

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, R. N. A., & Septiana, M. D. S. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan. *Sospoli Institute Journal*. <https://www.jisip.org/index.php/sij/article/view/10>
- Amirudin, A., & Bakar, N. A. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Media*
<https://journal.jompu.org/index.php/jundikma/article/view/7>
- Bayu, G., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *MELALUI VARIABEL INTERVENING MOTIVASI KERJA DI HEAD OFFICE PT MARIFOOD*. 5(3).
- Ghozali, Z., Hanifa, R., & Hendrich, M. (2019). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Metode RGEC (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Tbk) Periode 2012-2016. *Mbia*.
<https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/view/500>
- Hafizhah, I. Z., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Syarif, N. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*.
- Haryani, R., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru. *Jurnal Basicedu*.
<https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/2617>
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (n.d.). (*Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang*). 3(7), 1268–1272.
- Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal*
<https://www.journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master/article/view/23>
- Meilasari, E. (2022). Korelasi prestasi belajar siswa dengan gaya Kepemimpinan Guru sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidik Indonesia*.
<https://ejournal.papanda.org/index.php/jipi/article/view/183>
- Mohd.Kurniawan DP1. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., & ... (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of*
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/231>
- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan. *JISIP (Jurnal Ilmu*

- <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/2015>
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., Supu, A. L. A., Agustin, P., & ... (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi*
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1209>
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Prasetya, G. A., & ... (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita*
<http://glorespublication.org/index.php/jupenus/article/view/300>
- Nursyam, N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik. *Kelola: Journal of Islamic Education*
<https://upgradeojs.rifqisyams.id/index.php/kelola/article/view/1413>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., & ... (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi*
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325>
- Rachmawati, E., Hidayatullah, A. R., & ... (2023). Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin; Studi Literatur. ... *of Management and*
<https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmsc/article/view/168>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
repo.iainbatusangkar.ac.id.
<https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/8984>
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
repository.penerbiteureka.com.
<https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/410788/monograf-peningkatan-kinerja-karyawan>
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
<https://dinastirev.org/JIMT/article/view/832>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*.
<https://ejr.umku.ac.id/index.php/IJF/article/view/418>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2154>
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT . Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Imiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. ... *Manajemen Pemasaran &* <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/91>
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*.
<https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/2747>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., & ... (2021). *Kinerja Karyawan*.
repository.penerbitwidina.com.

- <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & ... (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterapian*
<https://jurnalketerapianfisik.com/index.php/jpt/article/view/167>
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/558>
- Syugiarto, S., & Mangngasing, N. (2022). Gaya kepemimpinan presiden Indonesia. *Citizen: Jurnal*
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2574170&val=24097&title=GAYA%20KEPEMIMPINAN%20PRESIDEN%20INDONESIA>
- Takwim, T., & Bustamam, R. (2023). Tipe dan Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Pustaka Cendekia Pendidikan*.
<http://pcpendidikan.org/index.php/jpcp/article/view/5>
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi*
<https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/44>
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*
<https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/39>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022a). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*. <https://greenpub.org/JIM/article/view/1>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022b). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*. <https://greenpub.org/JIM/article/view/1>
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
<https://greenpub.org/JIM/article/view/3>
- Yunita, Y. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/504>

L A M P I R A N

Lampiran 1 Kuisoner**KUESIONER****PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. WOM FINANCE BENGKULU**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu karyawan PT Wom Finance Bengkulu

Di Tempat,

Perkenalkan nama saya Barian Rahmanda Lambara dari prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Sehubungan dalam rangka penyusunan usulan proposal yang menjadi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi, maka dari itu saya meminta kesediaan dari bapak/ibu untuk membantu saya dalam pengisian kuesioner berikut ini. Kuesioner ini bertujuan untuk membantu saya mendapatkan informasi dan data terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Wom Finance Bengkulu Identitas bapak/ibu saya menjamin kerahasiaannya sesuai dengan prosedur dari penelitian.

Saya harap bapak/ibu dapat membantu saya dengan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Barian Rahmanda Lambara
NPM. 1961201125

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Untuk keperluan dan arsip data penelitian ini, penulis mengharapkan kepada bapak/ibu responden untuk mengisi pertanyaan dan memberi tanda ceklis (✓) pada pertanyaan berikut:

Profil Responden

Inisial :

Usia : ☐ < 17 tahun, ☐ 17 – 30 tahun
☐ > 30 tahun

Lama Bekerja : ☐ < 1 tahun, ☐ 1 – 5 tahun, ☐ > 5 tahun

(di Perusahaan ini)

B. Cara Pengisian Kuesioner

Pernyataan-pernyataan di bawah ini bertujuan untuk mengetahui pendapat bapak/ibu tentang Gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi bapak/ibu mengenai beberapa pernyataan berikut dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom yang telah disediakan. Berikut bobot skor penilaian dari setiap pilihan jawaban:

Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Kurang Setuju (KS)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

Pernyataan Tentang Gaya Kepemimpinan (X₁)

Setujukah Saudara/i dengan pernyataan-pernyataan berikut ini:

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin tempat saya memiliki strategi yang jelas, realistis dalam agenda kerja yang dibuatnya					
2	Pimpinan selalu memberi perintah dengan tegas kepada karyawannya					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan Disiplin para karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja					
4	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawannya					
5	Saya merasa pimpinan mudah didekati bersahabat dengan bawahannya					
6	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan					
7	Pimpinan menyelesaikan masalah dengan musyawarah					
8	Pimpinan selalu menerima saran dari anggotanya					
9	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawannya dengan arahan yang tepat					
10	Pimpinan melakukan pekerjaannya dengan baik					
11	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik					

Pernyataan Tentang Motivasi Kerja (X₂)

Setujukah Saudara/i dengan pernyataan-pernyataan berikut ini:

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi					
2.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya					
3.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
4.	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya					
5.	Kepuasan terhadap gaji yang saya terima					
6.	Kepuasan saya terhadap jaminan kesehatan					
7.	Pimpinan berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan kesehatan saya					

Pernyataan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Setujukah Saudara/i dengan pernyataan-pernyataan berikut ini:

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai waktu yang di tentukan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan .					
4	Saya selalu bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
5	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i> yang diberikan pimpinan.					
6	Saya tidak pernah melemparkan pekerjaan kepada rekan saya.					
7	Apabila atasan meminta bantuan saya tidak pernah menolaknya.					
8	Apabila ada rekan kerja kesusahan, saya akan membantunya.					
9	Saya menegur rekan kerja apabila ia melakukan kesalahan.					
10	Saya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja.					

[illegible]

Motivasi Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Motivasi kerja
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	5	4	5	5	4	31
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	4	5	4	30
4	4	2	4	4	4	4	26
4	2	4	4	5	4	4	27
4	4	5	4	4	4	4	29
3	4	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	3	4	4	27
5	3	2	2	2	2	2	18
2	4	4	3	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	2	26
5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

		Correlations											Gaya_Kepemi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	mpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.857**	.700**	.586**	.633**	.590**	.637**	.431*	.663**	.557**	.719**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.001	.000	.017	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.857**	1	.796**	.531**	.506**	.612**	.552**	.442*	.767**	.706**	.659**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.004	.000	.002	.014	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.700**	.796**	1	.765**	.547**	.851**	.588**	.460*	.746**	.838**	.757**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.001	.011	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.586**	.531**	.765**	1	.666**	.758**	.717**	.477**	.599**	.551**	.737**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000		.000	.000	.000	.008	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.633**	.506**	.547**	.666**	1	.585**	.457*	.286	.434*	.297	.532**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.002	.000		.001	.011	.125	.017	.111	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.590**	.612**	.851**	.758**	.585**	1	.482**	.541**	.674**	.636**	.697**	.833**

[illegible]

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

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

Motivasi Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Motivasi_Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.495**	.312	.555**	.377*	.404*	.510**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.005	.093	.001	.040	.027	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.495**	1	.621**	.706**	.377*	.547**	.638**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.040	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.312	.621**	1	.693**	.645**	.681**	.634**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.555**	.706**	.693**	1	.712**	.743**	.816**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.377*	.377*	.645**	.712**	1	.760**	.697**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.040	.040	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.404*	.547**	.681**	.743**	.760**	1	.720**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.027	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

[illegible]

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

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

Kinerja Karyawan

[illegible]

Y5	Pearson Correlation	.703**	.613**	.602**	.672**	1	.602**	.602**	.570**	.606**	.722**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.553**	.480**	.495**	.669**	.602**	1	.582**	.540**	.557**	.686**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.005	.000	.000		.001	.002	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.476**	.320	.352	.484**	.602**	.582**	1	.620**	.720**	.573**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.008	.085	.056	.007	.000	.001		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.518**	.774**	.665**	.794**	.570**	.540**	.620**	1	.829**	.640**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.556**	.695**	.694**	.751**	.606**	.557**	.720**	.829**	1	.699**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.749**	.649**	.686**	.744**	.722**	.686**	.573**	.640**	.699**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_Kary awan	Pearson Correlation	.752**	.829**	.817**	.904**	.809**	.751**	.703**	.862**	.878**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan x1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	12

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (y)

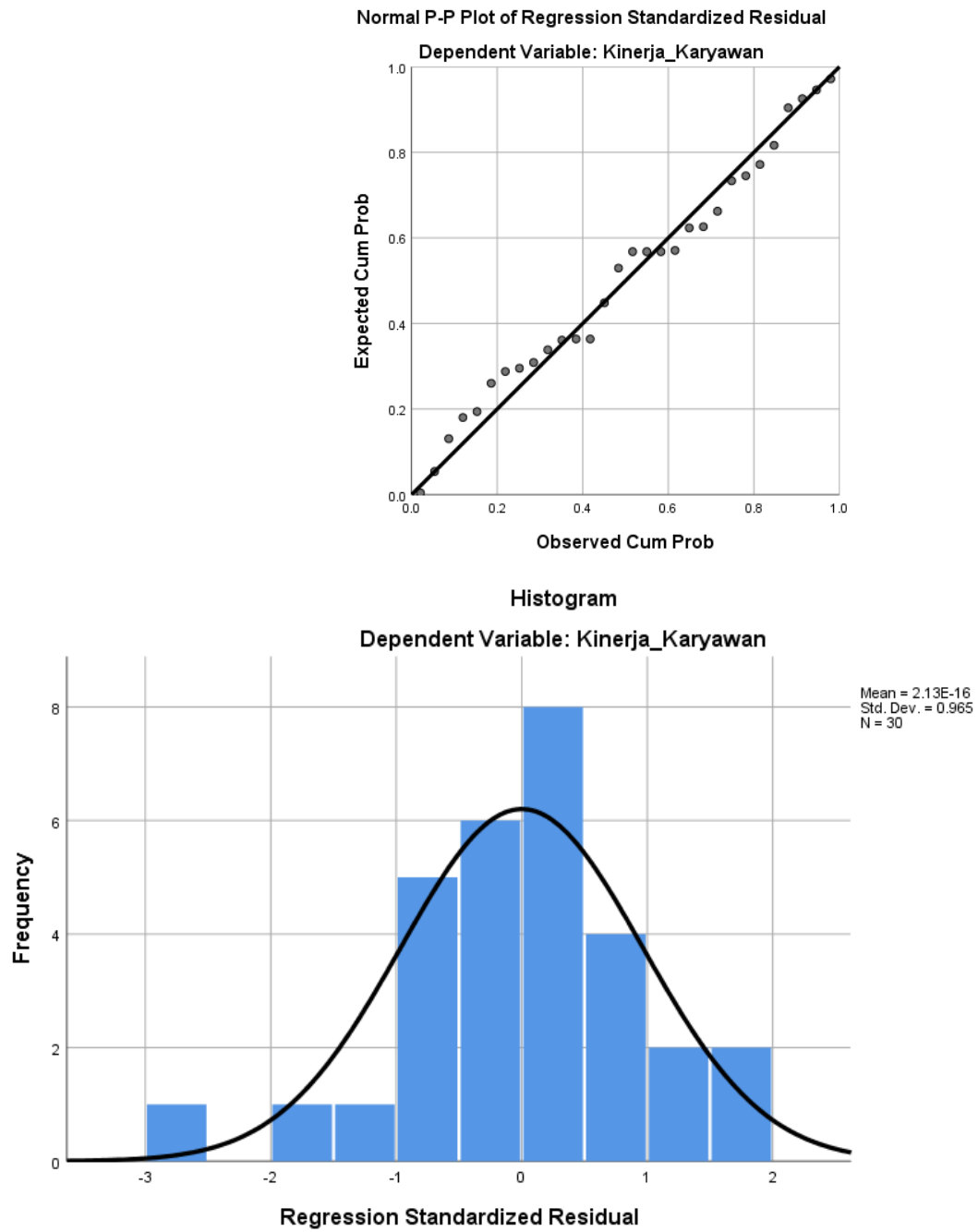
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	11

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Lampiran 5. Hasil Olah Data Penelitian

Olah data

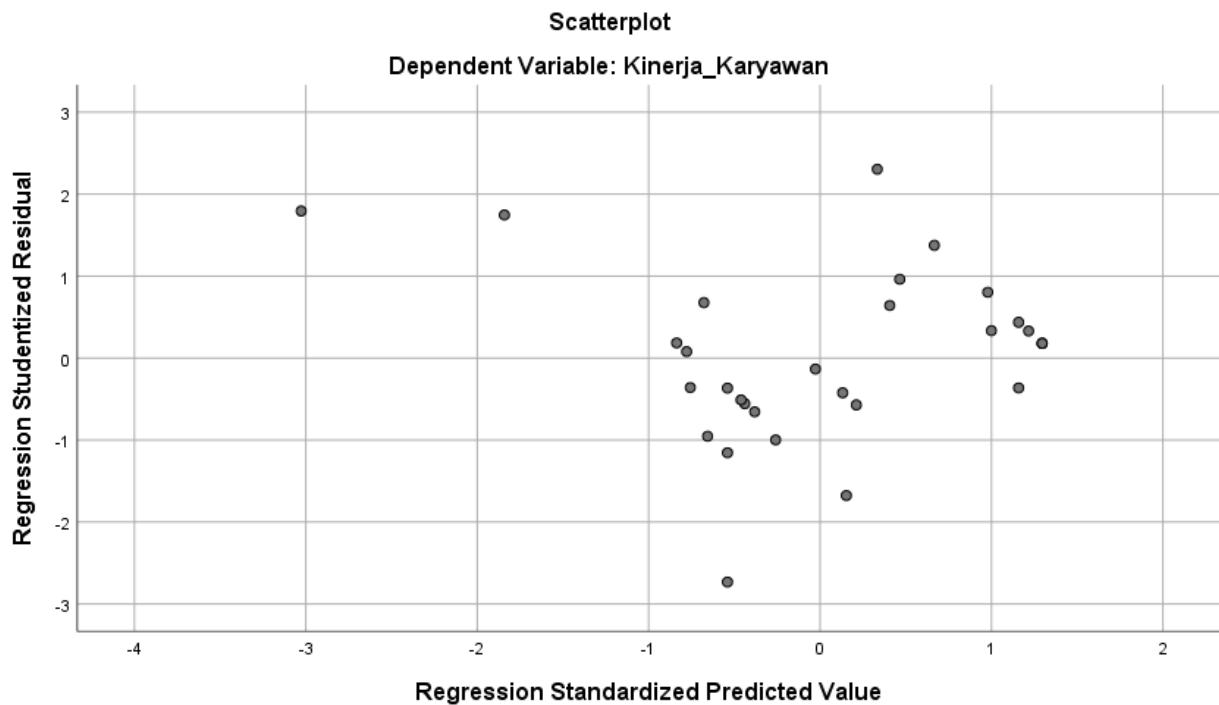
1. Hasil Uji Normalitas



Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.761	2.606
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.090	2	320.045	47.123	.000 ^b
	Residual	183.377	27	6.792		
	Total	823.467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan						

1. HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS



2.

1. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.761	2.606
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

1. HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.090	2	320.045	47.123	.000 ^b
	Residual	183.377	27	6.792		
	Total	823.467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						