

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BEA DAN CUKAI BELAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau di Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

Diajukan Oleh :

NAMA MAHASISWA	: DESY SYAFITRI TAMBUSAI
NPM	: 71190312181
PROGRAM PENDIDIKAN	: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MSDM



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsidengan judul **“Pengaruh Sikap Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bea dan Cukai Belawan”** dengan baik.

Adapun penulisan skripsi ini guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi program studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.

Selama proses menyusun skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan maupun bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr.Safrida,S.E.,M.Si selaku Rector Universitas Islam Sumatera Utara
2. Bapak Dr.Supriadi,S.E,M.M.,M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara dan selaku Dosen pembimbing I saya yang telah membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Julkarnain, S.Ag.,SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk member arahan dan masukan yang berguna kepada penulis dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.

4. Bapak Tajudin Tambusai dan Ibu Ati'ah selaku orang tua penulis yang telah membimbing serta memberikan dorongan dan bantuan baik do'a maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik.
5. Serta seluruh dosen di fakultas ekonomi universitas Islam Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis serta seluruh staf pegawai fakultas ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini
6. Kepada teman-teman seperjuangan khususnya Kelas Manajemen B Stambuk 2019, dan semua teman-teman seperjuangan di Universitas Islam Sumatera Utara yang sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini agar lebih bermanfaat bagi penulis dan bagi kita semua.

Medan, 10 Mei 2023

Penulis,

Desy Syafitri Tambusai

71190312181

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	6
1.3.1 Batasan Masalah	6
1.3.2 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teoritis	8
2.1.1 Konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kinerja Pegawai	9
2.1.3 Sikap Kerja	14
2.1.4 Gaya kepemimpinan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20

2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi, Objek Dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Lokasi Penelitian	26
3.1.2 Objek penelitian	26
3.1.3 Waktu Penelitian	26
3.2 Populasi Dan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	27
3.2.3 Sumber data	30
3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Aspek Pengukuran Variabel	30
3.4 Teknik Pengumpulan data	33
3.5 Teknik Analisis Data	36
3.5.1 Metode Regresi Linear Berganda	36
a) Uji Asumsi Klasik	37
1) Uji Normalitas	37
2) Uji Multikolinearitas	37
3) Uji Heterokedastisitas	38
b) Uji Hipotesis	38
1) Uji Statistik t (uji parsial)	38
2) Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)	39
c). Koefisien Determinasi (R-Square)	38

BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR BEA DAN CUKAI

BELAWAN.....	41
4.1 Sejarah Singkat Bea Dan Cukai Belawan	41
4.2 Struktur Organisasi	43
4.3 Uraian Tugas dan Fungsi	44
4.4 Uraian Singkat Tentang Variabel yang Diteliti	65
4.4.1 Kinerja Pegawai	65
4.4.2 Gaya Kepemimpinan	65
4.4.3 Sikap Kerja	66
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI	67
5.1 Analisis	67
5.1.1 Analisis Deskriptif	67
5.1.2 Analisis Statistik	72
a. Uji Validitas	72
b. Uji Reliabilitas	74
c. Uji Asumsi Klasik	75
d. Uji Normalitas	75
e. Uji Multikolinearitas	77
f. Uji Heteroskedastisitas	78
g. Uji Autokorelasi	80
h. Uji Regresi Linier Berganda	81
5.1.3 Uji Hipotesis	81
a. Uji Partial (T)	82

b. Uji Partial (F)	81
c. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	81
5.2 Pembahasan	85
5.2.1 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bea Dan Cukai Belawan	85
5.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bea Dan Cukai Belawan	86
5.2.3 Pengaruh Sikap Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bea Cukai Belawan	87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	88
6.1 Kesimpulan	88
6.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Jadwal dan Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Data pegawai Bea dan Cukai	28
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	33
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	68
Tabel 5.3 Jawaban Responden Atas Sikap Kerja (X1)	70
Tabel 5.4 Jawaban Responden Atas Gaya Kepemimpinan (X2)	71
Tabel 5.5 Jawaban Responden Atas Kinerja Pegawai (Y).....	72
Tabel 5.6 Uji Validitas	73
Tabel 5.7 Uji Reliabilitas	74
Tabel 5.8 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	76
Tabel 5.9 Uji Multikolinearitas	78
Tabel 5.10 Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 5.11 Uji Autokorelasi	80
Tabel 5.12 Uji Regresi Linier Berganda	81
Tabel 5.13 Uji Partial (F)	84
Tabel 5.14 Uji R	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	43
Gambar 5.1 Histogram Uji Normalitas	76
Gambar 5.2 P-Plot Uji Normalitas	77
Gambar 5.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	79

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Abdul Rachman Saleh. 2018. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang", *Amongmakarti*, Vol.11. No. 21. Hal 33.
- Agus Wahyudi. 2017. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember)".
- Azuar juliandi, dkk, 2015. *Metode penelitian bisnis*. Medan : UMSU Pres
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fauzan, R. 2018. *Karakteristik Model dan Analisa Peluang-Tantangan Industri 4.0*. *Jurnal Teknik Informatika Politeknik Hasnur* Vol 4 (1).
- Fauzan. (2018). *Pengaruh Sikap Kerja, Team Work dan Locus Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Muara Bangkahulu*. 2 (1), 44-53.
- Handayani, R. (2020). *Pengaruh Sikap Kerja dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan)*. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(1), 60-74.
- Korompis, R. C., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Nimpuno, G. A. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD*. *Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Noermijati, 2013:42. Kajian tentang aktualisasi teori Herzberg, kepuasan kerja dan kinerja spiritual manajer operasional / Noermijati.
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2014). Metode Penelitian. Medan: Ciptapustaka Media.
- Rompas¹, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyanto, r. B. Pengaruh konsep diri dan sikap kerja terhadap soft skill siswa kelas xi jurusan teknik audio video smk negeri 3 yogyakarta.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok; Holistica Lombok.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

ANGKET PENELITIAN

Nomor :

Mohon kepada Bapak/Ibu /SDR/i dapat memberikan jawaban atas pernyataan di bawah ini sesuai dengan fakta yang dialami dalam bekerja. Kerahasiaan jawaban yang diberikan akan terjamin, dan angket ini hanya untuk penelitian terima kasih atas bantuannya.

Identitas Responden :

Jenis kelamin : a. Laki laki. b. Perempuan

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SLTP
c. SLTA. d. Diploma

e. Sarjana (S-1). F. Pasca Sarjana (S-2)

Petunjuk pengisian :

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan rekan-rekan saudara untuk menjawab pertanyaan yang disediakan.
2. Bacalah dengan seksama semua butir pertanyaan.
3. Pilih salah satu jawaban dengan keadaan yang sebenarnya, dengan memberikantanda **check** (\checkmark) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai pendapat saudara.

Keterangan :

SL : Selalu

SR : Sering

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

4. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan saudara sendiri.
5. Jawaban yang anda berikan sangat berarti bagi penulis, dengan demikian penulis ucapkan terimakasih.

Identitas RespondenNo. Jenis Kelamin : Laki – Laki PerempuanPendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2Usia : < 30 Tahun 30 – 39 Tahun 40 – 50 Tahun > 50 Tahun**a. Angket Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang memberikan indikasi keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan .					
2	Pengukuran jumlah orang yang melamar pada setiap lowongan yang diiklankan akan menilai jumlah orang yang berkeinginan untuk bekerja pada perusahaan.					
3	Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh instansi untuk meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai.					
4	Salah satu bentuk adopsi praktik. Meskipun manfaat yang didapat tidaklah besar, hal ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan tanpa pengeluaran biaya yang dapat ditingkatkan dengan melaksanakan kaji banding internal.					
5	Mengukur apakah program pelatihan lebih baik dilakukan sendiri atau oleh agen luar yang dikontrak dari waktu ke waktu ketika pelatihan diperlukan.					
6	Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi.					

b. Angket Sikap Kerja (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh kenyamanan dalam bekerja.					
2	Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.					
3	Kerja sama dari teman kerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.					
5	Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.					

c. Angket Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.					
2	Keterampilan berkomunikasi Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin yang baik harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.					
3	Keberanian Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.					
4	Kemampuan mendengar Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.					
5	Ketegasan Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.					

d. Tabulasi Data

No	Kinerja Pegawai						X1	Sikap Kerja					X2	Gaya Kepemimpinan					Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	4	24
2	4	4	3	3	5	4	23	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	5	3	3	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
6	5	5	3	3	5	3	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
8	4	5	3	3	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23
11	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
13	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
16	5	5	3	3	5	5	26	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24
17	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
18	5	5	3	3	3	5	24	5	5	5	3	5	23	4	5	5	5	5	24
19	4	4	3	4	4	4	23	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23
23	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	5	20
25	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20
26	4	4	3	4	4	4	23	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
29	4	5	4	5	5	5	28	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25
30	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	4	23
31	4	5	4	4	4	5	26	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23
32	4	4	3	4	4	5	24	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
33	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	5	20	5	5	5	5	4	24
35	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
36	4	4	3	4	4	5	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21
37	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
39	4	3	4	4	4	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24
40	4	4	3	5	4	4	24	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
41	3	3	4	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22	4	5	4	5	5	23
42	4	3	4	4	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
43	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
44	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	22
45	4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21
46	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21
47	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21
48	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	22
49	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
50	4	4	5	3	4	4	24	5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	23
51	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
52	5	4	5	5	4	4	27	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	23
53	4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24
54	4	3	3	4	4	4	22	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
55	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21
56	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
57	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23
58	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22
59	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
60	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21
61	5	4	1	2	5	4	21	3	5	3	5	3	19	5	5	3	2	3	18
62	2	2	5	4	1	2	16	4	3	2	4	1	14	3	4	5	1	4	17
63	1	2	5	3	1	3	15	5	3	1	2	3	14	2	5	4	4	5	20
64	3	5	4	4	5	2	23	1	4	5	4	1	15	3	3	5	5	1	17
65	4	5	4	4	4	5	26	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
66	3	5	4	3	1	5	21	3	2	2	4	3	14	1	4	4	5	3	17
67	4	4	5	4	4	5	26	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	5	23
68	3	2	1	3	5	4	18	4	1	1	2	3	11	2	5	4	4	4	19

HASIL OLAH DATA

Analisis Deskriptif

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	36	52,9	52,9	52,9
Perempuan	32	47,1	47,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	23	33,8	33,8	33,8
Diploma	9	13,2	13,2	47,1
Sarjana (S-1)	25	36,8	36,8	83,8
Pasca Sarjana (S-2)	11	16,2	16,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Analisis Jawaban Responden

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Kurang Setuju	2	2,9	2,9	4,4
Setuju	33	48,5	48,5	52,9
Sangat Setuju	32	47,1	47,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Tidak setuju	1	1,5	1,5	2,9
	Kurang Setuju	3	4,4	4,4	7,4
	Setuju	34	50,0	50,0	57,4
	Sangat Setuju	29	42,6	42,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Tidak setuju	2	2,9	2,9	5,9
	Kurang Setuju	1	1,5	1,5	7,4
	Setuju	33	48,5	48,5	55,9
	Sangat Setuju	30	44,1	44,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang Setuju	6	8,8	8,8	11,8
	Setuju	34	50,0	50,0	61,8
	Sangat Setuju	26	38,2	38,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang Setuju	4	5,9	5,9	8,8
	Setuju	37	54,4	54,4	63,2
	Sangat Setuju	25	36,8	36,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Tidak setuju	2	2,9	2,9	4,4
	Kurang Setuju	2	2,9	2,9	7,4
	Setuju	26	38,2	38,2	45,6
	Sangat Setuju	37	54,4	54,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Setuju	30	44,1	44,1	47,1
	Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Setuju	36	52,9	52,9	54,4

Sangat Setuju	31	45,6	45,6	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak setuju	1	1,5	1,5	2,9
Setuju	30	44,1	44,1	47,1
Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Kurang Setuju	2	2,9	2,9	4,4
Setuju	33	48,5	48,5	52,9
Sangat Setuju	32	47,1	47,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Tidak setuju	1	1,5	1,5	2,9
Kurang Setuju	4	5,9	5,9	8,8
Setuju	46	67,6	67,6	76,5
Sangat Setuju	16	23,5	23,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4,4	4,4	4,4
	Kurang Setuju	4	5,9	5,9	10,3
	Setuju	37	54,4	54,4	64,7
	Sangat Setuju	24	35,3	35,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang Setuju	15	22,1	22,1	25,0
	Setuju	36	52,9	52,9	77,9
	Sangat Setuju	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Kurang Setuju	10	14,7	14,7	16,2
	Setuju	42	61,8	61,8	77,9
	Sangat Setuju	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4,4	4,4	4,4
	Kurang Setuju	3	4,4	4,4	8,8
	Setuju	42	61,8	61,8	70,6
	Sangat Setuju	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang Setuju	2	2,9	2,9	5,9
	Setuju	35	51,5	51,5	57,4
	Sangat Setuju	29	42,6	42,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	,652**	-,086	,317**	,557**	,492**	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000	,484	,008	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y.2	Pearson Correlation	,652**	1	,053	,226	,360**	,390**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000		,666	,064	,003	,001	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y.3	Pearson Correlation	-,086	,053	1	,439**	-,338**	-,025	,300*
	Sig. (2-tailed)	,484	,666		,000	,005	,838	,013
	N	68	68	68	68	68	68	68

Y.4	Pearson Correlation	,317**	,226	,439**	1	,123	,233	,627**
	Sig. (2-tailed)	,008	,064	,000		,316	,056	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y.5	Pearson Correlation	,557**	,360**	-,338**	,123	1	,289*	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,005	,316		,017	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Y.6	Pearson Correlation	,492**	,390**	-,025	,233	,289*	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,838	,056	,017		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,795**	,734**	,300*	,627**	,562**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Sikap Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,274*	,207	,165	,534**	,581**
	Sig. (2-tailed)		,024	,090	,178	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	,274*	1	,653**	,403**	,375**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,024		,000	,001	,002	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	,207	,653**	1	,474**	,522**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,090	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	,165	,403**	,474**	1	,389**	,670**
	Sig. (2-tailed)	,178	,001	,000		,001	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.5	Pearson Correlation	,534**	,375**	,522**	,389**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,001		,000
	N	68	68	68	68	68	68

Sikap Kerja	Pearson Correlation	,581**	,754**	,813**	,670**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Gaya Kepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	1	,295*	,265*	,209	,340**	,699**
	Sig. (2-tailed)		,015	,029	,087	,005	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	,295*	1	,252*	,203	,480**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,015		,038	,096	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	,265*	,252*	1	,325**	,207	,587**
	Sig. (2-tailed)	,029	,038		,007	,091	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	,209	,203	,325**	1	,170	,601**
	Sig. (2-tailed)	,087	,096	,007		,167	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	,340**	,480**	,207	,170	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,091	,167		,000
	N	68	68	68	68	68	68
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,699**	,656**	,587**	,601**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19,87	14,743	,831	,839
Y.2	19,76	14,690	,778	,846
Y.3	20,01	16,642	,465	,899
Y.4	19,93	15,532	,742	,854
Y.5	19,84	15,212	,624	,874
Y.6	19,63	15,012	,751	,851

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,41	13,201	,702	,907
X1.2	16,51	12,462	,800	,887
X1.3	16,54	11,894	,803	,887
X1.4	16,53	12,790	,782	,891
X1.5	16,59	12,306	,796	,888

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16,94	13,280	,756	,913
X2.2	16,84	13,600	,852	,893
X2.3	16,91	13,962	,830	,898
X2.4	16,90	13,646	,754	,912
X2.5	16,94	13,489	,804	,902

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

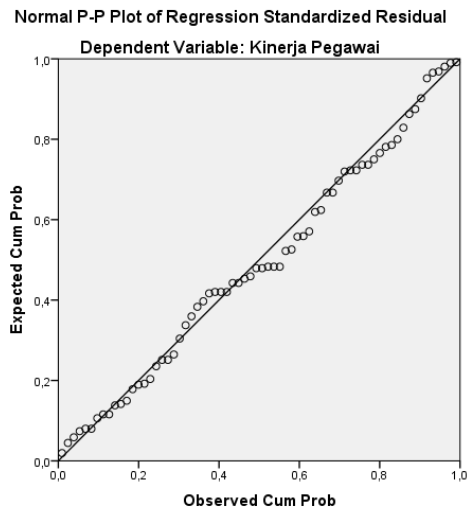
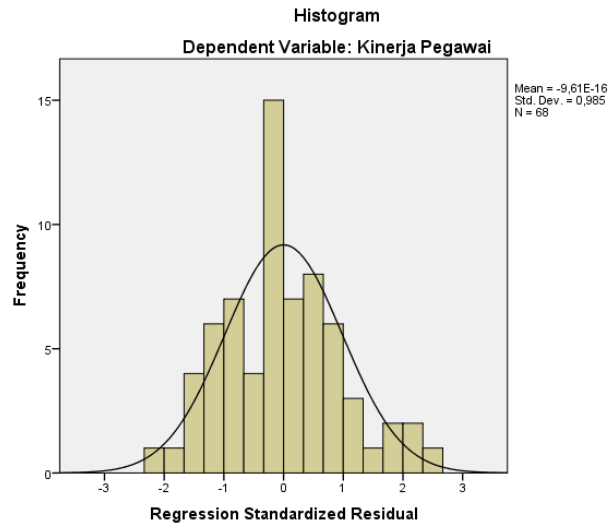
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,26756437
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,048
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sikap Kerja	,659	1,517
	Gaya Kepemimpinan	,659	1,517

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

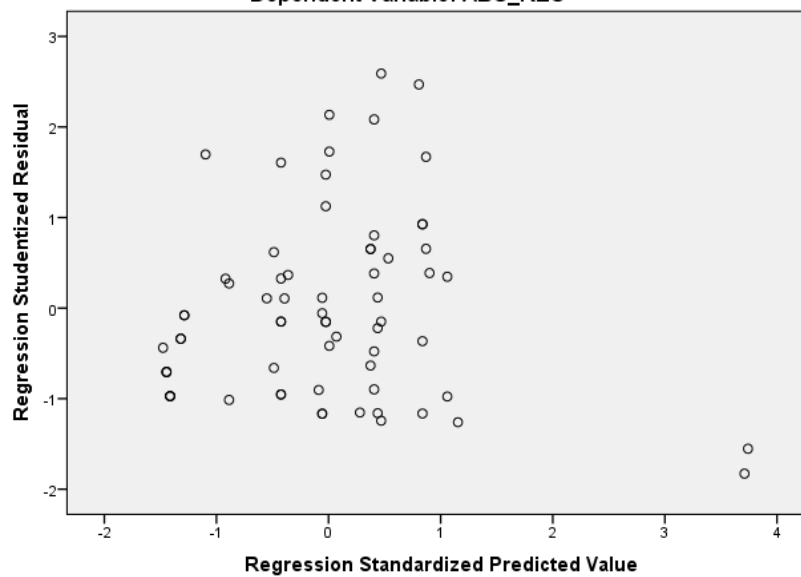
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,293	1,011		2,269	,027
	Sikap Kerja	-,004	,039		-,103	,918
	Gaya Kepemimpinan	-,055	,054		-,152	,316

a. Dependent Variable: ABS_RES

Scatterplot

Dependent Variable: ABS_RES



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,852 ^a	,727	,718	,99093	1,582

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,176	1,647		3,750	,000
	Sikap Kerja	,204	,064	,304	3,189	,002
	Gaya Kepemimpinan	,527	,089	,565	5,937	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,176	1,647		3,750	,000
	Sikap Kerja	,204	,064	,304	3,189	,002
	Gaya Kepemimpinan	,527	,089	,565	5,937	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,585	2	84,793	51,198	,000 ^b
	Residual	107,650	65	1,656		
	Total	277,235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,727	,718	,99093

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai