

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS
PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH
MEDAN UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA MAHASISWA : ANGGI NUR CHAIRANI
NPM : 71180312149
PROGRAM PENDIDIKAN: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



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



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Sisingamangaraja-Teladan Medan 20217
Telp. (061) 7869880 Fax. (061)7869880



PENGESAHAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata 1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, dalam ujian sidang meja hijau yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 Juni 2022, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : Anggi Nur Chairani
No. NPM : 71180312149
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Medan Utara.
Dinyatakan : Lulus, dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Diketahui Oleh:
Panitia Sidang

Ketua

Sekretaris

Dr. Eddy Suprayitno, S.E., M.M.

Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si.

Disetujui Oleh:
Ketua Sidang

Dr. Eddy Suprayitno, S.E., M.M

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Supar Wasesa, S.E., M.M.

Syafrizal, S.E., M.M.

Kata Pengantar
Bismillahirrahmanirrahim

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini yang mana sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

Skripsi ini berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Medan Utara.

Skripsi ini diajukan sebagai dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan program studi di S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. H.Yanhar Jamaluddin, MAP sebagai Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Ibu Dr.Hj.Safriada.,SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Bapak Dr.Supriadi,SE.,M.M.,M.Si sebagai ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Suparwasesa, S.E.,M.M sebagai anggota komisi pembimbing 1 yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.

5. Bapak Syafrizal,S.E.,M.Si sebagai anggota komisi pembimbing 2 yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
6. Kepala kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Medan Utara.
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis dan seluruh rekan-rekan yang namanya tidak dapat disebut satu persatu.
8. Ayah dan Mama saya yang senantiasa mendoakan serta mendukung saya dalam setiap pencapaian untuk kehidupan dan cita-cita saya.
9. Keluarga saya yang selalu memotivasi dan penyemangat saya dalam pembuatan proposal ini.
10. Teman seperjuangan yang selalu setia menemani membantu dan mendukung segala kegiatan positif yang saya lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dan kelemahan dari proposal Skripsi ini. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif akan sangat membantu agar proposal skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi.Akhirnya atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Juni 2022

Penulis,

Anggi Nur Chairani

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II. LANDASAN TEORI	11
2.1 Uraian Teoritis	11
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.1.2 Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi	12
2.1.1.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
2.1.1.4 Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja	18
2.1.2.3 Kandungan-kandungan dalam Motivasi Kerja	19
2.1.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	21
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
2.1.3.2 Karakter-karakter Individu dengan Kinerja Tinggi	23
2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Pegawai.....	24
2.1.3.4 Fakor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Konseptual.....	29
2.3 Hipotesis.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	31
3.1.2 Objek Penelitian.....	31
3.1.3 Waktu Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi	32

3.2.2 Sampel.....	32
3.3 Definisi Operasional	33
3.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan	33
3.3.2 Variabel Motivasi Kerja	34
3.3.3 Variabel Kinerja Pegawai	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1 Analisis Deskripsi	37
3.5.2 Uji Kualitas Data	38
3.5.2.1 Uji Validitas.....	38
3.5.2.2 Uji Reabilitas	38
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2 Uji Linearitas	40
3.5.3.3 Uji Multikolinearitas	40
3.5.4 Uji Hipotesis	41
3.5.4.1 Uji T (Persial)	41
3.5.4.2 Uji F (Simultan)	42
3.5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	43
BAB VI Gambaran Umum Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi	
Daerah Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Pajak	44
4.1 Latar Belakang.....	44
4.1.1 Sejarah Umum Dinas Pendapatan UPT BPPRD Medan Utara	44
4.1.2 Dasar Hukum UPT SAMSAT Medan Utara	45
4.1.3 Peranan Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.....	48
4.1.4 Kinerja Teknis UPT BPPRD Medan Utara UPT SAMSAT	
Medan Utara	49
4.1.5 Visi, Misi, Motto, Strategi dan Komitmen UPT BPPRD	
SAMSAT Medan Utara	49
4.1.6 Logo Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara UPT Utara	50
4.1.7 Struktur Organisasi UPT BPPRD SAMSAT Medan Utara	51
4.1.8 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi UPT Dispenda	
Putri Hijau.....	52
4.1.9 Wilayah Kerja.....	55
BAB V Analisis dan Evaluasi	56
5.1 Pembahasan	56
5.1.1 Uji Validitas dan Reabilitas	56
a. Uji Validitas	56
b. Uji Reabilitas.....	60
5.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Linearitas.....	62

5.1.3 Hasil Analisis Regresi	64
a. Perhitungan Regresi Linear Berganda	64
b. Uji T (Persial).....	65
c. Uji F (Simultan).....	66
d Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
BAB VI Kesimpulan Dan Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 Karakteristik Populasi Berdasarkan Unit Kerja.....	32
Tabel 3.3 Definisi Operasional, Variabel, Indikator, Item dan Skala.....	37
Tabel 4.1 UPTD Kota Medan Unit Wilayah Kerja.....	55
Tabel 5.1 Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	57
Tabel 5.2 Uji Validitas Motivasi kerja.....	58
Tabel 5.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 5.4 Uji Reabilitas Variabel.....	61
Tabel 5.5 Hasil Output Uji Normalitas dengan One Sampel	
Kolmogrov-Smirnov.....	62
Tabel 5.6 Uji Linearitas Kemampuan Kerja.....	63
Tabel 5.7 Uji Linearitas Motivasi Kerja.....	63
Tabel 5.8 Hasil Perhitungan Linear Berganda.....	64
Tabel 5.9 Uji T (Persial).....	65
Tabel 5.10 Uji F (Simultan).....	66
Tabel 5.11 Uji Determinasi (R^2).....	67

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Konseptual.....	30
4.1 Gambar Logo Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.....	50
4.2 Struktur Organisasi Unit Pelaksanaan Teknis UPT SAMSAT.....	52

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegaran. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologis Keoemimpinan*. Jaakarta: Rhineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Dharma. Agus; 2013, *Manajemen Supervisi cetakan lima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*(Cet. 1). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi Akasara.
- Handani, Luh Komang. Adnyani, Desak Gede. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar* Jurnal MBE Vol. 4 No. 2 September 2018: 125 - 135
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara.Anwar.Prabu; 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi* (edisi ke e). Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2016. *Perilaku Organisasi*, (Edisi ke-16). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior* (Ed. 17). Amerika Serikat: Pearson.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. alfabet.
- Simanjuntak. 2015. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Group.
- Saputra, Andrian. (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Padang* Journal of Economic

and Economic Education Vol.2 No.2 (134 - 143)

Undang – undang No. 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara

Perpajakan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Undang-undang Nomor 16
Tahun 2009.

Priansa, D. J. 2017b. Perilaku Organisasi Bisnis(Cet. 1). Bandung,
Indonesia: Alfabeta.

Lampiran 1 : Kuisisioner**KUISISIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat :

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH MEDAN UTARA”. Kali ini saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisisioner. Berikut kuisisioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dengan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan kuisisioner ini, mohon Saudara mengisi data berikut terlebih dahulu.

(Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Umur :

Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Kurang Setuju : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan subjektif mungkin.

Kepemimpinan X1

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Perencanaan						
1.	Pimpinan selalu memiliki perencanaan setiap kegiatan yang akan di lakukan					
2.	Pimpinan menyampaikan rancangan kegiatan sebelum melakukan kegiatan					
3.	Pimpinan tidak memiliki plan dalam melakukan kegiatan.					
4.	Pimpinan tidak selalu membuat rancangan kegiatan					
5.	Pimpinan merancang semua kegiatan pegawai.					
Pengorganisasian						
6.	Pimpinan memberikan struktur yang jelas terhadap setiap pegawai					
7.	Pimpinan mengawasi setiap kegiatan pegawai.					
8.	Pimpinan menempatkan struktur pegawai sesuai dengan kompetensi pegawai					
9.	Pimpinan tidak pernah membuat struktur kepegawaian					
10	Pimpinan selalu menerangkan kebutuhan kegiatan yang akan di lakukan					
Penggerakan						
11.	Pimpinan selalu menggerakkan seluruh pegawai di kantor					
12.	Pimpinan terus aktif dalam melakukan kegiatan-kegiatan masyarakat.					
13.	Kegiatan pimpinan selalu di wakili oleh bawahan					
14.	Pegawai selalu di tuntun untuk aktif dalam kegiatan yang berlangsung					
15.	Pegawai selalu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai.					
Pengendalian						
16.	Pimpinan selalu mengevaluasi setiap selesainya kegiatan					
17.	Pimpinan salalu memberikan motivasi terhadap setiap pegawai					
18.	Saya selalu senantiasa mengikuti arahan yang diberikan oleh pimpinan					
19.	Saya melakukan tugas yang di berikan oleh					

	pimpinan dengan senang hati					
20.	Saya tidak suka di perintah pimpinan saya.					

**Motivasi Kerja
X2**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Motivasi Internal						
1.	Setiap pegawai berharap kehidupan layak dalam setiap usaha yang iya lakukan					
2.	Pegawai sangat yakin akan usaha yang iya lakukan selama iya bekerja di tempat ini.					
3.	Bekerja di tempat saat ini kurang meyakinkan untuk mendapatkan kelayakan dalam hidup.					
4.	Kesejahteraan merupakan ukuran dalam pegawai saat ini.					
5.	Masa depan keluarga tergantung pada pekerjaan saat ini.					
6.	Hanya ini satu-satunya pekerjaan yang pegawai dapatkan.					
7.	Dengan pekerjaan ini saya mampu membeli apapun yang saya mau.					
8.	Semenjak saya kerja di tempat ini, saya mampu membeli barang-barang yang menunjukkan saya orang kaya.					
9.	Pegawai sering mendapatkan penghargaan setiap bulannya.					
10.	Pegawai yang baik akan mendapatkan reward setiap tahunnya.					
11.	Penghargaan tidak penting bagi saya.					
Motivasi Eksternal						
12.	Lingkungan pekerjaan sangat mendukung untuk meningkatkan produktifitas saya.					
13.	Saya selalu di support oleh teman-teman kerja ketika menerima tugas yang berat.					
14.	Gaji sangat mencukupi					
15.	Pegawai sering menerima bonus tambahan dari kantor					
16.	Gaji di kantor relative sama					
17.	Saya memiliki atasan yang baik.					
18.	Pegawai sering di beri penghargaan dalam menyelesaikan tugas.					
19.	Saya di beri jabatan sesuai dengan yang saya inginkan.					
20.	Saya berharap suatu saat nanti mendapatkan					

	jabatan yang baik					
--	-------------------	--	--	--	--	--

Kinerja Pegawai

Y

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kinerja Individual						
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya					
2.	saya tidak pernah kesulitan dengan tugas-tugas yang diberikan					
3.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang disediakan oleh pihak kantor					
4.	Saya sudah terbiasa dengan tugas-tugas yang telah di berikan oleh pihak atasan.					
5.	Saya memiliki keahlian yang tidak dimiliki oleh teman kerja saya.					
6.	Saya senang dengan lingkungan kerja saya					
Kinerja Psikologis						
7.	saya selalu aktif memberi masukan dalam rapat kerja					
8.	Saya males dalam menghadiri rapat					
9.	Saya selalu menggunakan Hp ketika atasan saya memberi pengarahan					
10.	Saya selalu mengkedapan moral dalam setiap tindakan.					
11.	Saya selalu menghargai seluruh orang-orang yang ada di kantor					
12.	Saya malas ketika di tuntutan untuk ikut pelatihan					
13.	Saya selalu ikut serta dalam setiap kegiatan kantor					
14.	Pimpinan selalu memberikan inspirasi kepada saya					
15.	Saya suka dengan perubahan-perubahan yang membangun kompetensi saya.					
Kinerja Organisasi						
16.	Setiap pegawai selalu berkerja sama dalam menjalankan tugas.					
17.	Setiap pegawai satu komando atas perintah pimpinan.					
18.	Struktur yang di bentuk sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai					
19.	Setiap sub bagian memiliki penilaian masing-masing					
20.	Pimpinan selalu memberikan apresiasi bagi sub bagian yang terbaik					

LAMPIRAN PENGOLAHAN DATA

Item_16	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
	Pearson Correlation	.417*	.402*	.437*	.374*	.465*	.861*	.443*	.425*	.550*	.397**	.546**	.555**	.506**	.332**	.518**	1	.512**	.508**	.589**	.450**	.742**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_17	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.222	.149	.426*	.388*	.559*	.430*	.941*	.264*	.796*	.241*	.267*	.249*	.357**	.351**	.618**	.512**	1	.331**	.820**	.282*	.659**	
	Sig. (2-tailed)	.056	.203	.000	.001	.000	.000	.000	.022	.000	.037	.021	.031	.002	.002	.000	.000	.004	.000	.014	.000		
Item_18	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.671*	.473*	.264*	.691*	.605*	.570*	.341*	.907*	.369*	.331**	.605**	.444**	.188	.645**	.615**	.508**	.331**	1	.496**	.428**	.758**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.004	.000	.000	.106	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
Item_19	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.294*	.151	.416*	.313*	.606*	.590*	.831*	.415*	.838*	.277*	.280*	.193	.335**	.273*	.661**	.589**	.820**	.496**	1	.402**	.702**	
	Sig. (2-tailed)	.011	.196	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.015	.098	.003	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Item_20	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.415*	.450*	.344*	.433*	.312*	.481*	.209	.407*	.355*	.828**	.501**	.561**	.301**	.445**	.420**	.450**	.282*	.428**	.402**	1	.649**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.006	.000	.072	.000	.002	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	
Skor_	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.711*	.643*	.634*	.745*	.723*	.749*	.635*	.734*	.689*	.621**	.735**	.689**	.594**	.746**	.747**	.742**	.659**	.758**	.702**	.649**	1	

Item_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.437*	.565*	.774*	.474*	.417*	.417*	.599*	.361*	.581*	1	.437**	.565**	.774**	.474**	.417**	.417**	.599**	.361**	.581**	1.000**	.733**
Item_11	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	75 1.000**	75 .851*	75 .646*	75 .712*	75 .730*	75 .598*	75 .410*	75 .666*	75 .216	75 .437**	75 1	75 .851**	75 .646**	75 .712**	75 .730**	75 .598**	75 .410**	75 .666**	75 .216	75 .437**	75 .819*
Item_12	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	75 .851*	75 1.000**	75 .663*	75 .607*	75 .759*	75 .630*	75 .714*	75 .528*	75 .266*	75 .565**	75 .851**	75 1	75 .663**	75 .607**	75 .759**	75 .630**	75 .714**	75 .528**	75 .266*	75 .565**	75 .858**
Item_13	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	75 .646*	75 .663*	75 1.000**	75 .679*	75 .529*	75 .465*	75 .566*	75 .626*	75 .661*	75 .774**	75 .646**	75 .663**	75 1	75 .679**	75 .529**	75 .465**	75 .566**	75 .626**	75 .661**	75 .774**	75 .860**
Item_14	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	75 .712*	75 .607*	75 .679*	75 1.000**	75 .771*	75 .730*	75 .405*	75 .665*	75 .333*	75 .474**	75 .712**	75 .607**	75 .679**	75 1	75 .771**	75 .730**	75 .405**	75 .665**	75 .333**	75 .474**	75 .833**
Item_15	N Pearson Correlation	75 .730*	75 .759*	75 .529*	75 .771*	75 1.000**	75 .847*	75 .504*	75 .581*	75 .141	75 .417**	75 .730**	75 .759**	75 .529**	75 .771**	75 1	75 .847**	75 .504**	75 .581**	75 .141	75 .417**	75 .818**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.004	.011	.101	.438	.195	.692	.000
Item_4	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.665*	.619*	.672*	1	.666*	.604*	.433*	.568*	.350*	.313**	.388**	.331**	.242*	.624**	.444**	.303**	.123	.124	.014	-.071	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.006	.001	.004	.036	.000	.000	.008	.294	.291	.907	.546	.000
Item_5	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.577*	.686*	.575*	.666*	1	.790*	.583*	.586*	.223	.315**	.466**	.515**	.293*	.482**	.660**	.478**	.269*	.150	.092	.035	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.055	.006	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.020	.198	.435	.764	.000
Item_6	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.472*	.566*	.564*	.604*	.790*	1	.696*	.637*	.352*	.408**	.475**	.525**	.448**	.572**	.614**	.608**	.396**	.321**	.175	.105	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.133	.369	.000
Item_7	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.377*	.635*	.585*	.433*	.583*	.696*	1	.464*	.412*	.427**	.317**	.510**	.427**	.303**	.396**	.439**	.402**	.335**	.281*	.092	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.003	.015	.433	.000

Item_12	Pearson Correlation	.535*	.613*	.372*	.331*	.515*	.525*	.510*	.456*	.186	.420**	.647**	1	.447**	.407**	.598**	.460**	.352**	.258*	.032	.024	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.110	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.025	.788	.835	.000
Item_13	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.164	.206	.490*	.242*	.293*	.448*	.427*	.524*	.391*	.636**	.424**	.447**	1	.573**	.553**	.528**	.436**	.435**	.401**	.405**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.159	.077	.000	.036	.011	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_14	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.371*	.287*	.414*	.624*	.482*	.572*	.303*	.671*	.324*	.413**	.399**	.407**	1	.573**	.689**	.536**	.300**	.396**	.144	.179	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.009	.000	.219	.123	.000
Item_15	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.369*	.390*	.329*	.444*	.660*	.614*	.396*	.636*	.196	.431**	.559**	.598**	1	.553**	.689**	.613**	.438**	.337**	.219	.320**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.092	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.059	.005	.000	
Item_16	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.134	.248*	.292*	.303*	.478*	.608*	.439*	.523*	.303*	.424**	.303**	.460**	1	.528**	.536**	.613**	.669**	.513**	.362**	.241*	.700**

	Sig. (2-tailed)	.250	.032	.011	.008	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.037	.000
Item_17	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	.037	.186	.191	.123	.269*	.396*	.402*	.303*	.268*	.435**	.131	.352**	.436**	.300**	.438**	.669**	1	.582**	.476**	.361**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.751	.111	.101	.294	.020	.000	.000	.008	.020	.000	.264	.002	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
Item_18	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	-.009	.061	.091	.124	.150	.321*	.335*	.451*	.359*	.363**	.178	.258*	.435**	.396**	.337**	.513**	.582**	1	.446**	.363**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.936	.604	.438	.291	.198	.005	.003	.000	.002	.001	.127	.025	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.000
Item_19	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	-.118	-.046	.151	.014	.092	.175	.281*	.162	.235*	.274*	.059	.032	.401**	.144	.219	.362**	.476**	.446**	1	.603**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.313	.695	.195	.907	.435	.133	.015	.166	.043	.017	.617	.788	.000	.219	.059	.001	.000	.000	.000	.000	.001
Item_20	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	-.144	-.182	.047	-.071	.035	.105	.092	.087	.124	.376**	.063	.024	.405**	.179	.320**	.241*	.361**	.363**	.603**	1	.321**
	Sig. (2-tailed)	.216	.118	.692	.546	.764	.369	.433	.456	.289	.001	.590	.835	.000	.123	.005	.037	.001	.001	.000	.000	.005

N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Skor_ Pearson Correlation	.573*	.639*	.689*	.668*	.748*	.813*	.714*	.756*	.501*	.663**	.621**	.678**	.699**	.712**	.770**	.700**	.572**	.519**	.387**	.321**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.005	
N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

2. Reabilitas

a. Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	20

b. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	20

c. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	20

B. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	54.80	57.57	51.95
	Std. Deviation	11.461	12.352	10.272
	Absolute	.110	.152	.159
Most Extreme Differences	Positive	.110	.106	.159
	Negative	-.088	-.152	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.954	1.320	1.374
Asymp. Sig. (2-tailed)		.322	.061	.046

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Linieritas

a. Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	5841.296	20	292.065	2.020	.058
	Within Groups		1966.490	54	36.416		
	Total		7807.787	74			

b. Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	4480.841	15	298.723	1.298	.076
	Within Groups		3326.946	59	56.389		
	Total		7807.787	74			

C. Uji Regresi Linear Berganda

1. Uji T (Persial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.515	4.350		2.417	.018
	Kepemimpinan	.276	.081	.308	3.410	.001
	Motivasi Kerja	.457	.075	.550	6.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4478.574	2	2239.287	48.428	.000 ^b
	Residual	3329.213	72	46.239		
	Total	7807.787	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

3. Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.562	6.800

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai