

**.PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI DELI
SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk dan Memenuhi Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Manajemen Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Sumatera Utara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA MAHASISWA : LUTHFI HANANDA
NO.STB / NPM : 18.312053 / 71180312053
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1) PROGRAM
STUDI : EKONOMI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM



**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARAFAKULTAS
EKONOMI**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **LUTHFI HANANDA**
NO.STB / NPM : **18.312053 / 71180312053**
Jurusan : **Ekonomi Manajemen**
Program Study : **S1**
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIKANTOR BUPATI DELISERDANG**

Medan, Januari 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Hj.Iriani, SE, M.Si)

(Syafrizal, S.E.M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Supriadi, SE.MM, MSi)

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan alhamdulillah robbil ‘alamin, penulis menghadirkan kebesaran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kesempatan dan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Medan. Adapun judul penelitian yang dilakukan penulis adalah: **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang”**.

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus. Terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada Ayahanda dan Ibunda, selaku orang tua dari penulis yang telah memberikan dukungan, do’a, materi dan semangat yang tak pernah ada hentinya selama perkuliahan sampai pada penyelesaian studi penulis.

1. Bapak Dr. H. Yanhar Jamaluddin, MAP, selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara Medan.
2. Ibu Dr Hj Safrida, SE.,MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Supriadi, SE.MM,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

4. Ibu Hj.Iriani, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian proposal ini.
5. Bapak Syafrizal, SE.MM selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.
7. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga besar penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya, atas dukungan, do'a dan semangat yang telah diberikan.
8. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai atau staff di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Akhirnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas jerih payah yang telah diberikan, semoga Tuhan Yang Maha Esa akan membalas kebaikan dan memberikan rahmat-Nya kepada kita semua, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Medan, Oktober 2021
Penulis,

Luthfi Hananda

DAFTAR ISI

ABSTRAK

DAFTAR ISI

halaman

KATA PENGANTAR.....	i
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1.3.1. Batasan Masalah	7
1.3.2. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II : LANDASAN TEORITIS	9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.1.1. Kepemimpinan	10
2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.3. Indikator Kepemimpinan	12
2.1.1.4. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	13
2.1.1.5. Variabel Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.1.6. Keterampilan Pemimpin	16
2.1.2. Motivasi Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	21

2.1.2.2.	Tujuan Motivasi	22
2.1.2.3.	Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.1.2.4.	Indikator Motivasi Kerja	26
2.1.3.	Kinerja Pegawai	28
2.1.3.1.	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja.....	30
2.1.3.2.	Manfaat Penilaian Kerja.....	31
2.1.3.3.	Metode-metode Penilaian Kerja.....	32
2.1.3.4.	Indikator Kinerja	35
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	37
2.3.	Kerangka Konseptual	38
2.4.	Hipotesis	39
BAB III	METODE PENELITIAN	41
3.1.	Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	41
3.2.	Populasi dan Sampel.....	42
3.3.	Instrumen Penelitian	43
3.4.	Jenis Data Penelitian.....	44
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6.	Definisi Operasional Variabel	45
3.7.	Pengujian Instrumen Data.....	48
3.8.	Teknik Analisis Data	48
BAB IV	PROFIL KANTOR BUPATI DELI SERDANG	53
4.1.	Sejarah Kantor Bupati Deli Serdang.....	53
4.2.	Visi dan Misi Organisasi.....	57

4.3. Lambang dan Motto Daerah	58
4.4. Struktur, Kedudukan, Tugas & Fungsi Organisasi	60
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI	89
5.1. Deskripsi Hasil Penelitian	89
5.2 Karakteristik Responden.....	90
5.3.Evaluasi Data	80
5.3.1. Uji Validitas	91
5.3.2. Uji Realibilitas	94
5.4. Uji Asumsi Klasik	96
5.4.1. Uji Normalitas	97
5.4.2. Uji Multikolineritas	98
5.4.3. Uji Heteroskedastisitas	99
5.5. Pengujian Hipotesis	100
5.5.1. Uji T parsial	100
5.5.2. Uji F simultan.....	107
5.5.3. Uji Determinan	108
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
6.1. Kesimpulan	110
6.2. Saran	111

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Aditya, I & Nanik, S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang*. *Economic Education Analysis Journal*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Aggarwal, A., Sundar, G., & Thakur, M. (2013). *Techniques of Performance Appraisal - A Review*. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, (3), 2249– 8958.
- Alfabeta Suhardi. (2013). *Bentuk- bentuk Motivasi*, Jakarta Bumi Askara
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arifin, Harry. P.P & Teddy. C. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD Di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 4,
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (2003). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* Singapore: Mc. Graw-Hill Book Company
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Elsa, N & Herry, K. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Mootivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 14, No. 1.
- Firda. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda*. *Jurnal Elektronik Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3 (3) 612-624.
- Gaspersz, Vincent. (2015). *Total Quality Management (untuk Praktisi Bisnis dan Industri)*. Jakarta: Penebar Swadaya.

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPF. Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Melayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*
Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu, S.P (2014). *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta Bumi Askara.
- Imam, G. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 3, No. 1. 130-137.
- Irwan, Adam. L, Sofyan, Ahmad. L, Fatimah. (2019). *Gaya Kepemimpinan, Kinerja paratur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang*. Vol. 5, No, 1.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *SDM dalam Perusahaan. (cetakan ke-12)*. Bandung: Refika
- Muhammad, H. Z & Hasmira. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 3. No. 1, 130-137.
- Nugroho, R. A., Hartono, S & Sudarwati. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, (Online), Vol. 23, No. 2.
- Nurzali, Cut. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance (Tesis)*. PT. Telkom Tbk.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sahyuti, (2013). *Manajemen Kantor Praktis*. (Cetakan ke-20). Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:

CV Mandar Maju.

Siagian Sondang P.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Suparyadi.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta : Andi

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan* Wahyu, K. dan Aji, H.S. (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan bukti fisik Terhadap Kepuasan Konsumen*. Jakarta : PT. Buku

Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Caps: Jakarta.

Sutrisno, H. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke 6)*. Jakarta: kencana prenatal media

Syelviani, M., & Iskandar, A. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Pos Cabang Tembilahan*, (Online), Vol. 3, No. 5,

Taryaman, E. (2016). *manajemen SDM (ke 10)*. Jakarta: Salemba Empat.

Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Wijaya, I & Irwansyah. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), Vol. 18, No. 2,

Kuesioner Penelitian

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI DELI SERDANG

Dengan ini, saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuisisioner yang saya berikan, dan informasi yang saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan, saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
Usia : ... tahun
Lama Bekerja : 1) < 1 tahun 2) > 1 s.d 5
tahun 3) > 5 s.d 10 tahun 4) < 10 tahun

II. Petunjuk Pengisian :

Berikan tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara pada kolom yang tersedia.

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Daftar Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan.					
2.	Pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan.					
3.	Saya hanya melakukan apa yang diinstruksikan pimpinan.					
4.	Pimpinan memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
5.	Pimpinan selalu memberikan ide -ide yang baik.					
6.	Pimpinan melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan					
7.	Pimpinan memberikan tanggung jawab kepada saya dengan tepat					
8.	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan kepada bawahan					
9.	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan pegawai					

Daftar Pernyataan Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
2.	Memberi penghargaan maupun prestasi pegawai dapat memberi motivasi kerja pegawai					
3.	Anda tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
4.	Anda ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
5.	Atasan telah memberikan pelatihan yang baik terhadap pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu					
6.	Bekerja pada Instansi Pemerintahan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.					
7.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari Instansi Pemerintahan ini.					
8.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
9.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					

Daftar Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Skala				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki					
2	Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh Instansi					
3	Anda tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
4	Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan Instansi					
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan.					
6	Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan bekerjasama dengan tim pekerja					
7	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.					
8	Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan					
9	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.					

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
14	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
20	5	4	3	4	4	4	4	4	5	37
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
23	4	4	3	4	5	5	5	5	5	40
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total X2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
12	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
13	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
14	3	5	3	5	4	5	5	4	3	37
15	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
17	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
18	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
19	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
20	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
25	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
26	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
28	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	5	3	3	4	5	5	5	5	39
3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
9	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
11	4	4	4	3	4	5	5	5	5	39
12	4	4	5	3	4	5	4	5	5	39
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
17	4	5	5	2	4	5	5	5	5	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
20	4	4	4	3	5	4	5	5	5	39
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
27	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
30	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.814**	.554**	.814**	.584**	.558**	.398*	.558**	.493**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.001	.001	.029	.001	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.814**	1	.774**	1.000**	.734**	.737**	.562**	.737**	.493**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	0.000	.000	.000	.001	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.554**	.774**	1	.774**	.611**	.470**	.461*	.576**	.531**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.009	.010	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.814**	1.000**	.774**	1	.734**	.737**	.562**	.737**	.493**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	0.000	.000		.000	.000	.001	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.584**	.734**	.611**	.734**	1	.803**	.487**	.803**	.769**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.006	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.558**	.737**	.470**	.737**	.803**	1	.636**	.659**	.443*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.000	.000		.000	.000	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.398*	.562**	.461*	.562**	.487**	.636**	1	.636**	.331	.685**
	Sig. (2-tailed)	.029	.001	.010	.001	.006	.000		.000	.074	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.558**	.737**	.576**	.737**	.803**	.659**	.636**	1	.610**	.851**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.493**	.493**	.531**	.493**	.769**	.443*	.331	.610**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.003	.006	.000	.014	.074	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X1	Pearson Correlation	.771**	.927**	.807**	.927**	.884**	.809**	.685**	.851**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.538**	.391*	.329	.642**	.290	.479**	.663**	.660**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.002	.033	.081	.000	.121	.007	.000	.000	.000
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.538**	1	.031	.419*	.413*	.318	.331	.236	.152	.547**
	Sig. (2-tailed)	.002		.871	.024	.023	.086	.074	.209	.421	.002
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.391*	.031	1	.333	.289	.239	.288	.452*	.486**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.033	.871		.078	.121	.203	.122	.012	.006	.001
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.329	.419*	.333	1	.296	.524**	.551**	.479**	.345	.686**
	Sig. (2-tailed)	.081	.024	.078		.119	.003	.002	.008	.066	.000
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29

X2.5	Pearson Correlation	.642**	.413*	.289	.296	1	.616**	.334	.381*	.652**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.121	.119		.000	.071	.038	.000	.000
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.290	.318	.239	.524**	.616**	1	.437*	.268	.402*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.121	.086	.203	.003	.000		.016	.152	.028	.000
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.479**	.331	.288	.551**	.334	.437*	1	.614**	.472**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.007	.074	.122	.002	.071	.016		.000	.009	.000
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.663**	.236	.452*	.479**	.381*	.268	.614**	1	.538**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.209	.012	.008	.038	.152	.000		.002	.000
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.660**	.152	.486**	.345	.652**	.402*	.472**	.538**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.421	.006	.066	.000	.028	.009	.002		.000
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30
Total X2	Pearson Correlation	.803**	.547**	.573**	.686**	.746**	.667**	.719**	.735**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations											
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.489**	.462*	.575**	.577**	.378*	.294	.350	.463**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.006	.010	.001	.001	.039	.115	.058	.010	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.489**	1	.189	.281	.649**	.573**	.476**	.538**	.498**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.006		.318	.132	.000	.001	.008	.002	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.462*	.189	1	.102	.291	.341	.120	.420*	.414*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.010	.318		.593	.119	.065	.529	.021	.023	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.575**	.281	.102	1	.437*	.114	.127	.061	.047	.503**
	Sig. (2-tailed)	.001	.132	.593		.016	.547	.503	.750	.806	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.577**	.649**	.291	.437*	1	.491**	.533**	.577**	.535**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.119	.016		.006	.002	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.378*	.573**	.341	.114	.491**	1	.658**	.614**	.554**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.039	.001	.065	.547	.006		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.294	.476**	.120	.127	.533**	.658**	1	.587**	.544**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.115	.008	.529	.503	.002	.000		.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.350	.538**	.420*	.061	.577**	.614**	.587**	1	.926**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.058	.002	.021	.750	.001	.000	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	.463**	.498**	.414*	.047	.535**	.554**	.544**	.926**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.010	.005	.023	.806	.002	.001	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Total Y	Pearson Correlation	.746**	.735**	.528**	.503**	.812**	.734**	.680**	.775**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan (Variabel X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	9

Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Uji Realibilitas Motivasi Kerja (Variabel X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	9

Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	9

Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Uji Realibilitas X₁, X₂, Y

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standart	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,931	0,60	Reliabel
Motivasi	0,863	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,847	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Uji Normalitas

:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.99291062
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.097
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Uji Multikolineritas

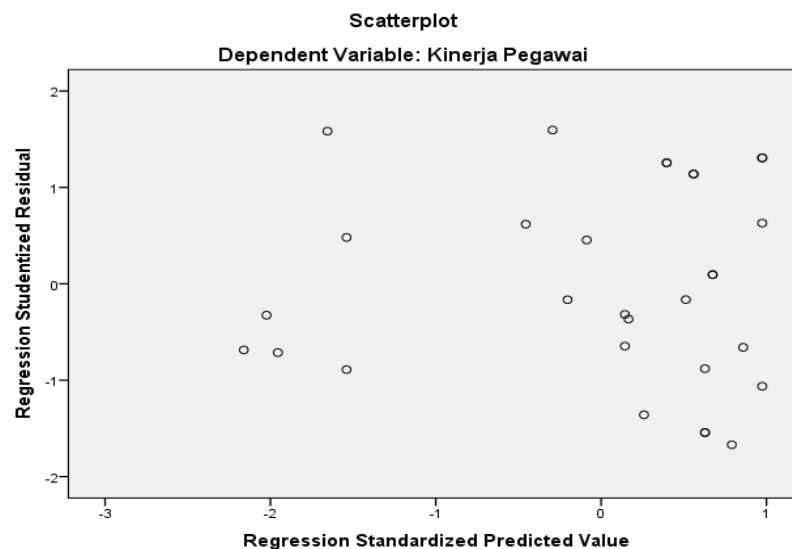
Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.126	7.282		3.038	.005		
1 Gaya Kepemimpinan	.260	.259	.282	1.004	.324	.384	2.606
Motivasi Kerja	.163	.274	.167	.594	.558	.384	2.606

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	22.126	7.282		3.038	.005
Gaya Kepemimpinan	.260	.259	.282	1.004	.324
Motivasi Kerja	.163	.274	.167	.594	.558

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57.599	2	28.799	2.993	.067 ^b
Residual	259.768	27	9.621		
Total	317.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0

Uji Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.121	3.10178

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

Sumber : Data Diolah 2022 menggunakan SPSS v. 20.0