567	66			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

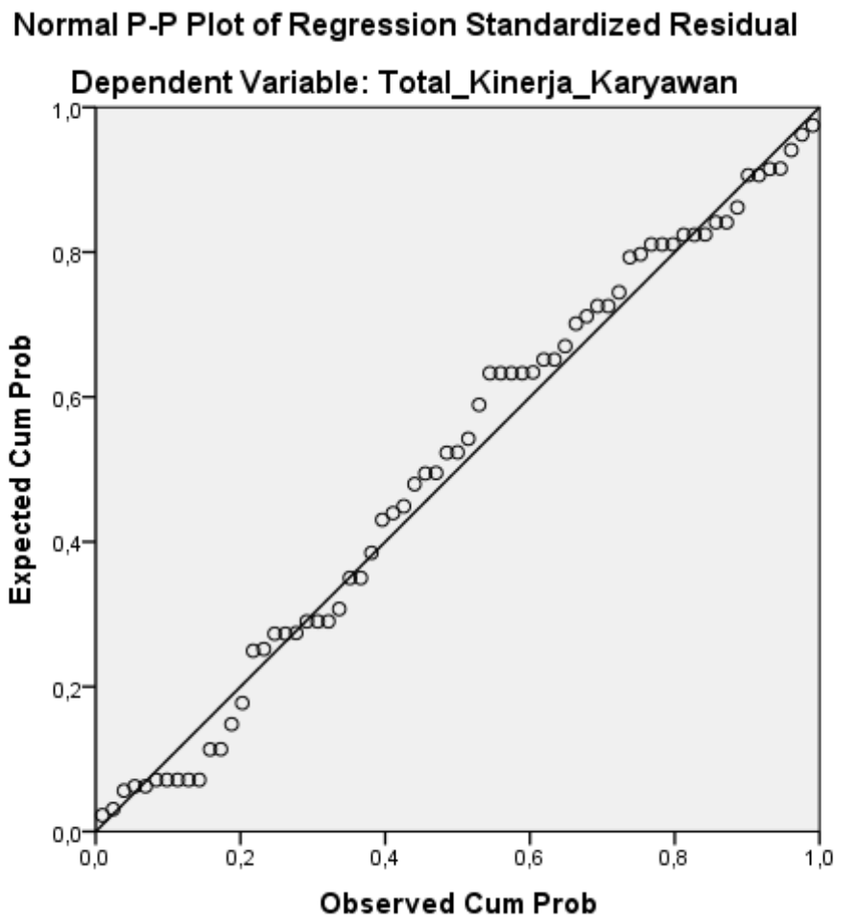
b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Motivasi, Total_Gaya_Kepemimpinan

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

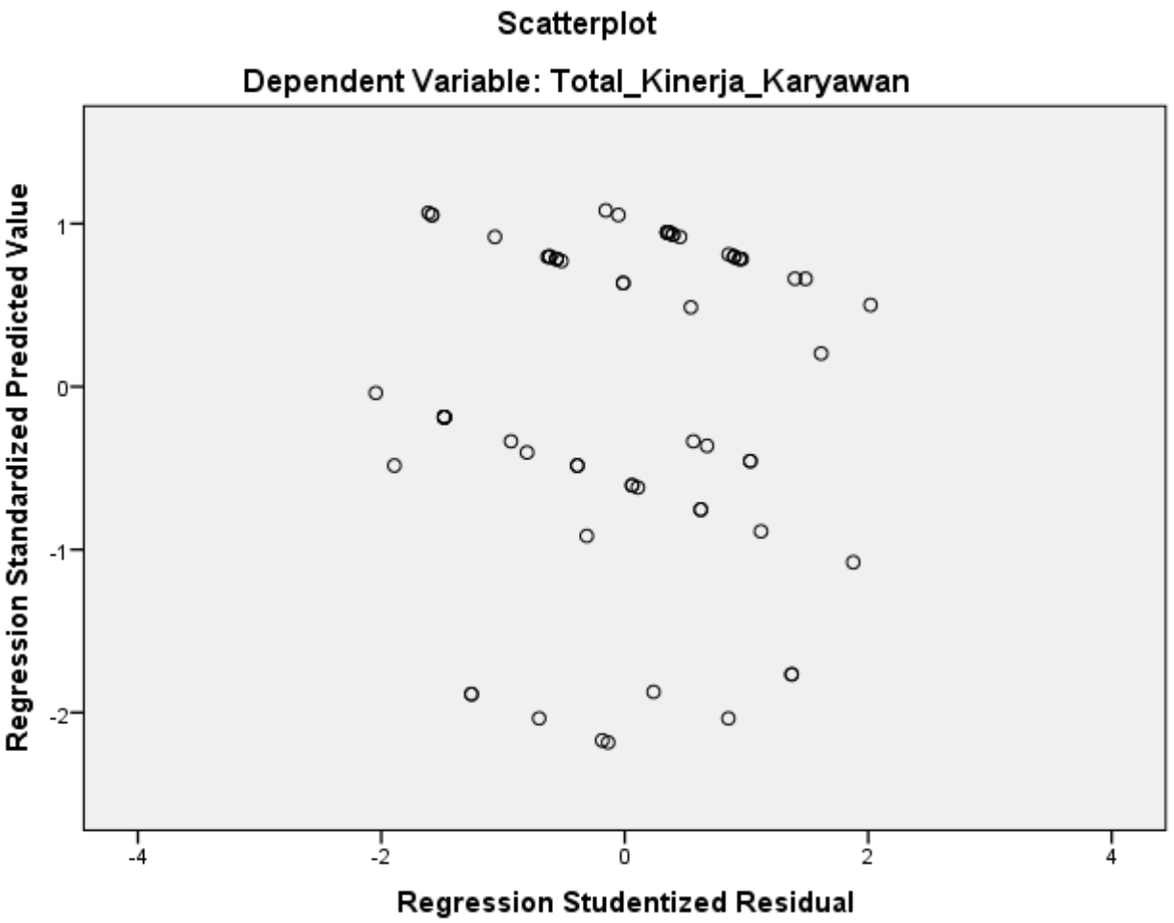
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,769	,680		1,131	,262		
	Total_Gaya_Kepemimpinan	,330	,102	,417	3,253	,002	,165	5,390
	Total_Motivasi	,662	,093	,907	7,116	,000	,266	5,253
	Total_Disiplin_Kerja	,364	,048	,497	7,583	,000	,248	4,036

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 = JumlahSampel

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

LAMPIRAN VI

Nilai t tabelKeyakinan 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

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

LAMPIRAN VI

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI