

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SICEPAT
EXPRESS**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Menyelesaikan penulisan

Skripsi



Oleh

Ibnu Rosid Ibrahim

NIM : 2016511002

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Atas rahmat serta karunia yang engkau berikan, proposal skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang kusayang yang senantiasa mendukung demi terselesaikannya karya ini.

Pertama, penulis persembahkan kepada orang tua tercinta yang selalu menasihati dan selalu mendoakan demi lancarnya proposal skripsi ini.

Kedua, penulis persembahkan untuk teman-teman yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan selalu mendoakan demi terselesaikannya karya ini.

Ketiga, penulis persembahkan untuk dosen pembimbing dan dosen lainnya yang selalu membimbing dan memberikan ilmu sehingga skripsi ini dapat disusun dan terselesaikan.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Ibnu Rosid Ibrahim

NIM : 2016511002

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, Agustus 2020

Ibnu Rosid Ibrahim
NIM : 2016511002

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SICEPAT EXPRESS**



IBNU ROSID IBRAHIM

NIM : 2016511002

Telah di pertahankan di depan Dewan Penguji pada hari tanggal bulan tahun dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

- | | | |
|------------------------------------------|-------|------------------------------|
| 1. <u>Nama Penguji</u>
Ketua | _____ | .td tangan
Tanggal: |
| 2. <u>Nama Penguji</u>
Anggota | _____ | .td tangan
Tanggal: |
| 3. <u>Nama Penguji</u>
Anggota | _____ | .td tangan
Tanggal: |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Ttd tangan

Tanggal

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ibnu Rosid Ibrahim

NIM : 2016511002

Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
SICEPAT EXPRESS

Bogor, Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Dr. Slamet Ahmadi, M.M.

ABSTRAK

Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja merupakan faktor yang diduga realtif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sicepat Express maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja PT. Sicepat express.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan aplikasi pengolah data statistika SPSS dengan obyek penelitian dilakukan pada PT. Sicepat express dengan mengambil 60 orang sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan rumus tehnik sensus dengan menggunakan populasi karena jumlah responden kurang dari 150 orang. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi.

Penelitian menghasilkan tigatemuan utama sesuai dengan hipotesis yang dilakukan yaitu : 1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar memberikan motivasi dalam bentuk mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang diberikan oleh anggota atau bawahan. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sicepat express.

Kata Kunci :

Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The influence of leadership and work ethic is a factor that is thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Sicepat Express, this research was conducted with the aim to determine the influence of leadership and work ethic on the performance of PT. Sicepat express.

The research method used is statistical data processing application SPSS with the object of research carried out at PT. Sicepat express by taking 60 people as the research sample calculated by the census technique formula using the population because the number of respondents is less than 150 people. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting inference analysis.

The research resulted in three main findings according to the hypothesis, namely: 1) leadership has a positive effect on employee performance; 2) work ethic has a positive effect on employee performance; 3) leadership and work ethic have a positive effect on employee performance.

Based on these findings, to improve employee performance, it is suggested to provide motivation in the form of encouraging and facilitating improvements in the quality of work provided by members or subordinates. Then it will improve the performance of employees at PT. Sicepat express.

Keywords :

Leadership, Work Ethic, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat dan ridha-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga kegiatan Proposal Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu yang telah ditentukan.

Selesainya Proposal Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan Proposal Skripsi, khususnya kepada :

1. Dr. Slamet Ahmadi, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia banyak membimbing, mengarahkan dan memberikan saran dan masukan kepada penulis.
2. Dr. Susanti widhiastuti, S.E., M.M. selaku ketua program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak, selaku ketua STIE IPWIJA.
4. PT. SICEPAT EXPRESS yang telah memberikan izin serta informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.
5. Kepada semua Staff di PT. SICEPAT EXPRESS
6. Kepada orang tua dan keluarga tercinta yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungannya.

7. Dan seluruh rekan-rekan saya baik dari lingkungan Kampus STIE IPWIJA dan PT. SICEPAT EXPRESS yang telah memberikan kritik dan saran yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Untuk semua bimbingan dan arahan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimakasih. Semoga kebaikan Bapak/Ibu sekalian mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan Proposal Skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis dengan senantiasa menerima kritik dan saran dari pembaca yang bertujuan untuk meningkatkan mutu laporan ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Proposal Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa STIE IPWIJA dan perusahaan terkait.

Bogor, Agustus 2020

Penulis

Ibnu Rosid Ibrahim

DAFTAR ISI

Halaman Persembahan	i
Halaman Orisinilitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
Abstrct	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia	8
2.1.2 Kepemimpinan	9
2.1.2.1 Pengertian kepemimpinan	9
2.1.2.2 Tipe kepemimpinan	11
2.1.2.3 Indikator kepemimpinan	13
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	14
2.1.3 Etos kerja	16
2.1.3.1 Pengertian Etos kerja	17
2.1.3.2 Ciri-ciri Etos kerja	17
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos kerja	19
2.1.4 Kinerja karyawan	21
2.1.4.1 Pengertian kinerja	21
2.1.4.2 Faktor-faktor kinerja	23
2.1.4.3 Cara-cara meningkatkan kinerja	24
2.2 Peneliti terdahulu	25
2.3 Kerangka Berpikir	30
2.4 Hipotesis Penelitian	32

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.2 Desain Penelitian	33
3.3 Operasional Variabel Penelitian	34
3.4 Populasi, Sample dan Metode Penelitian	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Metode Sampling	36
3.5. Metode Pengumpulan Data	37
3.6. Instrumen Penelitian.....	39
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	40
3.8. Tekhnik Pengujian Hipotesis	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian	48
4.1.1 Gambaran umum perusahaan	47
4.1.2 Visi dan Misi perusahaan	49
4.1.3 Struktur Organisasi perusahaan	50
4.1.4 Jenis layanan perusahaan	52
4.2. Pembahasan penelitian	53
4.2.1 Karateristik Responden	53
4.2.2 Analisi data	55
4.2.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas	55
4.2.2.2 Uji asumsi klasik	60
4.2.2.3 Uji regresi linier berganda	66
4.2.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis	69
4.3. Pembahasan	70
4.3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	70
4.3.2 Etos kerja terhadap kinerja karyawan	71

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	25
3.1	Tabel Operasional Variabel Penelitian	34
3.2	Tabel Skala Yang Digunakan Likert	39
3.3	Tabel Skala Yang Digunakan Likert	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

2.1 Kerangka berpikir	32
3.1 Desain penelitian	33
4.1 Struktur Organisasi	51
4.2 Responden berdasarkan jenis kelamin	54
4.3 Responden berdasarkan usia	54
4.4 Responden berdasarkan pendidikan	55
4.5 Uji validitas kepemimpinan	56
4.6 Uji reliabilitas kepemimpinan	57
4.7 Uji validitas etos kerja	58
4.8 Uji realibilitas etos kerja	59
4.9 Uji validitas kinerja karyawan	59
4.10 Uji realibilitas kinerja karyawan	60
4.11 Kurva uji normalitas	61
4.12 Hasil uji multikoleniaritas	62
4.13 Hasil uji heteroskedastisitas	64
4.14 Hasil uji autokolerasi	65
4.15 Model summary	66
4.16 Anova	66
4.17 Koefisien	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	81
Lampiran 2. Tabel Tabulasi Kuisisioner Penelitian	82

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SICEPAT
EXPRESS**



Ibnu Rosid Ibrahim
NIM : 2016511002

Telah dipertahankan didepan dewan penguji
pada hari ----, Tanggal ---- bulan ---- tahun 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Ekonomi – Program Studi Manajemen

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain mengenai keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Pemimpin memiliki peranan yang dominan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan/pegawai bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan. Sikap ini dapat dicerminkan

oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan, karyawan/pegawai menjadi menurun yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan.

PT. SICEPAT EXPRESS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang JASA PENGIRIMAN. Industri jasa pengiriman adalah industri yang menawarkan jasa pengantaran dan mengambil barang pick up dengan menjadi member. keadaan di PT. SICEPAT EXPRESS sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup terlihat harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pegawai saling membantu jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, para pegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan apa yang dikerjakan. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja karena terlalu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Dilihat dari sikap atasan, banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya dibidang-bidang tertentu.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Milleretal (1991) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian menurut Likret (1961) dalam Handoko (2003) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu: pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil

dari pada proses, dan memberi petunjuk. Di PT. SICEPAT EXPRESS, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin juga memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja para karyawan PT. SICEPAT EXPRESS. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada para karyawan PT. SICEPAT EXPRESS setelah berdiskusi. Pegawai pun membuat keputusan-keputusan sendiri tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, namun pekerjaan yang diberikan sangat banyak sehingga karyawan kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada para karyawan PT. SICEPAT EXPRESS untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batasan-batasan dan prosedur yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan di PT. SICEPAT EXPRESS dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para pegawai merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Kepemimpinan operasional di PT. SICEPAT EXPRESS sudah cukup baik. operasional selalu mendiskusikan kegiatan-kegiatan perusahaan yang ada,

telah membuat langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok, pemimpin berusaha memahami para pegawai untuk menyampaikan instruksi dan pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

Etos kerja di PT. SICEPAT EXPRESS dapat dinilai sudah muncul atas kehendak dan kemauan sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi,2013:3). Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:15). Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu, tetapi ada ketimpangan antara pegawai alih daya dengan pegawai tetap dikarenakan pegawai alih daya sudah melakukan pekerjaan yang cukup banyak namun hasil belum sesuai dengan harapan. Dilihat dari sisi geografis, lingkungan kerja di PT. SICEPAT EXPRESS dianggap sudah cukup strategis. Namun, lokasi cukup ramai dikarenakan dekat pusat kota dan dekat dengan public area seperti perumahan dan pusat perbelanjaan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel etos kerja karyawan, kepemimpinan dan kinerja kerja pada karyawan PT. SICEPAT EXPRESS untuk dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. SICEPAT EXPRESS ”

Berdasarkan prasurvei yang telah saya lakukan di PT. SICEPAT EXPRESS maka masalah dalam penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut:

1. Ada beberapa pegawai yang pulang tanpa alasan yang jelas.
2. Banyak pegawai yang sering datang terlambat.
3. Ada beberapa pegawai yang tidak absensi saat hari kerja.
4. Ada beberapa pegawai yang bekerja seenaknya.
5. Ada beberapa ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga terjadi penurunan kinerja kerja.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian hanya dengan menggunakan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan etos kerja dan satu variabel dependent yaitu kinerja kerja. Kegiatan penelitian dilakukan pada karyawan PT. SICEPAT EXPRESS.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja pegawai PT.SICEPAT EXPRESS.

2. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja pegawai PT. SICEPAT EXPRESS.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai PT. SICEPAT EXPRESS.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap kinerja kerja pegawai PT. SICEPAT EXPRESS.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja pegawai PT. SICEPAT EXPRESS.
2. Bagi PT. SICEPAT EXPRESS Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja pegawai PT. SICEPAT EXPRESS.
3. Bagi Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penulis Proposal Skripsi ini, penulis membagi dalam 3 (tiga) bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengutarakan teori – teori ataupun penjelasan dari buku – buku yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, sehingga memberikan kejelasan tentang indikator dari masing – masing variabel yang diteliti.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, metode pengumpulan data, serta metode analisis data dengan menggunakan statistik dan operasional variabel penelitian.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil gambaran umum perusahaan dan pembahasan terkait karakteristik responden dan hasil dari analisis data.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini mengutarakan perumusan masalah dan ada beberapan saran yang dapat disampaikan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kemajuan di berbagai bidang, antara lain bidang teknologi menyebabkan perubahan dalam cara kerja dan usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Terbatasnya sumber-sumber kebutuhan manusia yang diperlukan dalam proses pencapaian tujuan usaha, menuntut dilaksanakannya cara kerja yang efektif dan efisien. Maka diperlukan manajemen sumber daya manusia berdasarkan ilmu pengetahuan yang lebih maju. Sehingga dapat membantu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi didalam usaha pencapaian suatu tujuan tertentu dengan hasil yang optimal.

Agar lebih memahami mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis mengemukakan pendapat dari beberapa ahli. Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan Veithzal Rivai (2009:1) mendefinisikan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian”.

Dan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang mengatur mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta,2002). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan

yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Menurut House et Al. (1999) dalam Yukl (2005) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Mulyadidan Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Lebih lanjut Suranta (2002) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan bersifat lentur atau fleksibel, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi internal organisasi. Sehingga tercapai keefektifan gaya kepemimpinan, dan tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tipe Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut Siagian (2002), yaitu:

- 1) Tipe pemimpin yang otokratik Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata-mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; Dan dalam tindak penggerakannya sering menggunakan approach yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

- 2) Tipe pemimpin yang militeristik Seorang pemimpin yang militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipemiliteristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut:
 - a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
 - b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada perintah yang sering dipergunakan
 - c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 - d) Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

- 3) Tipe pemimpin yang paternalistik :
 - a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
 - b) Bersikap selalu melindungi

- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan atau inisiatif
 - d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 - e) Sering bersikap mau tahu.
- 4) Tipe pemimpin yang kharismatik harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
- 5) Tipe pemimpin yang demokratis Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena :
- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
 - b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
 - c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
 - d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Robbins (2008) terdapat empat macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan Kharismatik Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka
- 2) Gaya kepemimpinan Transaksional Gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
- 3) Gaya kepemimpinan Transformasional Gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikutnya.
- 4) Gaya kepemimpinan Visioner Gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Likret (1961) dalam Handoko (2003) kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas. Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja

- 2) Memberi dukungan. Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- 4) Memberi petunjuk. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas – tugas mereka dalam batas – batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

2.1.2.4 Faktor - faktor yang mempengaruhi dan berpengaruh terhadap kepemimpinan

Reitz (1981) yang dikutip Fattah (1996), mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai - nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi pemimpin.

- 5) Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan. Berdasarkan faktor - faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor - faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap - sikap hubungan manusiawi.

kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap hal - hal berikut :

- 1) Keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno,2005).
- 2) Komitmen anggota. Teori kepemimpinan (Kreitner dan Kinicki,2001) berasumsi bahwa kepemimpinan seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti : memahami kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan

kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasinya.

- 3) Kinerja. Waridin dan Guritno (2005) menyatakan bahwa pada dasarnya kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi kinerja bawahannya serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.3 Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos yang artinya sikap, kepribadian watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:15).

2.1.3.1 Pengertian etos kerja dari beberapa sumber :

- Menurut sinamo (2011:26). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.
- Menurut panji anoraga (2001:29). Etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur. Sehingga diperlukan dorongan atau motivasi.
- Menurut madjid (2000:410). Etos kerja ialah karakteristik dan sikap. Kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

2.1.3.2 Ciri-ciri Etos Kerja

Seseorang yang memiliki etos kerja akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja:

1. Kecanduan terhadap waktu. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.
2. Memiliki moralitaas yang bersih (ikhlas). Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan.

Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta. Bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

3. Memiliki kejujuran. Kejujuran pun tidak datang dari luar. Tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.
4. Memiliki komitmen. Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad. Keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.
5. Kuat pendirian (konsisten). Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas. Pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif

Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Setiap negara memiliki etos kerja masing-masing. Menurut Jansen H. Sinamo (2011) melalui bukunya 8 etos kerja profesional. Menjelaskan cara menumbuhkan etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja sebagai rahmat (Aku bekerja tulus penuh rasa syukur).
2. Kerja adalah amanah (Aku bekerja penuh tanggung jawab).
3. Kerja adalah panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas).
4. Kerja adalah aktualisasi (Aku bekerja keras penuh semangat).
5. Kerja adalah ibadah (Aku bekerja serius penuh kecintaan).
6. Kerja adalah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas).
7. Kerja adalah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan).
8. Kerja adalah pelayanan (Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati).

8 Etos kerja profesional Janen H. Sinamo di atas bila diterapkan dengan baik, akan mampu meningkatkan etos kerja siapa saja di masing-masing tempat kerjanya. Setelah berhasil membangun etos kerja yang baik masalahnya kemudian adalah mempertahankan etos kerja.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya yaitu (Anoraga, 2001:52):

1. Agama pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
2. Budaya sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja, kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
3. Sosial politik. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja dengan penuh.
4. Kondisi lingkungan/Geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
5. Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
6. Struktur Ekonomi. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu

memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi intrinsik individu. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

Dengan memahami apa itu etos kerja, serta aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam menerapkan etos kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya diharapkan sebuah organisasi dapat meningkatkan produktifitas dan profesionalitas kerjanya.

2.1.4 Kinerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993,p.3).

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari sunarto (2003),

Yaitu : Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (1993) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (p.33):

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :

- a. Internal (pribadi)
 - Kemampuan tinggi
 - Kerja keras
- b. Eksternal (lingkungan)
 - Pekerjaan mudah
 - Nasib baik
 - Bantuan dari rekan-rekan
 - Pemimpin yang baik

2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :

- a. Internal (pribadi)
 - Kemampuan rendah
 - Upaya sedikit
- b. Eksternal (lingkungan)
 - Pekerjaan sulit
 - Nasib buruk
 - Rekan-rekan kerja tidak produktif
 - Pemimpin yang tidak simpatik

2.1.4.3 Cara-Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993) cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain(p.37) :

1.Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab – penyebab kinerja

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI DAN JUDUL PENELITIAN	HASIL	PERSAMAAN DAN PERBEDAAN
1	Setiawan (2018), Pengaruh Kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan biro rektor unpad medan	<p>Kepemimpinan Vertikal secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di lingkungan biro rektor unpad medan.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Dimana variabel independen adalah gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam.</p> <p>Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verikatif dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan</p>	<ol style="list-style-type: none">1. persamaannya meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.2. perbedaannya tempat penelitian

		wawancara dan kuesioner tertutup dan jumlah responden sebanyak 60 orang.	
2	Rizki, dan nur (2019), Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja islam terhadap kinerja pegawai studi pada yayasan al masoem bandung	Penelitian ini di latar belakang oleh permasalahan yang ditemukan melalui isu praktis yang ada pada pegawai Yayasan Al-Ma'soem Bandung yaitu kurangnya perhatian pegawai terhadap intruksi pimpinan dalam hal target waktu pengerjaan tugas sehingga terjadinya keterlambatan dalam pengerjaannya. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam sangat dibutuhkan. Gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja Islam dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.	1. persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja 2. perbedaannya yaitu variabel bebas kedua kepemimpinan sedangkan penelitian ini etos
3	Hamimih(2019), pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel california	masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan hotel California yang disebabkan oleh rendahnya gaya kepemimpinan dan etos kerja karyawan.	1. persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja 2. perbedaannya

		<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel jenuh yaitu 150 responden.</p>	<p>yaitu subjek penelitiannya</p>
4	<p>Ishak dan acep (2019), <i>Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja terhadap kinerja guru: Studi pada Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya.</i></p>	<p>Setiap Pondok Pesantren tentunya memiliki karakteristik masing-masing yang melambangkan perbedaan atau keunikannya tersendiri dengan Pondok Pesantren lainnya. Karakteristik tersebut dipengaruhi oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya tersendiri dan dari etika kerjanya. Jika guru-guru mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Pondok Pesantren dan akan memunculkan etika kerja guru yang baik dan akan mempengaruhi kinerja guru yang kemungkinan besar akan mempengaruhi kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. persamaannya meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2. perbedaannya yaitu variabel kemampuan dan etika kerja

		lembaga dengan baik.	
5	Sakti (2019), pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di unit assesment center PT. TELKOM INDONESIA DIBANDUNG	Sumber daya manusia tak hanya jadi faktor utama dalam pelaksanaan tujuan perusahaan tetapi sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai suatu asset bagi perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia di Bandung baik secara parsial maupun simultan.	1. persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas etos dan variabel terikat kinerja 2. Perbedaannya yaitu pada subjek penelitiannya
6	Aulia rahman (2019), Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinaas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan	1. persamaannya meneliti tentang pengaruh etos terhadap kinerja karyawan. 2. perbedaannya tempat penelitian

		Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Secara simultan Etos Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.	
7	Plangiten (2013), Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.POS (persero) MANADO,	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.POS (persero) MANADO, memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan turun tingkat kepuasan kerja karyawan yang diperoleh.	1. persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan lingkungan dan variabel terikat kinerja karyawan 2. perbedaannya yaitu subjek penelitiannya
8	Syarifatul (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat)	Yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	1. persamaannya meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. 2. perbedaannya yaitu ada tambahan variabel bebas lingkungan kerja

2.3 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja kerja. Menurut Milleretal. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja kerja para pegawai. Gibson, James L.et.al., (1982) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit dari pada manajemen. Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko (2003: 290-291), Kecerdasan (Intelligence) Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi - fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif.

Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi.

Kepemimpinan di PT. SICEPAT EXPRESS dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak dan membuat para karyawan merasa kurang

menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas - tugas mereka.

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan dengan demikian target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

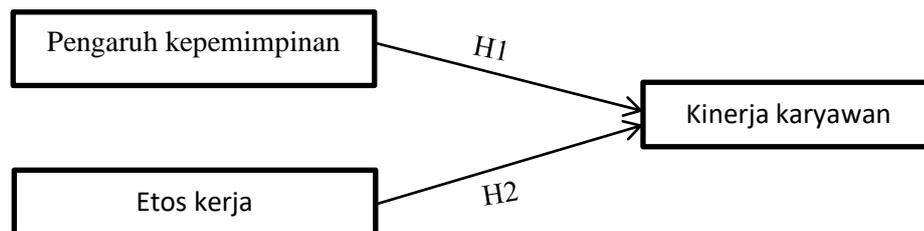
2. Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja

Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi. 39 Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan

meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Gambar 2.1

Kerangka berpikir



2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. SICEPAT EXPRESS.

Hipotesis 2 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. SICEPAT EXPRESS.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. SICEPAT EXPRESS yang beralamat di Jalan Bojong nangka, Kec. Gn. Putri, Bogor, Jawa Barat. Sedangkan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan November 2019 sampai selesai.

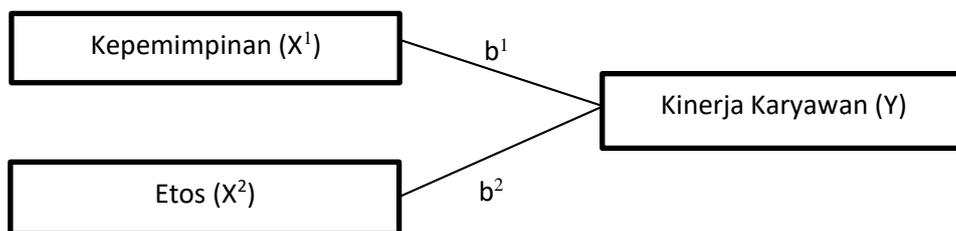
No	Kegiatan	Bulan																			
		Mei					Juni					Juli					Agustus				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Penelitian pendahuluan	■	■	■																	
2	Proposal			■	■	■															
3	Pengumpulan data					■	■	■	■	■											
4	Analisis data										■	■	■	■	■						
5	Penyusunan proposal																	■	■	■	■

3.2 Desain Penelitian

Adapun desain pada penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 3.1 sebagai berikut:

Gambar 3.1

Desain Penelitian



Sumber : Elliot Jaques dalam Suranto (2005;153), Hasibuan (2003), (Mangkunegara, 2004) data diolah.

Keterangan:

X^1 = Variabel bebas Kepemimpinan

X^2 = Variabel bebas Etos

Y = Variabel terikat Kinerja Karyawan

b^1 = Pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

b^2 = Pengaruh parsial etos terhadap kinerja karyawan

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SICEPAT EXPRESS, maka terdapat 3 variabel yaitu:

Variabel X^1 = Kepemimpinan

Variabel X^2 = Etos

Variabel Y = Kinerja Karyawan

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pemanfaatan waktu	3 3 4

	dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67).		
Kepemimpinan (X1)	<p>Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.</p> <p>Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menginspirasi dan memotivasi 2. Memiliki integritas dan kejujuran tinggi 3. Pelajari dan selesaikan masalah 4. Bekerja agar hasilnya tercapai 5. Komunikasi yang bagus 	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>

Etos (X2)	Menurut Sinamo (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.	1. Kecanduan terhadap waktu	2
		2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)	2
		3. Memiliki kejujuran	
		4. Memiliki komitmen	2
		5. Kuat pendirian (konsisten)	2
			2

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Furchan (2004) Populasi adalah objek, keseluruhan anggota sekelompok orang, organisasi atau kumpulan yang telah dirumuskan oleh peneliti dengan jelas. Populasi pada penelitian ini adalah 150 karyawan di wilayah Gunung putri.

3.4.2 Metode Sampling

Menurut Riduwan (2010:57) Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel

penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin menurut Umar (2007;78) sebagai berikut:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Batas Ketelitian yang diinginkan

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150(0.1)^2} \\ &= \frac{150}{1 + 150(0.01)} \\ &= \frac{150}{2.5} \\ &= 60 \text{ responden}\end{aligned}$$

Menurut Riduwan (2007;56) Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Riduwan (2004;104) Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengambang aspek observasi di dalamnya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Etos terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SICEPAT EXPRESS.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010;199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”. Ada beberapa jenis kuesioner yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya alternatif jawaban yang diberikan periset. Sedangkan kuesioner tertutup adalah kuesioner dimana responden telah memberikan alternatif jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realisasi yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√).

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia), penulis menyediakan pilihan dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden, sehingga responden hanya tinggal memberi tanda (X) atau tanda (\surd) pada setiap pilihan pernyataan. Pengukuran dengan skala likert, menggunakan peringkat 5 (lima) angka penilaian yaitu mulai dari skala 1 sampai 5. Berikut ini penjabarannya adalah:

Tabel 3.2

Skala Likert yang digunakan

Pertanyaan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009;76), “Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian”. Dalam penelitian ini biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan, wawancara dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Sugiyono (2009;86), menyatakan bahwa “jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor”.

Adapun skor yang diberikan lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria dan skor sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skala Likert yang digunakan

Pertanyaan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk

memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Oleh karena itu penulis terlebih dahulu melakukan langkah-langkah:

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Uma Sekaran (2006;39), Validitas menguji seberapa baik suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

n = Jumlah sampel (banyaknya data)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Apabila r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun $r_{\text{hasil}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Menurut Ghozali (2007;87), Uji realibilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Menurut Cronbach dalam Saifuddin Azwar (2005;75), Pengujian realibilitas banyak metodenya diantaranya yaitu dengan menggunakan metode Alpha (α). Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi belahan dua dari jumlah kuesioner yang ada dan dimasukkan ke Realibility Analisis. Menurut Saifuddin Azwar (2005;117), Suatu butir pertanyaan apabila dikatakan realibel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa 40% skor tes tersebut hanya menampakkan variasi error.

3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Erlina, 2007;103). Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebelumnya. Menurut Ghozali (2005;110), cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan:

a Analisis Statistik

“Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S)”, Ghozali (2005;115).

Uji K-S dibuat dengan membuat hipotesis:

- 1) Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

b Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data

observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2008;277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2008;277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X_2 = Etos

b_1 = Koefisien regresi dari Kepemimpinan

b_2 = Koefisien regresi dari Etos

3.8 Teknik Pengajuan Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2005;223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005;223) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2011;97) adalah:

- 1) jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2008;190) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F (F_{hitung})

R^2 = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2007;100) koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya pengaruh variabel “Kepemimpinan” dan “Etos” terhadap variabel “Kinerja Karyawan” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat K_d , yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam presentase yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

K_d = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah SiCepat sebagai sebuah jasa ekspedisi dimulai ketika Rudy Darwin Swigo sebagai pendirinya melihat adanya peluang di bisnis kargo. Didirikan pada tahun 2004, perusahaan yang bermarkas utama di Jakarta ini memiliki visi dan misi untuk menjadi yang terbaik dibidangnya. Area kegiatan usaha SiCepat saat ini meliputi transportasi ekspedisi untuk Udara dan Darat.

Layanan ekspedisi yang dimulai pada 2014 ini menargetkan segmen toko online(daring). Hal ini dikarenakan perusahaan melihat banyak klien berkembang ke e-commerce, karena itu SiCepat tertarik membuka layanan khusus pengiriman untuk toko online.

Merupakan perusahaan ekspedisi yang berdiri sejak tahun 2014, dimana perusahaan pengiriman barang ini mengklaim bahwa barang kiriman akan sampai hanya selam 15Jam untuk wilayah Jabodetabek dan Bandung serta pengiriman 1 hari Sampai untuk kota besar seluruh wilayah Indonesia.

Hanya dalam tempo tiga tahun beroperasi, SiCepat Ekspres sudah merengsek masuk dalam lima besar perusahaan jasa ekspedisi di Tanah Air. Keberhasilan ini

tidak lepas dari strategi jitu Perseroan yang memilih fokus pada pasar *online shop* dan *e-commerce*.

Para *partner* tersebut terdiri dari *marketplace* seperti Tokopedia, Bukalapak, Shopee, Jak mall dan lainnya. pasar SiCepat Ekspres dikontribusi oleh *partner marketplace* tersebut. Selebihnya merupakan *online shop* berbentuk usaha kecil menengah dan pengusaha individu.

SiCepat Ekspres memiliki perbedaan dengan perusahaan ekspedisi lainnya. Mereka mengklaim hanya memberikan layanan pengiriman barang *e-commerce* dan tidak bermain untuk bisnis logistik lainnya. Hal tersebut dilakukan karena ingin menjadikan SiCepat Ekspres lebih fokus dalam pelaksanaan ekspedisinya.

Karena hanya fokus untuk bisnis *e-commerce* saja, pangsa pasar SiCepat masih kalah dibandingkan dengan kompetitor lain. Diperkirakan masih di bawah 5 persen ditahun 2019 ini. Tetapi, perusahaan ini meyakini angka pangsa pasarnya akan merangkak naik seiring dengan peningkatan dari strategi yang dilakukan. Dengan menargetkan sampai sebesar 10 persen.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

1. Menjadi salah satu terbaik dibidangnya, meliputi transportasi untuk udara dan darat.
2. Memberikan peluang karir dan penghargaan atas kinerja dan potensi karyawan
3. Mengutamakan kebahagiaan karyawan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Tujuan suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua orang atau lebih orang yang bekerjasama secara kooperatif dan koordinasikan dapat mencapai hasil lebih dari pada dilakukan perserongan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai diperlukan struktur organisasi yang meliputi penentuan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan , pengelompokan tugas-tugas, penyerahan tugas-tugas pada bagian-bagian dan medelegasikan wewenang yang diperlukan untuk melaksanakannya

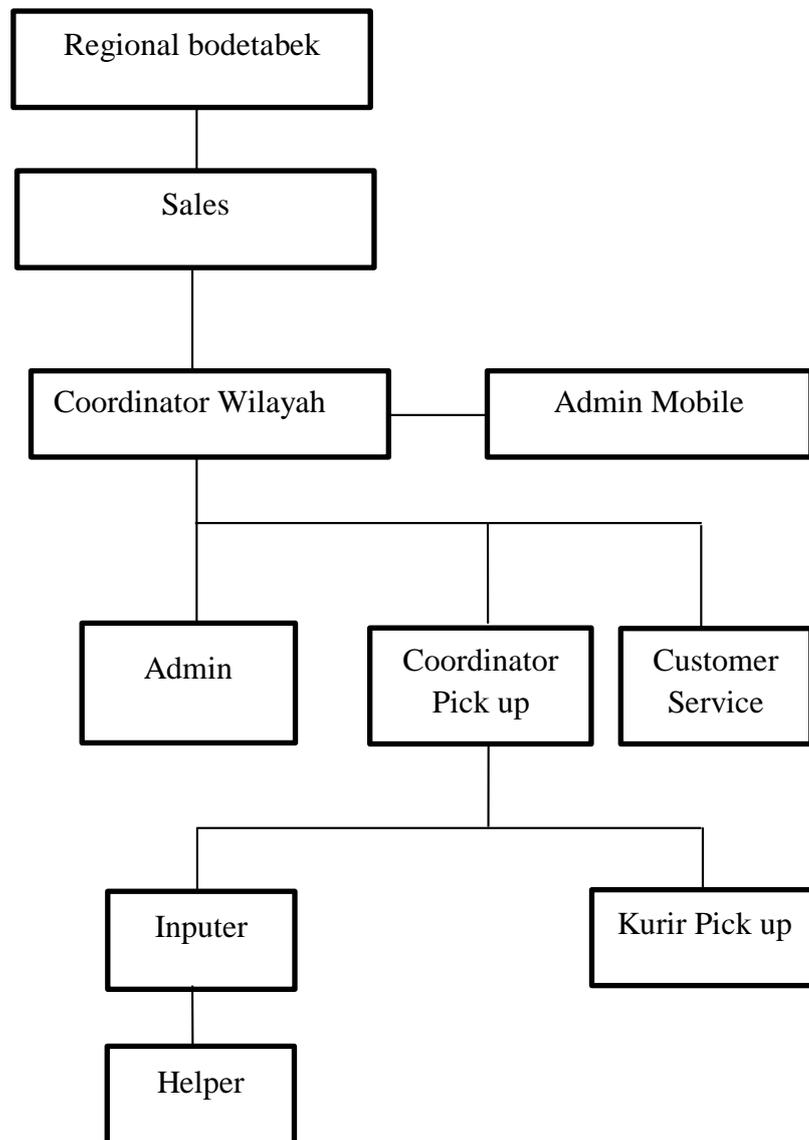
Struktur organisasi perusahaan menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola-pola tata hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berada dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsure-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisaisi dan desentralisasi dalam pembuatan keputusan dalam satuan kerja.

Hubungan dan kerjasama dalam organisasi dapat diketahui secara jelas dengan melihat struktur organisasi yang ada. Dalam menyusun struktur organisasi tidak luput dari dasar pertimbangan bahwa organisasi harus fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaina-penyusunan tanpa harus mengadakan perubahan total.

Jadi Struktur organisasi dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menggambarkan hubungan antara bagian-bagian dalam organisasi yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, maupun tanggung jawab yang berbeda-beda dalam organisasinya. Adapun struktur organisasi Sicepat Express Indonesia.

Gambar 4.1.

STRUKTUR ORGANISASI



4.1.4 Jenis layanan Perusahaan

Layanan yang ditawarkan oleh perusahaan sebagai berikut :

1. REGULAR (Layanan cepat harga regular)

Pilih layanan Regular dengan estimasi pengiriman 15 Jam Sampai* dengan tarif regular tanpa biaya tambahan apapun.

2. BEST

Pastikan barang kamu segera sampai tujuan di kota-kota besar seluruh Indonesia hanya dalam 1 hari.

3. CARGO

Layanan untuk barang yang lebih besar - minimum berat paket 5 kg - dengan harga lebih hemat 30%, layanan pick up, dan cepat sampai.

4. CASH ON DELIVERY

Setiap belanja online di market place, salah satu transaksi pembayaran, dapat melalui cash pada saat barang diterima Sahabat.

5. SICEPAT GO!

Kini paket internasional kamu bisa dikirimkan melalui SiCepat Go!, harga lebih hemat, layanan pick up dan lebih cepat sampai.

6. SICEPAT SYARIAH

Setiap diskon ongkir yang diterima Sahabat SiCepat, dapat didonasikan sebesar 2,5% untuk sekolah literasi dan pesantren di wilayah Cilacap dan Lombok melalui kerjasama dengan Dompot Dhuafa.

4.2 Pembahasan penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian adalah konsumen, dimana konsumen tersebut datang atau berkunjung di Sicepat Express Indonesia.

Berdasarkan data dari 60 responden di Sicepat Express Indonesia, melalui daftar pernyataan dapat kondisi responden tentang jenis kelamin dan umur pengelompokan ini dilakukan dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :

- a. Dapat secara jelas menggambarkan responden secara utuh dalam penelitian tersebut.
- b. Sebagai argumentasi pendukung dalam pengambilan kesimpulan penelitian.

Gambaran umum dari responden sebagai obyek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan seperti bagian berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang dilakukan, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	40	40
Perempuan	20	20
Total	60	60

Sumber : Data Penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 40% sedangkan Perempuan sebanyak 20%

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang dilakukan, diperoleh gambaran tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden
21 - 25	28
26 - 30	16
31 - 35	12
> 35	4
Total	60

Sumber : Data Penelitian yang diolah 2020

Tabel 4.3 diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak. 21-25 yaitu sebanyak 28 orang diikuti dengan umur responden 26 – 30 tahun sebanyak 16 orang.

3. Berdasarkan pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai salah satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden
SMA	34
D3	14
S1	12
Total	60

Sumber : Data Penelitian yang diolah 2020

4.2.2 Analisi data

4.2.2.1. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Data variabel kualitas pelayanan (X1) diperoleh dari 10 pertanyaan X1.1 sampai X1.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r

tabel. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	.415	0.2542	Valid
X1.2	.382	0.2542	Valid
X1.3	.383	0.2542	Valid
X1.4	.433	0.2542	Valid
X1.5	.369	0.2542	Valid
X1.6	.425	0.2542	Valid
X1.7	.340	0.2542	Valid
X1.8	.286	0.2542	Valid
X1.9	.425	0.2542	Valid
X1.10	.438	0.2542	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas variabel Kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item Total Correlation > 0,2542) untuk semua item, maka 10 item indicator pengukuran variabel kepemimpinan seluruhnya valid.

Tabel 4.6
Uji Realibilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakah nilai Cronbach's Alpha >0.60 Uji reliabilitas variabel kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0,649>0,6) maka variabel kepemimpinan yang di ukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliable.

1. Uji Validitas Relialitas Variabel

Data variabel etos (X2) diperoleh dari 10 pertanyaan X2.1sampai X2.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel. Hasil uji validitas variabel kualitas pelayanan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Uji Validitas Etos kerja

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	.514	0.2542	Valid
X2.2	.455	0.2542	Valid
X2.3	.565	0.2542	Valid
X2.4	.359	0.2542	Valid
X2.5	.442	0.2542	Valid
X2.6	.486	0.2542	Valid
X2.7	.339	0.2542	Valid
X2.8	.311	0.2542	Valid
X2.9	.342	0.2542	Valid
X2.10	.356	0.2542	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas variabel Etos kerja dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item Total Correlation $>$ 0,2542) untuk semua item, maka 10 item indicator pengukuran variabel harga seluruhnya valid.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Etos kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakalah nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.60 Uji reliabilitas variabel etos kerja dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,709 > 0,6$) maka variabel etos kerja yang di ukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliable.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan Data variabel etos kerja (Y) diperoleh dari 10 pertanyaan Y.1 sampai Y.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Uji Validitas Kinerja karyawan

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	.764	0.2542	Valid
Y2	.485	0.2542	Valid
Y3	.296	0.2542	Valid
Y4	.764	0.2542	Valid
Y5	.428	0.2542	Valid
Y6	.764	0.2542	Valid
Y7	.485	0.2542	Valid
Y8	.394	0.2542	Valid
Y9	.437	0.2542	Valid
Y10	.373	0.2542	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas variabel Kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item Total Correlation > 0,2542) untuk semua item, maka 10 item indicator pengukuran variabel Kinerja karyawan seluruhnya valid.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakah nilai Cronbach's Alpha >0.60 Uji reliabilitas variabel kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pertanyaan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,697 > 0,6$) maka variabel kinerja karyawan yang di ukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliable.

4.2.2.2 Uji asumsi klasik

Hasil dari uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

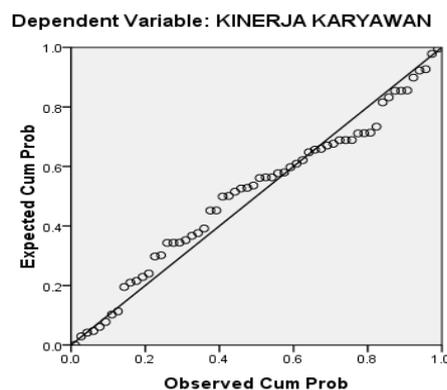
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara diagram Normal P-P Plot. Pada Normal P-P Plot menurut Ghozali (2007:110-112) prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hasil kurva uji normalitas disajikan pada gambar 4.11

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari analisis kurva 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram Dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data berdistribusi normal sehingga normalitas terpenuhi.

2. Uji multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2005:91), Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikoleniaritas dapat diketahui dari nilai Brance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 10 dan $VIF < 10$, maka regresi bebas dari multikoleniaritas. Sebagai berikut :

- Jika tolerance $> 10\%$ dan $VIF < 10\%$, maka tidak terjadi multikoleniaritas.
- Jika tolerance $< 10\%$ dan $VIF > 10\%$, maka terjadi multikoleniaritas.

Untuk menganalisanya menggunakan ouput SPSS For Windows Versi 16.0 maka hasil uji multikoleniaritas ditujukan pada tabel.4.12

Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KEPEMIMPINAN	.366	2.733
ETOS KERJA	.366	2.733

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas terlihat nilai VIF untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah $= 2.733 < 10$ (tidak ada multikoleniaritas), dari nilai VIF untuk

variabel etos kerja (X2) adalah $= 2.733 < 10$ (tidak ada multikoleniarita), dan nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah $= 0.366 > 0.10$ (tidak terjadi multikoleniaritas), dan nilai tolerance untuk variabel Etos kerja (X2) adalah $0.366 > 0.10$ (tidak terjadi multikoleniaritas). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

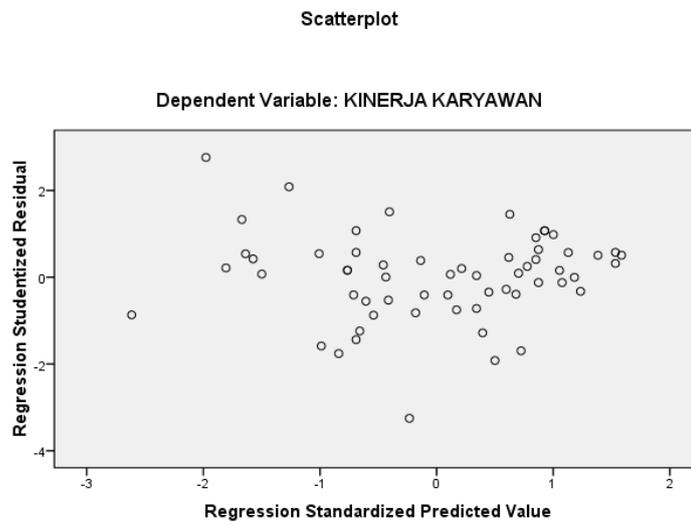
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan Variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain uji heteroskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas.

Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menganalisanya menggunakan SPSS For Windows Versi 16.0 maka hasil uji heteroskedastisitas di tujukan pada gambar 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.13 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokolerasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokolerasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokolerasi.
- 2) Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokolerasi.
- 3) Jika d terletak antara d_l dan d_u atau diantara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai d_u dan d_l dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan. Untuk menganalisanya menggunakan output SPSS For Windows versi 16.0, maka hasil Uji Autokolerasi ditunjukkan pada tabel 4.14.

Uji Autokolerasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.781 ^a	.610	.597	4.034	1.654

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 4.11 didapatkan nilai Durbin-Watson (DW dihitung) sebesar 1,654. Karena nilai DW (1,654) berada pada daerah antara d_l dan d_u , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokolerasi terpenuhi.

4.2.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software menghasilkan tiga variabel utama yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.15

Model Summary Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.597	4.034

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

Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel tersebut diatas diperoleh nilai keefisien Determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) Sebesar 0,610. nilai $Adj R^2 = 0,597$

Tabel 4.16

Anova Pengaruh kepemimpinan dan etos terhadap kinerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.452.171	2	726.086	44.623	.000 ^a
	Residual	927.479	57	16.272		
	Total	2.379.650	59			

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.17

Koefisien pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.263	4.156		.063	.950
1 KEPEMIMPINAN	.632	.172	.501	3.666	.001
ETOS KERJA	.370	.158	.321	2.347	.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebgai berikut :

$$Y = 0,263 + 0,632X_1 + 0,370X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai kostanta sebesar $a = 0,263$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 tidak ada maka nilai Y adalah $0,263$

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,501$ artinya bahwa jika X1 dianggap konstan maka setiap peningkatan variabel X1 sebesar satu-satuan akan menambah variabel Y sebesar 0,501
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,321$ artinya bahwa jika X2 dianggap konstan maka setiap peningkatan variabel X2 sebesar satu-satuan akan menambah variabel Y sebesar 0,321

4.2.2.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 : pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat express. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kualitas Pelayanan (X1) sebesar $b_1 = 0,398$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 0,263 + 0,632X_1 + 0,370X_2$. Statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kualitas Pelayanan (X1) sebesar $b_1 = 0,632$ nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka

H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti mendapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan.

1. Pengujian Hipotesis 2 : Etos kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat express. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Harga (X2) sebesar $b_1 = 0.511$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 0,263 + 0,632X_1 + 0,370X_2$. Statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{20} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Harga (X2) sebesar $b_1 = 0,370$ nilai probabilitas t hitung sebesar 0,000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti mendapat etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan

4.3. Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa butir seluruh pertanyaan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relative sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap kualitas pelayanan, harga dan kepuasan pelanggan diatas nilai tengah atau nilai teoritik artinya cenderung positif.

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya makin tinggi kepemimpinan yang diterima maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai regresi linier Kepemimpinan sebesar $b_1 = 0,632$ pada model regresi linier ganda $Y = 0,263 + 0,632X_1 + 0,370X_2$ hasil tersebut menunjukkan Pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan meningkat. Pengaruh kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh Kinerja karyawan. Atau dapat dikatakan bahwa apabila terdapat kepemimpinan yang baik dari PT. Sicepat express maka hal tersebut dapat ditingkatkannya, Pendapat tersebut

terbukti secara empiric dalam penelitian ini dengan hasil uji hipotesis yaitu didapatkan nilai Sig t_{hitung} $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. pada PT. Sicepat express.

Terdapat variabel yang terikat antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.. Karena variabel pengaruh kepemimpinan tersebut diukur oleh persepsi. Sehingga berpengaruh positif. Kinerja karyawan menyebabkan meningkatnya pengaruh kepemimpinan sehingga akan terlihat hasil kinerja karyawan tersebut.

4.3.2. Etos kerja terhadap kinerja karyawan

Etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai regresi linier Etos kerja sebesar $b_2 = 0,370$ pada model regresi linier ganda $Y = 0,263 + 0,632X_1 + 0,370X_2$ hasil tersebut menunjukkan Etos kerja terhadap Kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Etos kerja . Pendapat tersebut terbukti secara empiric dalam penelitian ini dengan hasil uji hipotesis yaitu didapatkan nilai Sig t_{hitung} $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat express.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan menjawab perumusan masalah dan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Sicepat express.
2. Etos kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Sicepat express.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa saran yang dapat saya sampaikan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan di PT. Sicepat express maka harus lebih bisa meng edukasi lagi terhadap karyawan – karyawan, terus berikan sebuah masukan yang dapat membangkitkan hasil kinerja karyawan dan transparansi dalam hal masalah apapun. Menuntut agar setiap karyawan dapat bekerjasama dengan baik, serta berantusias akan tujuan yang ingin mereka capai. Hal ini akan membangun kekompakan antara semua karyawan dan juga pemimpin mereka.

Hanya saja apabila karyawan menjadi kurang antusias atau bahkan mungkin tidak dapat bekerjasama dengan baik, maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Untuk itu, pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga agar setiap anggota bisa bekerjasama.

2. Etos kerja diterapkan dalam hal pekerjaan dalam segi apapun seperti absen dan rasa inisiatif agar menjadikan kepribadian yang menjadikan hasil kinerja terlihat karna rasa tumbuh keyakinan. Dan anda harus tepat waktu untuk semua janji anda. Jika anda diharuskan berada dikantor tepat waktu, maka datanglah lebih awal dari waktu yang ditentukan. Dan tinjaulah pekerjaan hari itu. Serta terapkan kedisiplinan untuk tercapai hasil yang bernilai, tetap fokus pada tujuan jangka panjang maupun jangka pendek, jadilah yang terbaik untuk menjadi yang terbaik. Bertanggung jawablah atas semua yang anda kerjakan, jika memang membutuhkan bantuan segeralah meminta bantuan kepada rekan maupun atasan dan diskusikan hal tersebut dengan baik.
3. Berdasarkan hasil pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan karena jika kepemimpinan dan etos ini tidak berjalan maka tidak akan tercapainya suatu hasil kinerja yang diinginkan. Menjadikan perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan di PT. Sicepat express.

4. Penanganan complain yang baik perlu dilakukan bagi semua karyawan PT. Sicepat express sehingga pelanggan tidak merasa kecewa dan kepuasan pelanggan terus meningkat
5. Mengadakan training setiap bulan untuk karyawan agar meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan yang ada di PT. Sicepat express.
6. Dalam masa pademi covid 19 seperti sekarang sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas tambahan seperti menyediakan hand sanitizer di setiap pintu masuk, menyediakan wastafel untuk cuci tangan, dan pengecekan suhu tubuh ketika tamu akan memasuki area gerai
7. Perusahaan juga bisa memberikan arahan terhadap karyawannya agar terus menjaga kesehatan, terutama karyawan yang berhadapan langsung dengan tamu dan menyediakan vitamin maupun makanan yang sehat untuk karyawannya dimasa pademi covid - 19.

Daftar Pustaka

- Aryo. Nugroho. Jatmiko (2011). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar Neutron Yogyakarta. Abstrak Thesiss UPN Vetean Yogyakarta.*
- Abdi setiawan (2018), *Pengaruh Kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan biro rektor unpad medan*
- Adna hamimih(2019), *pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel california*
- Anwar Mangkunegara. 2014, *Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama. Bandung.*
- Aulia rahman (2019), *Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinaas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar*
- Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo & Moch Soe' oed Hakam. 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Service Center Panasonic Surabaya. Jurnal JAB Vol.1 No.1 1-7*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ishak, acep (2019), *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja terhadap kinerja guru: Studi pada Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya*
- Jansen Sinamo. 2011, *Delapan Etos Kerja Professional, PT Grafika Mardi Yuana, Bogor.*
- Lijan Poltak Sinambela. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.*
- M. Bawelle & J. Sepang, 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Jurnal EMBA Vol.4 No.5 303-408*

- Plangiten (2013), *Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.POS (persero) MANADO*
- Ramli Dodi & Mukhlis Yunus. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol 2 ,No.1, 98-107*
- Rizki hari dwi sakti (2019), *pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di unit assesment center PT. TELKOM INDONESIA DIBANDUNG*
- Rizki, kiki nur (2019), *Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan etika kerja islam terhadap kinerja pegawai studi pada yayasan al masoem bandung*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada*
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA*
- Sukardewi, Nyoman dkk. 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Amlapura. Volume 4 Tahun 2013. Singaraja Indonesia: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.*
- Syarifatul (2015), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat)*
- Titis Widyawati. 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darmanusa Maharani Fontana Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.3 No.3 1-19*

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

kepada yth

Bapak / ibu

Karyawan PT.Sicepat express

Dengan hormat,

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di STIE IPWIJA jakarta, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat express”

Penelitian ini bersifat independen dan tidak ada hubungan dengan reputasi bapak / ibu di PT.Sicepat express semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan skripsi. Kerahasiaan kuisisioner ini sangat dijamin dan dijaga erat oleh peneliti. Saya berharap data yang diberikan benar-benar data yang sesuai dengan keadaan bapak / ibu rasakan sendiri tidak ada data yang diisikan oleh orang lain atau data yang direkayasa.

Atas perhatian waktu dan partisipasi yang telah bapak / ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Ibnu Rosid Ibrahim

Lampiran 2. Tabel Tabulasi Kuisisioner Penelitian

1. Tabel Tabulasi Data Responden

No	Jenis kelamin	usia	pendidikan terakhir
1	laki - laki	1	Sma
2	laki - laki	1	Sma
3	laki - laki	1	Sma
4	laki - laki	1	Sma
5	laki - laki	1	Sma
6	laki - laki	1	Sma
7	laki - laki	1	Sma
8	laki - laki	2	Sma
9	laki - laki	2	Sma
10	laki - laki	2	Sma
11	laki - laki	2	Sma
12	laki - laki	2	S1
13	laki - laki	2	S1
14	laki - laki	2	S1
15	laki - laki	2	S1
16	laki - laki	2	S1
17	laki - laki	2	S1
18	laki - laki	2	S1
19	laki - laki	2	D3
20	laki - laki	2	D4
21	laki - laki	3	D5
22	laki - laki	3	D6
23	laki - laki	3	Sma
24	laki - laki	3	Sma
25	laki - laki	3	Sma
26	laki - laki	3	Sma
27	laki - laki	3	Sma
28	laki - laki	3	Sma
29	laki - laki	3	Sma
30	laki - laki	3	Sma

31	laki - laki	3	Sma
32	laki - laki	3	Sma
33	laki - laki	3	Sma
34	laki - laki	4	Sma
35	laki - laki	4	Sma
36	laki - laki	4	Sma
37	laki - laki	4	Sma
38	laki - laki	4	Sma
39	laki - laki	4	Sma
40	laki - laki	4	Sma
41	Perempuan	1	Sma
42	Perempuan	1	Sma
43	Perempuan	1	Sma
44	Perempuan	1	Sma
45	Perempuan	1	Sma
46	Perempuan	1	Sma
47	Perempuan	1	Sma
48	Perempuan	1	S1
49	Perempuan	1	S1
50	Perempuan	1	S1
51	Perempuan	1	S1
52	Perempuan	1	S1
53	Perempuan	1	S1
54	Perempuan	2	S1
55	Perempuan	2	Sma
56	Perempuan	2	Sma
57	Perempuan	2	Sma
58	Perempuan	2	Sma
59	Perempuan	2	Sma
60	Perempuan	2	Sma

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA
KERJA KARYAWAN
PT. SICEPAT EKSPRESS INDONESIA**

(Mohon diberi tanda \surd atau X pada kotak tersedia)

A.IDENTITAS RESPONDEN

1 Jenis Kelamin :

Pria Wanita

2 Usia saat ini :

21-25 Tahun 26-30 Tahun 31-34 Tahun >35 Tahun

3 Pendidikan terakhir :

SMA Diploma S1 >S2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) 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 (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Cukup Setuju (CS) = 3
- Kurang Setuju (KS) = 2
- Tidak Setuju (TS) = 1

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

C. KARATERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	40	40
Perempuan	20	20
Total	60	60

Sumber : Data Penelitian yang diolah 2020

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden
21 - 25	28
26 - 30	16
31 - 35	12
> 35	4
Total	60

Sumber : Data Penelitian yang diolah 2020

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden
SMA	34
D3	14
S1	12
Total	60

Sumber : Data Penelitian yang diolah 2020

D. HASIL UJI VALIDITAS

Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	.415	0.2542	Valid
X1.2	.382	0.2542	Valid
X1.3	.383	0.2542	Valid
X1.4	.433	0.2542	Valid
X1.5	.369	0.2542	Valid
X1.6	.425	0.2542	Valid
X1.7	.340	0.2542	Valid
X1.8	.286	0.2542	Valid
X1.9	.425	0.2542	Valid
X1.10	.438	0.2542	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas Etos kerja

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	.514	0.2542	Valid
X2.2	.455	0.2542	Valid
X2.3	.565	0.2542	Valid
X2.4	.359	0.2542	Valid
X2.5	.442	0.2542	Valid
X2.6	.486	0.2542	Valid
X2.7	.339	0.2542	Valid
X2.8	.311	0.2542	Valid
X2.9	.342	0.2542	Valid
X2.10	.356	0.2542	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

Uji Validitas Kinerja karyawan

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	.764	0.2542	Valid
Y2	.485	0.2542	Valid
Y3	.296	0.2542	Valid
Y4	.764	0.2542	Valid
Y5	.428	0.2542	Valid
Y6	.764	0.2542	Valid
Y7	.485	0.2542	Valid
Y8	.394	0.2542	Valid
Y9	.437	0.2542	Valid
Y10	.373	0.2542	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2020

II. Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1	Pimpinan selalu memberi semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan					
2	Pimpinan membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik					
3	Kepemimpinan bersifat Terbuka dan Transparan setiap ada masalah					
4	Pemimpin dapat menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan					
5	Pimpinan selalu mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan					
6	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
7	Pimpinan berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai seorang pemimpin					

8	Pimpinan memberikan kejelasan dalam setiap tugas karyawan					
9	Pemimpin memberikan perintah setelah itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan					
10	Pimpinan mengutamakan hasil daripada proses					

III. Etos Kerja Karyawan (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1	Karyawan terampil mengatur waktu					
2	Karyawan memiliki moralitas yang bersih					
3	Karyawan mempunyai integritas dan kejujuran dalam bekerja					
4	Karyawan komitmen dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik					
5	Karyawan pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko					
6	Karyawan bekerja penuh ketekunan dan keunggulan					
7	Karyawan dapat menciptakan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan					
8	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tulus					
9	Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tuntas					
10	Karyawan menjadikan waktu prioritas dalam bekerja					

IV. Kinerja Kerja Karyawan (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	TS (1)
1	Karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja					
2	Karyawan memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok					
3	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja					
4	Pimpinan dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja					
5	Karyawan bekerja sesuai dengan standart perusahaan					
6	Karyawan memberikan hasil data dengan tepat waktu					
7	Karyawan cepat dan tanggap dalam penyampain pendapat sesama rekan kerja					
8	Karyawan dapat memotivasi sesama rekan kerja untuk tercapainya target					
9	Karyawan fokus dan aktif pada setiap pekerjaan					
10	Karyawan kreatif dalam mengolah pekerjaan					

2. Tabel tabulasi jawaban kuisisioner penelitian responden.

Variabel Kepemimpinan (X1)

Responden	Kepemimpinan (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	5	4	3	2	4	5	3	37
2	3	4	3	2	4	3	5	4	5	3	36
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	32
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
7	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
8	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45

9	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	43
10	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46
11	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	40
12	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	43
13	3	2	2	1	3	3	4	4	3	4	29
14	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	35
15	3	4	3	5	2	4	3	4	3	4	35
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
17	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
18	3	4	3	4	3	2	4	5	3	4	35
19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
20	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	43
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
22	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	44
23	4	5	3	4	3	5	2	5	3	4	38
24	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
25	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	39
26	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
27	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	42
28	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	24
29	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	28
30	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	40
31	4	5	3	4	4	3	3	5	3	5	39
32	5	4	3	2	1	3	4	5	3	4	34
33	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
34	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
36	5	3	4	2	3	4	3	4	2	4	34
37	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	31
38	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	39
39	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
40	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
41	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
42	3	4	2	2	3	4	2	3	2	4	29
43	4	5	3	4	5	2	4	3	5	4	39
44	5	3	4	3	2	4	5	4	5	3	38
45	5	3	4	5	2	4	3	4	5	3	38
46	2	4	5	3	1	4	5	2	4	5	35
47	2	4	5	2	4	3	5	3	5	2	35
48	3	5	2	4	3	5	2	4	2	5	35
49	3	4	3	5	2	4	3	4	5	3	36

50	5	2	4	3	4	2	3	5	3	4	35
51	2	3	4	2	1	3	4	4	5	3	31
52	3	5	4	3	5	4	4	3	4	5	40
53	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	39
54	3	5	2	4	3	5	4	3	4	4	37
55	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	39
56	4	2	3	4	5	3	4	3	4	5	37
57	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	40
58	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	41
59	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5	42
60	5	2	4	3	5	3	4	4	5	3	38

Variabel Etos kerja (X2)

Responden	Etos kerja (X2)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	4	3	4	4	2	2	5	4	33
2	3	5	4	3	4	4	5	3	5	2	38
3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
4	3	2	2	3	4	2	4	3	3	2	28
5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	39
6	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	42
7	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	43
8	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
9	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	43
10	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
11	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	45
12	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	43
13	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	42
14	4	4	4	5	3	1	4	4	3	3	35
15	5	3	4	4	2	3	3	4	3	5	36
16	5	4	3	2	4	5	4	5	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
18	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	32
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
20	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	45
21	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
22	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
23	4	3	4	2	3	2	2	4	5	3	32

24	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
25	5	4	3	4	4	3	4	2	4	3	36
26	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
27	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	40
28	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	29
29	3	3	3	4	4	5	2	5	2	2	33
30	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	42
31	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	33
32	2	4	3	5	1	2	4	3	2	4	30
33	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
34	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
35	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
36	3	1	2	3	3	2	3	3	1	4	25
37	2	3	2	4	3	5	4	4	2	3	32
38	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
39	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
40	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
41	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
42	2	1	3	4	3	2	2	4	5	3	29
43	5	2	4	3	5	3	4	2	4	5	37
44	5	3	2	4	2	4	5	4	5	3	37
45	3	5	3	4	2	2	3	3	5	4	34
46	2	4	3	5	1	4	5	5	3	4	36
47	5	2	4	3	4	2	5	3	5	2	35
48	3	5	2	4	3	5	2	4	3	5	36
49	3	5	4	3	2	2	3	3	5	4	34
50	3	4	2	4	4	3	3	2	4	5	34
51	3	4	2	1	1	4	4	5	4	3	31
52	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	39
53	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	43
54	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5	40
55	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	40
56	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	36
57	3	5	4	3	4	4	4	5	4	2	38
58	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	41
59	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	43
60	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	43

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja kerja (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	4	3	5	3	2	2	4	3	31
2	4	2	5	4	2	4	2	3	5	4	35
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	36
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
6	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
7	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
8	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
9	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
10	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
11	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
12	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
13	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	36
14	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
15	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	38
16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
17	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
18	2	1	3	2	3	2	1	4	5	5	28
19	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
20	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
23	3	5	2	3	3	3	5	2	4	4	34
24	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
25	5	4	2	5	1	5	4	3	2	4	35
26	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
27	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	34
28	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	23
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
30	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	36
31	5	5	3	5	4	5	5	5	4	2	43
32	5	3	4	5	4	5	3	5	4	3	41
33	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
34	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
35	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
36	3	5	3	3	2	3	5	4	2	3	33
37	2	4	3	2	3	2	4	3	5	4	32

38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
41	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
42	5	4	2	5	3	5	4	5	4	3	40
43	4	5	2	4	4	4	5	4	2	3	37
44	1	3	5	1	2	1	3	4	2	3	25
45	5	2	4	5	3	5	2	4	5	3	38
46	5	2	4	5	5	5	2	4	5	3	40
47	2	5	3	2	5	2	5	3	4	5	36
48	2	4	3	2	2	2	4	2	4	5	30
49	3	5	2	3	3	3	5	3	5	2	34
50	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	28
51	3	4	5	3	2	3	4	2	4	3	33
52	3	4	5	3	3	3	4	5	3	4	37
53	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	38
54	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	40
55	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	40
56	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	37
57	3	5	4	3	4	3	5	5	4	2	38
58	3	5	4	3	5	3	5	5	3	4	40
59	2	4	5	2	5	2	4	5	3	4	36
60	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	41

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	10

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	34.83	20.718	.415	.703
X1.2	34.83	21.260	.382	.709
X1.3	34.98	21.508	.383	.708
X1.4	34.97	20.304	.433	.700
X1.5	35.02	20.457	.369	.712
X1.6	34.98	21.000	.425	.702
X1.7	34.92	21.773	.340	.715

X1.8	34.83	22.107	.286	.723
X1.9	34.75	20.767	.425	.702
X1.10	34.78	21.495	.438	.702

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

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	35.02	23.915	.514	.721
X2.2	34.97	24.677	.455	.730
X2.3	35.08	24.112	.565	.715
X2.4	34.97	25.931	.359	.743
X2.5	35.13	24.185	.442	.732
X2.6	34.98	23.847	.486	.725
X2.7	35.03	26.338	.339	.745
X2.8	34.95	26.218	.311	.750
X2.9	34.83	25.802	.342	.746
X2.10	34.98	26.017	.356	.743

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.40	29.939	.764	.791
Y2	35.08	33.535	.485	.821
Y3	35.18	36.017	.296	.838
Y4	35.40	29.939	.764	.791
Y5	35.30	34.281	.428	.827
Y6	35.40	29.939	.764	.791
Y7	35.08	33.535	.485	.821
Y8	35.13	35.236	.394	.829
Y9	35.07	34.707	.437	.825
Y10	35.30	35.637	.373	.831

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja, Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.597	4.034

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.171	2	726.086	44.623	.000 ^a
	Residual	927.479	57	16.272		
	Total	2379.650	59			

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.171	2	726.086	44.623	.000 ^a
	Residual	927.479	57	16.272		
	Total	2379.650	59			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.263	4.156		.063	.950
	Kepemimpinan	.632	.172	.501	3.666	.001
	Etos Kerja	.370	.158	.321	2.347	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	39.15	6.351	60
KEPEMIMPINAN	38.77	5.033	60

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	39.15	6.351	60
KEPEMIMPINAN	38.77	5.033	60
ETOS KERJA	38.82	5.503	60

Correlations

		KINERJA KARYAWAN	KEPEMIMPINAN N	ETOS KERJA
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1.000	.757	.720
	KEPEMIMPINAN	.757	1.000	.796
	ETOS KERJA	.720	.796	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	.000	.000
	KEPEMIMPINAN	.000	.	.000
	ETOS KERJA	.000	.000	.
N	KINERJA KARYAWAN	60	60	60
	KEPEMIMPINAN	60	60	60
	ETOS KERJA	60	60	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.597	4.034

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.171	2	726.086	44.623	.000 ^a

Residual	927.479	57	16.272	
Total	2379.650	59		

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.263	4.156		.063	.950
1 KEPEMIMPINAN	.632	.172	.501	3.666	.001
ETOS KERJA	.370	.158	.321	2.347	.022

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficient Correlations^a

Model		ETOS KERJA	KEPEMIMPINAN
1	Correlations	ETOS KERJA	1.000
		KEPEMIMPINAN	-.796
	Covariances	ETOS KERJA	-.022
		KEPEMIMPINAN	.030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimens ion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPEMIMPINA N	ETOS KERJA
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.602	.95	.06	.16
	3	.004	28.893	.05	.94	.84

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KINERJA KARYAWAN	Predicted Value	Residual
44	-3.221	25	37.99	-12.993

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.18	47.02	39.15	4.961	60
Std. Predicted Value	-2.615	1.586	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.544	2.170	.854	.293	60
Adjusted Predicted Value	26.86	46.89	39.11	4.995	60
Residual	-12.993	10.661	.000	3.965	60
Std. Residual	-3.221	2.643	.000	.983	60
Stud. Residual	-3.252	2.760	.005	1.007	60
Deleted Residual	-13.245	11.627	.041	4.161	60
Stud. Deleted Residual	-3.572	2.939	.001	1.040	60
Mahal. Distance	.089	16.090	1.967	2.594	60
Cook's Distance	.000	.230	.017	.034	60
Centered Leverage Value	.002	.273	.033	.044	60

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	39.15	6.351	60
KEPEMIMPINAN	38.77	5.033	60
ETOS KERJA	38.82	5.503	60

Correlations

		KINERJA KARYAWAN	KEPEMIMPINAN	ETOS KERJA
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1.000	.757	.720
	KEPEMIMPINAN	.757	1.000	.796
	ETOS KERJA	.720	.796	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	.000	.000
	KEPEMIMPINAN	.000	.	.000
	ETOS KERJA	.000	.000	.
N	KINERJA KARYAWAN	60	60	60
	KEPEMIMPINAN	60	60	60
	ETOS KERJA	60	60	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN ^a		. Enter

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.171	2	726.086	44.623	.000 ^a
	Residual	927.479	57	16.272		
	Total	2379.650	59			

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficient Correlations^a

Model			ETOS KERJA	KEPEMIMPINAN
1	Correlations	ETOS KERJA	1.000	-.796
		KEPEMIMPINAN	-.796	1.000
	Covariances	ETOS KERJA	.025	-.022
		KEPEMIMPINAN	-.022	.030

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimens ion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPEMIMPINA N	ETOS KERJA
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.602	.95	.06	.16
	3	.004	28.893	.05	.94	.84

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KINERJA KARYAWAN	Predicted Value	Residual
44	-3.221	25	37.99	-12.993

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.18	47.02	39.15	4.961	60
Std. Predicted Value	-2.615	1.586	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.544	2.170	.854	.293	60
Adjusted Predicted Value	26.86	46.89	39.11	4.995	60
Residual	-12.993	10.661	.000	3.965	60
Std. Residual	-3.221	2.643	.000	.983	60
Stud. Residual	-3.252	2.760	.005	1.007	60
Deleted Residual	-13.245	11.627	.041	4.161	60
Stud. Deleted Residual	-3.572	2.939	.001	1.040	60
Mahal. Distance	.089	16.090	1.967	2.594	60
Cook's Distance	.000	.230	.017	.034	60
Centered Leverage Value	.002	.273	.033	.044	60

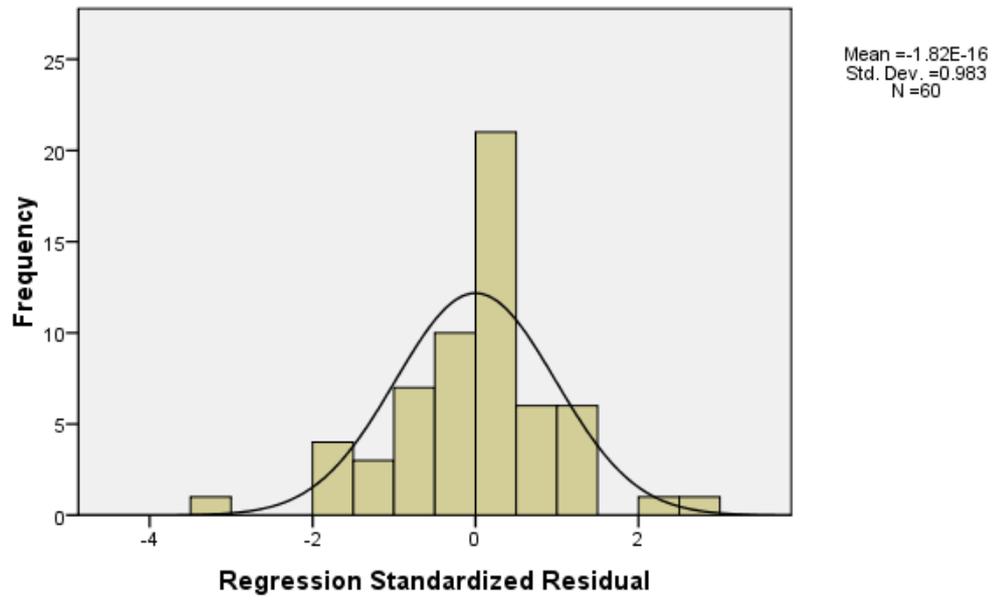
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.18	47.02	39.15	4.961	60
Std. Predicted Value	-2.615	1.586	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.544	2.170	.854	.293	60
Adjusted Predicted Value	26.86	46.89	39.11	4.995	60
Residual	-12.993	10.661	.000	3.965	60
Std. Residual	-3.221	2.643	.000	.983	60
Stud. Residual	-3.252	2.760	.005	1.007	60
Deleted Residual	-13.245	11.627	.041	4.161	60
Stud. Deleted Residual	-3.572	2.939	.001	1.040	60
Mahal. Distance	.089	16.090	1.967	2.594	60
Cook's Distance	.000	.230	.017	.034	60
Centered Leverage Value	.002	.273	.033	.044	60

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

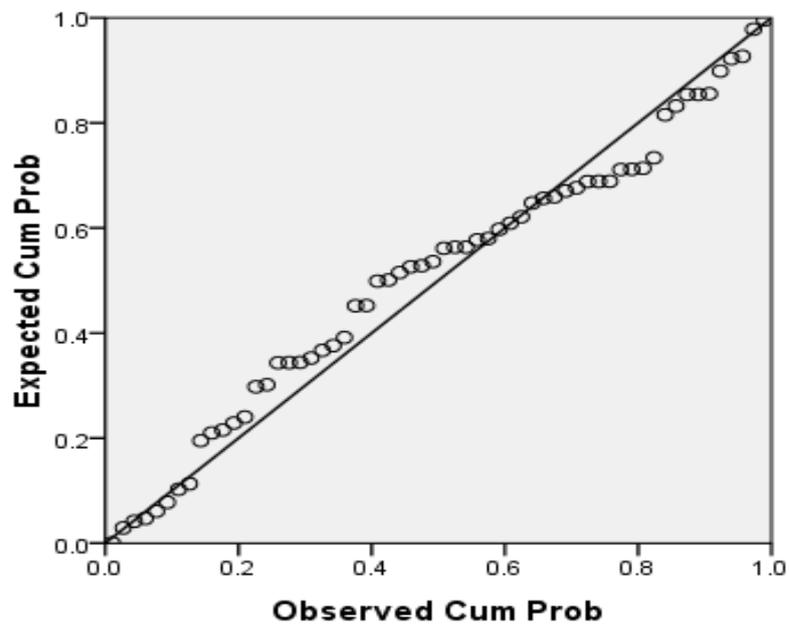
Histogram

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

