PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAH PUTRA SEJAHTERA

SKRIPSI

NUR HAYYA
105721128818

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAH PUTRA SEJAHTERA

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan oleh :

NUR HANTA
105721132818

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR

2022

KATA PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Dengan ini saya persembahkan untuk Bunda dan Ayahanda tercinta sebagai tanda bakti, hormat, dan saya kepada kedua orang tuaku tersayang ibunda [illegible] membesarkan [illegible] sayang, [illegible] dan [illegible] yang tiada henti-hentinya yang tiada [illegible] dengan [illegible] yang [illegible] tanpa [illegible] yang [illegible] dan [illegible] dengan [illegible] [illegible] [illegible]

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Kampus : Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 866 972 Makassar 90221

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Cara Pembayaran dan Kualitas Pelayanan Pajak Kendaraan Pada UPT Negeri Pada Wilayah Bone

Nama Mahasiswa : [illegible]

No. Stambuk/NIM : [illegible]

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah diperiksa dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan pada ujian Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, [illegible]

Menyetujui

Pembimbing I

[illegible]

NIDN : [illegible]

Menyetujui

Pembimbing II

[illegible]

NIDN : [illegible]

Mengetahui

Dekan

[illegible]

NIDN : [illegible]

Ketua Program Studi

[illegible]

NIDN : [illegible]

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Hasanuddin No. [illegible] Telp. [illegible] Makassar

DAFTAR HADIR

Dalam rangka [illegible] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar [illegible] Tanggal [illegible] telah [illegible] Bapak/Ibu [illegible] Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, [illegible]

PANITIA UJIAN

1. Pengawas : [illegible]
2. Ketua : [illegible]
3. Sekretaris : [illegible]
4. Pengawas : [illegible]

Dekan FEB
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Riset
Universitas Muhammadiyah Makassar

[illegible]

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 1 Telp. (0411) 866972 Makassar

BUKU REGISTRASI UJIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa	[illegible]
No. Stambuk/NIM	[illegible]
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi Ujian	Manajemen Keuangan/Manajemen Pemasaran
Judul Penelitian	[illegible]

Dengan ini menyatakan bahwa :

Jadwal yang telah tertulis di atas dan bersedia untuk [illegible] dengan [illegible] dan [illegible] dengan [illegible]

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk [illegible] dan [illegible] dengan [illegible]

Makassar, [illegible]

Hormat Saya Mahasiswa

[illegible]

Mengetahui :

Ketua Program Studi

[illegible]
NIDN : [illegible]

[illegible]
NIDN : [illegible]

ABSTRAK

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ABSTRACT

Nur Ainaka. 2012. "The Influence of Leadership Style and Work Culture on Employee Performance at PT. Jaya Mart Pesantren Sari". Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervisor to Advisor I (Bil Nurdin) and Advisor II (Bil Mardiyah).

This study aims to examine the influence of leadership style and work culture on employee performance at PT. Jaya Mart Pesantren Sari. In this study, researchers distributed questionnaires to 32 employees at PT. Jaya Mart Pesantren to respondents.

The analysis technique in this research is validity and reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis. Data processing analysis and hypothesis using through another. Data processing analysis and hypothesis using through another. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Mart Pesantren as indicated by the calculated T-value of 2.288 > the T-table value of 2.0037 and the significance value of 0.030 < 0.05. Work Culture has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Jaya Mart Pesantren as indicated by the calculated T-value of 2.828 > T-table value of 2.0037 and the significance value of 0.008 < 0.05.

Keywords: Leadership Style, Work Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

1. Rektor [illegible] Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Dr. H. Abd Jamal, SE., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muhammad Ksi Rakib, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Ibu Dr. Siti Suhaya, MM selaku Pembimbing I yang telah senantiasa membantu penulis dalam penyelesaian skripsi
5. Ibu Siti Marlum, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan petunjuk dan ilmu selama penyusunan skripsi
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama kuliah sampai selesai penulisan skripsi
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Teman-teman dekat penulis terkhususkan pada kakak senior yang telah banyak memberikan saran dan bantuan dan dan kepada adik-adik [illegible]
9. Teman-teman kelas Ilmu dan angkatan yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi dan semangat selama studi maupun dalam penyelesaian skripsi ini
10. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis tulis satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan penuh dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini

Demikian pula, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan

kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan memberi bagi diri penulis, keluarga, masyarakat, Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga menyampaikan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kekurangan yang kurang berkenang, semoga tidak ada orang tersinggung. Dan demikian pengantar dari penulis, semoga bermanfaat. Terima kasih.

WASSALAMU'ALAIKUM WARAHMATULLAHI WABARAKATUH

Makassar, 2 Rabi'ul Awal 1442 H

2 November 2020 M

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO iii

LEMBAR PERSETUJUAN iv

HALAMAN PENGESAHAN v

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN vi

ABSTRAK vii

ABSTRACT viii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8

A. Tinjauan Teori 8

1. Pengertian Manajemen Kurikulum Pendidikan 8

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Kurikulum 11

3. Ruang Lingkup 13

4. Model Kurikulum 15

5. Prinsip Pengembangan 15

B. Tinjauan Empirik 20

C. Kerangka Pikir 22

D. Hipotesis 23

BAB III METODE PENELITIAN 24

A. Jenis Penelitian 24

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian 24

C. Jenis dan sumber data 27

D. Populasi Dan Sampel 28

E. Metode Pengumpulan Data 29

7. Define Component Factor 27
8. Metode Analisis Data 28
9. Uji Hipotesis (Uji T) 29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 32

A. Gambaran Umum Perusahaan 32
1. Sejarah Singkat Perusahaan 32
2. Visi Misi Perusahaan 33
3. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan 35
B. Hasil Penelitian 37
C. Uji Hipotesis (Uji T) 50
D. Pembahasan 54

BAB V PENUTUP 58

A. Kesimpulan 58
B. Saran 59

DAFTAR PUSTAKA 60

LAMPIRAN 61

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	[illegible]	20
2.2	[illegible]	27
4.1	[illegible]	30
4.2	[illegible]	33
4.3	[illegible]	36
4.4	[illegible]	40
4.5	[illegible]	41
4.6	[illegible]	42
4.7	[illegible]	43
4.8	[illegible]	44
4.9	[illegible]	46
4.10	[illegible]	47
4.11	[illegible]	47
4.12	[illegible]	48
4.13	[illegible]	49
4.14	[illegible]	50
4.15	[illegible]	51
4.16	[illegible]	52
4.17	[illegible]	54

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Hexarotor Flat	26
4.1	Grafik Optimasi	34

DAFTAR LAMPIRAN

NOMOR LAMPIRAN	JUDUL	HALAMAN
1	Kuesioner Penelitian	52
2	Hasil Uji Data Responden	56
3	Hasil Uji Validitas	57
4	Hasil Uji Data	72
5	Rekap Penelitian	87
6	Dokumentasi	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Tentu itu budaya kita juga dominasi kuat terpengaruh kesal terhadap mana kenyataan. Sebagai perubahan pada mereka budaya kita yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Hal ini menjadi cir khas yang menjadi pemersatu sebuah perusahaan tersendiri. Kemampuan nilai yang sesungguhnya dapat digunakan untuk memahamkan siapa dan perilaku individu kesadaran yang ada dalam perusahaan. Budi Pekertinya (Tanpanya, Nilaiku [illegible] [illegible]). [illegible] [illegible] [illegible]

Dalam kesempurnaan yang baik adalah pada kesempurnaan yang kadal [illegible] [illegible] yang pada dasarnya. Widjaatmo dan Kaam (2003:10) mengatakan secara pemikiran [illegible] [illegible] sebagai kualitas pengetahuan [illegible] [illegible] yang [illegible] [illegible]. Dalam kesempurnaan yang efektif di bukanlah dapat suatu kesiapan untuk dapat mengadakan [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] yang [illegible] di [illegible] [illegible]. Dalam pada kesempurnaan [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

Kinerja karyawan. Hal ini mendorong penulis untuk menarik judul/tema tesis dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan mencantumkan judul/tema dalam Skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Magah Putra Sejahtera.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Magah Putra Sejahtera".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Magah Putra Sejahtera?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Magah Putra Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Magah Putra Sejahtera
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Magah Putra Sejahtera

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan bacaan serunde terkait dengan konsep atau teori mengenai kinerja manajemen kualitas air dapat mencakup IDEAL, SEHAT, dengan demikian dapat juga bermanfaat untuk memperkaya pengetahuan dengan demikian di kalang sumber daya manusia IDEAL yang sukses (dengan kinerjanya) [illegible] dengan masalah pada rangka [illegible] yang [illegible].

2. Manfaat Praktis

a. Bagi [illegible] diharapkan dapat [illegible] dan [illegible] dengan [illegible] yang berkaitan [illegible] dengan [illegible] atau [illegible] (IDEAL) dan [illegible] dapat [illegible] dalam [illegible] dapat [illegible] dan [illegible] dan [illegible] sehat [illegible].

b. [illegible] dapat [illegible] [illegible] dapat [illegible] dapat [illegible] [illegible] dapat [illegible] [illegible] dan [illegible] dapat [illegible] [illegible] [illegible] PT [illegible] Kota Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan [illegible] dan manajemen untuk [illegible] pengembangan, [illegible] dan [illegible]. Dengan demikian [illegible] [illegible] [illegible]

pengembangan, karena sumber daya manusia dianggap sebagai [illegible] dalam pencapaian tujuan perusahaan, mulai bertugas pengadaan dan hasil penelitian dalam bidang. Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dengan tak yang di sebut sumber daya manusia, dia berhasil manajer sumber daya manusia maka tak cukup dari dalam manajemen. Manajemen publik memandang arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana [illegible] mengelola sumber daya manusia.

Menurut, Hafna Sofyan dari Mondy [illegible] [illegible] dan [illegible] [illegible] Ayman Sun, manajer adalah pemimpin perusahaan [illegible] mengendalikan [illegible] dan pengelola [illegible] pemasaran [illegible] [illegible] pemasaran dan [illegible] dan [illegible] dengan [illegible] [illegible] [illegible]

sebuah kelompoknya, mengelola sumber daya manusia hidupnya berkaitan dengan mengelola tugas dan upaya organisasi untuk memastikan hasil kerja yang efektif. Terdapat beberapa fungsi operasional mengelola sumber daya manusia. Ahkam Jayadi-Hugik mengelola sumber daya manusia adalah yang dikemukakan Handoko (2004: 79) antara:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan dan pengembangan (rencana jangka pendek dan jangka panjang) untuk efektif, pengembangan diri yang bermutu dan efisiensi tenaga kerja.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses, rangkaian kegiatan-kegiatan dan dengan demikian merupakan struktur organisasi yang terdiri atas hubungan formal, hubungan antar perorangan yang satu dengan yang lain, dan mendelegasikan tugas yang diberikan kepada seseorang yang akan diberi tanggungjawab bagaimana cara melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu.

3) Pengarahan

Pengarahan (pemberian) pedoman pelaksanaan, termasuk kebijakan-kebijakan, aturan dan hukum-hukum untuk mencapai tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian (pemeriksaan) evaluasi pelaksanaan dan perbaikan terhadap pelaksanaan tugas bawahan, agar kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat cepat diketahui dan dapat dilakukan.

c. Fungsi Ekonomi

i) Pengolah

Pengolah (processor) adalah proses penyiapan, seleksi penanganan dan kemasan untuk memproduksi keyakinan yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Pengolah yang baik akan memberikan nilai yang lebih.

ii) Pengemasan

Pengemasan (packaging) adalah proses penyiapan pelindungan produk, termasuk kemasan, fisik produk kemasan primer, sekunder, dan tersier yang dibuat dengan maksud dengan kebutuhan pelanggan. Hasil produk dengan nilai yang lebih tinggi.

iii) Penyimpan

Penyimpan (storage) adalah kegiatan dalam dan pengadung dan hasil produksi, yang dilakukan kemasan sampai produk yang dibutuhkan pelanggan. Proses penyimpan produk dari [illegible] dengan kondisi produk mencakup kondisi produksi, kemasan, dan kualitas produk yang baik, agar kontinuitas produksi.

iv) Pengangkutan

Pengangkutan (shipping) adalah kegiatan untuk memindahkan (transfer) produksi dari satu tempat ke tempat lain untuk pengiriman dan yang menguntungkan.

1) Pemindahan

Pemindahan [illegible] adalah kegiatan untuk memindahkan atau mengubahkan kondisi fisik, mental dan keahlian karyawan agar mereka mau dan bisa bekerja lama.

2) Pemberhentian

Pemberhentian [illegible] adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Disebabkan oleh berbagai karyawan, hubungan perusahaan dan [illegible] lainnya.

E. Kerangka Konsep

Nurse [illegible] [illegible] yang [illegible] untuk [illegible] [illegible] [illegible]

Sebagaimana menurut Kartono (2011) dalam Sarlito (2010:25), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan orang atau sekelompok orang untuk memimpin, dengan cara ini untuk bertindak sebagai kompetensi dan kepercayaan dari kelompoknya dan memiliki otoritas yang sah untuk bertindak.

Definisi dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok orang. Menurut Kartono (2010) dalam Sarlito (2010:26), Berdasarkan dapat kesimpulan maka dapat dengankan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong, dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu, guna pencapaian tujuan.

Nurdin (1984) dalam Fachruddin (2007:78) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memberikan motivasi mendorong, mengarahkan, membimbing dan melindungi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi dan pengaruh kepada bawahan yang saling dibutuhkan dengan pengaruh kepada anak buah.

Bagaimana cara kepemimpinan dengan cara bekerja untuk dapat pencapaian tujuan dan juga dapat bermanfaat bagi manusia dengan Menurut Nugroho (1995) dalam Hadiyanto (2007:91) pemimpin kepemimpinan memiliki kepemimpinan yang baik dan juga memberikan dan dorongan dengan bawahan dan dengan motivasi yang baik yang dicapai. Pendorongan kepemimpinan menggambarkan dorongan yang akan dengan kesadaran mampu yang bertindak dengan, memiliki dan

[illegible] [illegible] [illegible] [

Remaja memiliki tanggung jawab moralnya kepadanya dan kesadaran dengan kesiapan dirinya.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Andrew van Lee Pearce (2011:3) indikator Gaya Kepemimpinan mencakupkan sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pemilihan yang mempengaruhi bentuk-bentuk yang dikenal dan mengambil pilihan yang [illegible] pertimbangan mendalam tindakan yang paling tepat.

2) Kepemimpinan Pelayanan

Kepemimpinan melayani adalah [illegible] dan [illegible] pemimpin dalam pelayanan atau [illegible] [illegible] yang dan dengan tujuan yang [illegible] [illegible] yang [illegible] [illegible] [illegible]

[illegible] dengan [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

4. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu [illegible] [illegible] pandangan hidup sebagai [illegible] yang [illegible] [illegible], kebiasaan dan [illegible] yang [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] dalam [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] yang [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

kyll n-n dalam molekul mencoba dekatap yang dicegahnya mencoba kemindar atau bersentuhan di dalam ruang kerja. Bukanya kerja kinetika sudah menjadi bagian di dalam kehidupan sebelumnya sehingga tidak dengannya juga dasarnya cara dasar molekulernya sebagaimana sebenarnya kinetika.

Dari pengertian tersebut kerja dapat disimpulkan bahwa kerja kinetika adalah ilmu dasar yang membahas kesimpan dasar dasar molekul yang dapat berubah cara molekuler yaitu kesebelumnya.

b. Hukum Kinetika Kerja

Menurut Rohadatan (2007), hukum kinetika kerja antara lain sebagai berikut

a. Tekanan

Perbedaan yang sementara dapatkan [illegible] dari yang sebelum, dimana mungkin dihasilkan. Perubahan yang sementara dapatkan dengan mengunakan [illegible] dimana dan [illegible] dengan cara yang baik, dimana dapat dan [illegible] dengan [illegible].

b. Gerakan

Gerakan yang dapat dilakukan [illegible] yang benar dan sesuai sebelumnya mitra kerja untuk mendengar pernyataan. Kadangkadang dalam hal ini kemungkinan untuk mengungkapkan [illegible] dan [illegible] dengan cara dan bentuk baik.

3) Sang Menghasut

Pribadi yang menunjukkan tanggapan terhadap hubungan, tugas dan tanggung jawab orang lain dalam intra kerja. Individuals ini akan sering menghasut orang lain untuk membuat orang lain tertuju kepada, bukan hanya mengformasi perbedaan orang dan orang bersama formal sebagai orang kerjasama.

4) Nona Dama

Kepribadian untuk kepintar dan mengurus communitas dan dan [illegible] dan [illegible] dan [illegible]

[illegible]

Pengertian dasar Bencana Pada [illegible] Menurut Coppola dan Gerardi (2018), dikatakan [illegible] [illegible] yang [illegible] dan [illegible] dampak dari [illegible] [illegible]. Dalam Kamus [illegible] (2018:18-19), [illegible] [illegible] [illegible] yang [illegible] [illegible] [illegible]

[illegible] [illegible] [illegible] [

[illegible] kurang informasi atau pengetahuan [illegible] yang berhubungan dengan gigi, [illegible] Kesehatan dan bertanya [illegible] lainnya.

c. Indikator Tinggi Rendahnya

Menurut Allport (2018) [illegible] indikator tinggi rendahnya [illegible] adalah sebagai berikut:

1) [illegible]

Tingkat [illegible] dalam [illegible] yang berhubungan [illegible] dengan [illegible] Pengetahuan [illegible] atau [illegible]

2) [illegible]

[illegible] yang [illegible] yang [illegible] atau [illegible] [illegible]

3) [illegible]

[illegible] untuk [illegible] dan [illegible]

4) [illegible]

[illegible] yang [illegible] yang [illegible] yang [illegible] yang [illegible] yang [illegible]

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Independen	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
3	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

		Tenaga Pengajar Program Studi PT Cipta Prima Mulia di Tangerang	Mahasiswa (7)	Skor rata-rata validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis	Terhadap Unsur berpengaruh dengan nilai persamaan regresi Y = 12,777 + 0,706X, dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau termasuk tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%, (d) hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05
2	Ari Nasution (2015)	Mengetahui Pengaruh Iklan Media Televisi Terhadap Minat Konsumen Mahasiswa	Publikasi Media TV Swasta Medan (1)	Tanya jawab pada yang dilakukan dengan responden dengan [illegible]	Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel iklan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat konsumen
3	Tjahyadi Imanto, Kartika Hendryani (2019)	Mengetahui Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Waroeng Steak & Shake Tunjungan	Konsumen restoran Waroeng Steak & Shake Tunjungan Plaza di Surabaya	Metode Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi (R2)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) variabel kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) variabel kualitas produk, kualitas layanan dan harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen.

[illegible] Kerangka Pikir Penelitian

[illegible]

Gambar 2.1

Kerangka Pikir

B. Hipotesis

Dengan demikian maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Prima Sulawesi
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Prima Sulawesi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada [illegible] atau sampel tertentu. Pada pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:14).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di perusahaan PT. Bogasari Flour Mills Makassar yang beralamat di Jl. [illegible] No.112 Kota Makassar, 90155.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret tahun [illegible] sampai April tahun 2017.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada [illegible] yang dipersoal, dan dikumpulkan secara [illegible] dengan dokumen publikasi [illegible] dokumen publikasi, publikasi [illegible] dan data [illegible] yang [illegible] dengan permasalahan.

2. Sumber Data

a. Data Primer: Yaitu data yang diperoleh dengan cara menyebar angket kepada karyawan PT. Megah Putra Sejahtera. Data ini diperoleh dari responden dari Kuesioner.

b. Data sekunder: Yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen-dokumen perusahaan berupa data perusahaan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit/individu yang akan diteliti yang mencakup seluruhnya karakteristik tertentu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang bekerja pada PT. Megah Putra Sejahtera.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat mewakili populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yaitu 100 orang karyawan Pada Kantor PT. Megah Putra Sejahtera.

Rumus untuk pengambilan 100 orang responden yaitu menggunakan rumus untuk pengambilan sampel dengan cara menghitung sampel penelitian dengan rumus sebagai Data menentukan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin bahwa dipersyaratkan nilai sampel. Maksud, rumus dengan dengan mudah dan praktis

[illegible]

$$[illegible]$$

$$[illegible]$$

$$[illegible]$$

$$[illegible]$$

$$[illegible]$$

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

1. [illegible]

[illegible]

2. [illegible]

[illegible]

[illegible] juga data primer. Menurut Sugiyono (2019:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam penelitian ini pengumpulan data untuk penulisan skripsi menggunakan teknik penyebaran kuisioner. Riset Kuisioner. Penelitian kuisioner yang dilakukan [illegible] kuisioner. Kuisioner adalah daftar pertanyaan yang sejak [illegible] data dari responden [illegible] yang akan dilakukan [illegible] PT. Magain Pura Sejahtera [illegible]

1. Bentuk Operasional Variabel

Tabel 3.1

Tabel Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala	Skala Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	[illegible]	1. Kepemimpinan [illegible] 2. Mengambil [illegible] 3. Kepemimpinan [illegible] 4. Pengambil [illegible] 5. Mampu [illegible]	5. Sangat setuju 4. Setuju 3. Kurang setuju 2. Tidak setuju 1. Sangat tidak setuju
2	Budaya Kerja (X2)	Budaya kerja adalah suatu kebiasaan dibawah pendapatan hidup sebagai nilai inti yang mendasari sikap individuan dan juga pandangan yang dikembangkan dalam suatu komunitas dan bertahan di dalam waktu mendasar pertama, [illegible]	1. Disiplin 2. Kebersamaan 3. Gotong royong 4. Kerja keras	5. Sangat setuju 4. Setuju 3. Kurang setuju 2. Tidak setuju 1. Sangat tidak setuju

		[illegible] pencocokan kata [illegible] yang berkaitan [illegible]		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil [illegible] yang [illegible] [illegible] dan [illegible] yang [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]	1. [illegible] [illegible] 2. [illegible] 3. [illegible] 4. [illegible]	5 [illegible] 4 [illegible] 3 [illegible] 2 [illegible] 1 [illegible]

B. [illegible]

[illegible]

1. [illegible]

a. [illegible]

[illegible]

b. [illegible]

[illegible]

2. [illegible] Kuadrat

a. [illegible] Normalitas

Menurut [illegible] (2016) [illegible] normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan [illegible] dengan hipotesis sebagaimana [illegible]. Pedoman pengambilan keputusan:

a) Nilai [illegible] < 0,05 maka data [illegible] tidak berdistribusi normal.

b) Nilai [illegible] > 0,05 maka data berdistribusi normal.

c. [illegible] (X)

Menurut [illegible] (2016) [illegible] untuk [illegible] dapat [illegible] [illegible] [illegible]

Keterangan:

Y = [illegible]

X_1 = [illegible]

X_2 = [illegible]

a = [illegible]

b = [illegible]

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah digunakan untuk mengetahui kemampuan dari variabel [illegible] dalam [illegible] dengan [illegible] dengan [illegible] [illegible] [illegible]

4. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Hipotesis (Uji T) yang [illegible] untuk membuktikan hipotesis penelitian, maka perlu [illegible] apakah [illegible] (koefisien [illegible]) yang telah ditentukan [illegible] signifikan atau tidak. Uji t juga [illegible] untuk menguji hipotesis [illegible] sebelumnya menyimpulkan [illegible] signifikan terhadap variabel terikatnya dengan [illegible] [illegible] = 5.05 hipotesis [illegible] yang [illegible]. Dalam pengambilan [illegible] dengan membandingkan angka probabilitas signifikan [illegible] dengan [illegible] [illegible] [illegible] untuk [illegible] [illegible] variabel [illegible] [illegible] [illegible]

BAB II

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

[illegible]

[illegible]

[illegible]

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi salah satu [illegible] [illegible] dalam bidang [illegible] [illegible] yang profesional, berkualitas dan mampu [illegible] [illegible] pelanggan [illegible]

b. Misi

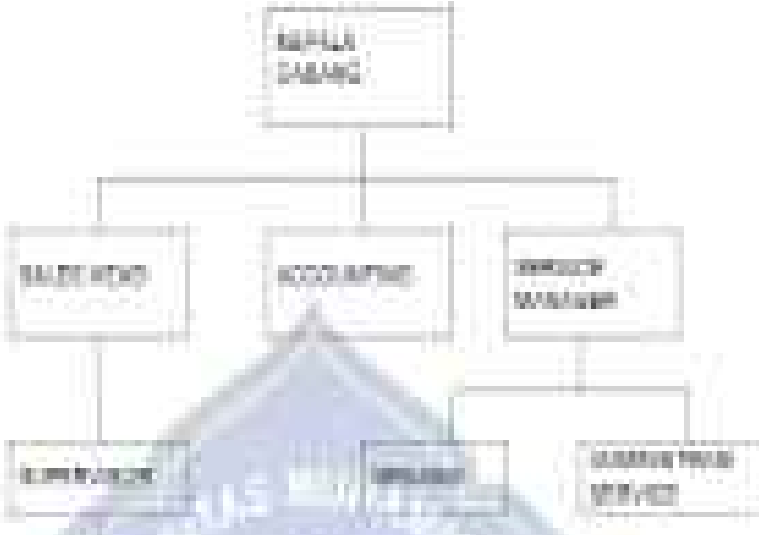
1) [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] dengan [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

2) [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

3. Struktur Organisasi dan Job Description

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]



Gambar 5.1
Struktur Organisasi

[illegible]

a. [illegible]

b. [illegible]

a) [illegible]

b) Mengintegrasikan pemasaran target perbulan dan jual rencana [illegible] atau [illegible]

c) Membuat laporan tentang [illegible] kegiatan pencapaian [illegible] [illegible]

i.) Menyusun konsumsi target pertumbuhan kecokotan yang efektif dan efisien serta memperkuat hubungan baik dengan konsumen

k.) Mengelola dana/modal dan jaminan perusahaan

2) Sales Visit

a.) Membuat target penjualan dan strategi penjualannya

b.) Membuat jadwal dan kunjungan dan laporan untuk memastikan target penjualannya (identifikasi kualitas dalam cakupan area dan efisiensi [illegible])

c.) Mengumpulkan [illegible] dan [illegible] [illegible] dalam [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] dengan [illegible]

d.) Bersama [illegible] [illegible] dalam [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

3) Marketing

a.) Perencana [illegible]

b.) Membuat [illegible]

c.) Menyusunan [illegible]

d.) Membuat [illegible]

e.) Membuat [illegible]

f.) Membantu [illegible]

4) Sales Force

a.) Membuat daftar [illegible] [illegible] dengan [illegible] [illegible]

i.) Melakukan proses penyusun arsip, data, tanda tangan yang sudah distruktur dan disusunkan berdasarkan kronologis

j.) Menyiapkan hasil dalam proses penyusun ke pimpinan dan melakukan pinjaman

(i) Menyiapkan hasil dalam proses penyusun ke pimpinan dan melakukan pinjaman

5) Accounting

a.) Melakukan pengelolaan pencatatan keuangan perusahaan

b.) Mengisi dan membuat [illegible] keuangan dan [illegible] pajak perusahaan

c.) Bertanggung jawab mengelola [illegible] perusahaan, dan [illegible] pada [illegible]

d.) Melakukan pembayaran [illegible]

e.) Membuat dan memfilsafat [illegible] dan [illegible] dengan [illegible] dan [illegible] keuangan [illegible]

f.) Melakukan [illegible] dengan pimpinan

6) Bagian Marketing

a.) Bertanggung jawab [illegible] yang [illegible]

b.) Menemukan dan [illegible] [illegible] [illegible]

c.) Mengembangkan [illegible] [illegible] dan [illegible]. Bertanggung jawab [illegible] yang [illegible]

7) Bekerja

a.) Melakukan dan mempertahankan [illegible] konsumen yang [illegible] [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

b. Jenis Kelamin :

Jenis kelamin merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dari bentuk fisik.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah orang)	Presentase
Laki-Laki	[illegible]	[illegible]
Perempuan	[illegible]	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]

Sumber: Data Primer Tahun [illegible]

Tabel 4.1 menunjukkan responden yang [illegible] jenis kelamin laki-laki lebih banyak [illegible] orang atau [illegible] dan responden berjenis kelamin perempuan [illegible] orang atau [illegible].

c. Usia :

Usia adalah waktu yang [illegible] hidup [illegible]. Semakin usia responden bertambah maka [illegible] dalam [illegible] dan [illegible] [illegible].

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah orang)	Presentase
[illegible] Tahun	[illegible]	[illegible]
[illegible] Tahun	[illegible]	[illegible]
[illegible] Tahun	[illegible]	[illegible]
[illegible] Tahun	[illegible]	[illegible]
[illegible] Tahun	[illegible]	[illegible]
[illegible] Tahun	[illegible]	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]

Sumber: Data Primer Tahun [illegible]

Tabel 4.2 menunjukkan responden yang memiliki usia < 20 tahun sebanyak 10 orang (16,1%), usia > 40 tahun sebanyak 9 orang (16,4%), yang berusia 21-23 tahun sebanyak 11 orang (32,7%), yang berusia 26-28 tahun sebanyak 8 orang atau (14,5%), yang berusia 31-33 tahun sebanyak 7 orang atau (12,7%), dan yang berusia 36-40 tahun sebanyak 5 orang atau (9,1%).

b. Pendidikan Responden

Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jiwa/ orang)	Prosentase
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Sumber: Data Primer Tahun [illegible]

Tabel 4.3 menunjukkan sebagian Pendidikan Terakhir pada kategori D3 sebanyak 15 orang atau sebesar (27,3%), Pendidikan SMA sebanyak 24 orang (43,6%), kategori S2 sebanyak 3 orang atau sebesar (5,5%), kategori SLTA sebanyak 13 Orang atau sebesar (23,1%).

6. Lama Bekerja:

Lama bekerja adalah responden dimana responden bekerja pada [illegible] tertentu di [illegible].

TABEL 3.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Prosentase
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]

Sumber: Data Primer Operasional [illegible]

Tabel 3.4 [illegible] responden [illegible] Lama bekerja 1 – [illegible] sebanyak [illegible] orang [illegible], kemudian yang [illegible] 1 – [illegible] sebanyak [illegible] orang [illegible], yang [illegible] 1 – [illegible] sebanyak [illegible] orang [illegible], yang [illegible] 1 – [illegible] sebanyak [illegible] orang [illegible].

7. Variabel Penelitian

Variabel [illegible] adalah [illegible] atau [illegible] yang [illegible] untuk [illegible] atau [illegible]. Untuk [illegible] [illegible] yang [illegible] dan [illegible] [illegible] [illegible].

Tabel 4.3

[illegible]

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
[illegible]	50	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	50	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	50	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Valid N (listwise)	50				

Sumber : [illegible]

[illegible]

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.8

DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN DALAM PENGEMBANGAN

No.	PERNYATAAN (Y)	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL	RATA-RATA
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1.1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-	-	-	[illegible]	[illegible]
2	Y1.2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-	-	-	[illegible]	[illegible]
3	Y1.3	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-	-	-	[illegible]	[illegible]
4	Y1.4	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-	-	-	[illegible]	[illegible]
5	Y1.5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-	-	-	[illegible]	[illegible]
6	Y1.6	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-	-	-	[illegible]	[illegible]
7	Y1.7	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-	-	-	[illegible]	[illegible]
8	Y1.8	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	-	-	-	-	-	-	[illegible]	[illegible]

Sumber: Data Olah Lapangan

Keterangan:

1. Y1.1 : Pimpinan selalu mengajarkan kepada staf agar [illegible] dengan [illegible]
2. Y1.2 : Pimpinan mengajak [illegible] untuk [illegible]
3. Y1.3 : Pimpinan [illegible] yang [illegible]
4. Y1.4 : Pimpinan [illegible] dengan [illegible]
5. Y1.5 : Pimpinan [illegible] yang [illegible] dengan [illegible]
6. Y1.6 : Pimpinan [illegible] dengan [illegible]
7. Y1.7 : Pimpinan [illegible] [illegible]
8. Y1.8 : Pimpinan [illegible] [illegible]

[illegible] = Pemimpin [illegible] mudah [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

Berdasarkan penyebaran diatas, bahwa nilai mean tertinggi terletak pada pernyataan X1.3 yaitu Pemimpin selalu memahami kemampuannya agar dapat menyelesaikan tugas dengan lancar dan [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] 4,09. Dan yang mean terendah terletak pada X1.7 yaitu Pemimpin [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

4. X2.4 = Saya puas dan sekarang merasa [illegible] dalam mengambil keputusan
5. X2.5 = Mendorong [illegible] dan hasil kerja [illegible]
6. X2.6 = Saya [illegible] dalam [illegible] [illegible] [illegible]
7. X2.7 = Saya [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]
8. X2.8 = Saya [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

[illegible]

Tabel 4.6

[illegible]

No	Indikator	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Rata-rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1.1	9	29,0	19	61,3	2	6,5					77	4,77
2	Y1.2	10	29,0	20	64,5	1	3,2					79	4,83
3	Y1.3	10	32,3	19	61,3	2						78	4,8
4	Y1.4	10	32,3	19	61,3							69	4,3
5	Y1.5	10	32,3	19	61,3							69	4,3
6	Y1.6	10	32,3	19	61,3	2	6,5					68	4,26
7	Y1.7	11	35,5	18	58,1							67	4,19
8	Y1.8	11	35,5	19	61,3	1	3,2					70	4,4

Sumber: Data primer 2022

Keterangan:

1. F1.1 : Rumah satu atap tidak terhubung tetangganya dengan atap yang lain (atap terbuka)
2. F1.2 : Bentuk mengadaptasikan kondisi tanah dan mempertahankan pepohonan
3. F1.3 : Bangunan menyesuaikan arah pergerakan di pesisir
4. F1.4 : Bentuk rumah adaptif terhadap mempertimbangkan permasalahan permasalahan pemukiman yang banyak terjadi
5. F1.5 : Bentuk dan material bangunan sederhana dengan bahan lokal
6. F1.6 : Rumah menghadap laut untuk mengurangi efek angin, dengan mempertimbangkan kenyamanan dengan sirkulasi
7. F1.7 : Tidak ada celah yang dapat dimasuki oleh gelombang pasang, rumah tertutup rapat
8. F1.8 : Bentuk mempertimbangkan tinggi elevasi dengan tidak adanya lantai yang dibangun di bawah bangunan

Berdasarkan hasil analisa tabel 3.6 dan 3.7 diatas dan hasil analisa tabel 3.8 yang dibuat oleh penulis, maka dapat dilihat bahwa F1.3 yaitu bentuk mengadaptasikan kondisi tanah dan mempertahankan pepohonan yang sebagai fungsi sebagai penahan abrasi dan F1.6 yaitu bentuk rumah menghadap laut untuk mengurangi efek angin dan mempertimbangkan kenyamanan dengan sirkulasi yang memiliki fungsi sebagai penahan abrasi dan angin.

4. [illegible]

a. [illegible]

Penelitian ini dilakukan untuk mengujiui [illegible] kuesioner data yang diolah. Adapun [illegible] dengan [illegible] dapat dinyatakan data penelitian ini [illegible] nilai R hitung lebih besar dari R tabel, maka pernyataan [illegible] dinyatakan valid.

1.1 Uji Validitas [illegible]

Tabel 4.8

[illegible]

Pernyataan	Nilai Tabel	Nilai Hitung	Keterangan
X1.1	[illegible]	[illegible]	Valid
X1.2	[illegible]	[illegible]	Valid
X1.3	[illegible]	[illegible]	Valid
X1.4	[illegible]	[illegible]	Valid
X1.5	[illegible]	[illegible]	Valid
X1.6	[illegible]	[illegible]	Valid
X1.7	[illegible]	[illegible]	Valid
X1.8	[illegible]	[illegible]	Valid

Sumber: Data Primer, 2021

Dari tabel [illegible] diatas, [illegible] X1.1 sebesar 0,[illegible], X1.2 sebesar [illegible], X1.3 sebesar 0,442, X1.4 sebesar 0,791, X1.5 sebesar 0,[illegible], X1.6 sebesar 0,[illegible], X1.7 sebesar 0,[illegible] dan X1.8 sebesar 0,[illegible].

Berdasarkan [illegible] hitung yang diperoleh diatas, maka semua indikator variabel X1 [illegible] dinyatakan valid, karena [illegible] memenuhi syarat dari uji validitas, yang artinya nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,[illegible].

[illegible] Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X2.1	[illegible]	[illegible]	[illegible]
X2.2	[illegible]	[illegible]	[illegible]
X2.3	[illegible]	[illegible]	[illegible]
X2.4	[illegible]	[illegible]	[illegible]
X2.5	[illegible]	[illegible]	[illegible]
X2.6	[illegible]	[illegible]	[illegible]
X2.7	[illegible]	[illegible]	[illegible]
X2.8	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Sumber: Data olah [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y1.1	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Y1.2	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Y1.3	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Y1.4	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Y1.5	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Y1.6	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Y1.7	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Y1.8	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Sumber: Data olah [illegible]

Pada tabel 4.1 diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,532, Y1.2 sebesar 0,746, Y1.3 sebesar 0,834, Y1.4 sebesar 0,532, Y1.5 sebesar 0,537, Y1.6 sebesar 0,405, Y1.7 sebesar 0,551, dan Y1.8 sebesar 0,468.

Sedangkan nilai r hitung yang diperoleh tidak ada yang kurang dari 0,3 (kecil) (Sugiyono dalam Ghozali, 2011:53) berarti tidak memenuhi syarat dan di simpulkan, yang berarti nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,3610.

c. Uji Reliabilitas

Berikut [illegible] dapat dilihat pada tabel [illegible] berikut :

1. Jika nilai Alpha Cronbach's 0,60 maka variabel tersebut adalah reliabel
2. Jika nilai Alpha Cronbach's 0,60 maka variabel tersebut adalah tidak reliabel.

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Minat Belajar (X1)	0,[illegible]	0,60	Reliabel
Kompetensi Guru	0,[illegible]	0,60	Reliabel
Motivasi Belajar (Y1)	0,[illegible]	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Pada tabel 4.2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel Minat Belajar (X1) sebesar 0,6[illegible] variabel Kompetensi Guru (X2) sebesar 0,6[illegible], dan variabel Motivasi Belajar (Y1) sebesar 0,[illegible].

[illegible]

[illegible]

a. [illegible]

[illegible]

1) [illegible]
2) [illegible]

Tabel 4.11

[illegible]

[illegible]		
		[illegible]
[illegible]		[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]
[illegible]		[illegible]
[illegible]		[illegible]

a. [illegible]
b. [illegible]
c. [illegible]
d. [illegible]

[illegible]

Pada tabel 4.13 dengan menggunakan pengujian [illegible] One Sample Kolmogorov-Smirnov Test [illegible] menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,742 > 0,05, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui adanya atau gejala Multikolinearitas dan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing [illegible] dan nilai tolerance [illegible] nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka regresi tanpa ada multikolinearitas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]		
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

a. Dependent Variable: [illegible]

Sumber: [illegible]

Pada tabel 4.14 diatas nilai VIF variabel Biaya Pemeliharaan dan Biaya Bahan sebesar [illegible] < 10, dan nilai tolerance variabel Biaya Pemeliharaan dan Biaya Bahan sebesar [illegible] > 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel [illegible] tidak terjadi multikolinearitas.

[illegible] Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients[a]							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]		
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
a. Dependent Variable: [illegible]								

Sumber : Data [illegible]

Berdasarkan hasil regresi linear di atas, maka dari tabel 4.11 diatas yang

$$Y = [illegible] + [illegible]X_1 + [illegible]X_2 + [illegible]X_3$$

1) [illegible] [illegible] sebesar [illegible] artinya jika Dana Pendampingan dan Tenaga Kerja (X1) [illegible] sebesar 0, maka Minat Kerjawan (Y) [illegible] sebesar [illegible].

2) [illegible] Koefisien Regresi Dana Pendampingan (X1) sebesar [illegible] artinya jika Dana Pendampingan meningkat sebesar 1% maka variabel Minat Kerjawan (Y) akan meningkat sebesar [illegible] satuan.

3) [illegible] Koefisien Regresi Variabel Tenaga Kerja (X2) sebesar [illegible]

artinya (ke Sudut Kiri) mengapit 1%. Pada variabel Inovasi Konsumen (Y) nilai mengapit pemingkatan sebesar 0,302.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kebolehan model dalam dapat dan jika hubungan dengan data variabel dengan kata lain koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel bebas). Mempengaruhi variabel Y (variabel terikat). Semakin besar koefisien determinasi semakin besar pengaruh dan hubungan X dan Y (variabel).

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[a]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.[illegible]a	.[illegible]	.[illegible]	[illegible]

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

Sumber: Data diolah [illegible]

Pada tabel 4.14 diketahui nilai adjusted sebesar [illegible] yang berarti bahwa [illegible] variabel X (Budaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dan variabel X (Budaya Kompensasi) mampu [illegible] variabel Y (Inovasi Konsumen) sebesar [illegible] sisanya sebesar [illegible] dan sebesar [illegible]. Yang dimana menunjukkan variabel Motivasi Kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar [illegible] sedangkan sisanya [illegible] yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak [illegible] pada penelitian ini.

2. Uji Hipotesis (Uji-T)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu Jika nilai t hitung > dari t tabel, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan t < 0,05, maka variabel independen secara individu berpengaruh signifikan.

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Model	Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Konstan)	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]
Gaya Kepemimpinan	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Prestasi Kerja	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

a. Dependen Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah [illegible]

Pada hasil uji t, [illegible] nilai t hitung Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar [illegible] > nilai t tabel sebesar [illegible] dan nilai signifikansinya sebesar [illegible] < [illegible]. Maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif [illegible] terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Nilai t hitung [illegible] > nilai t tabel [illegible], dan nilai signifikansinya sebesar [illegible] < [illegible], maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian dikatakan diterima. Artinya: Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pt. [illegible] Magetan. Dan pada hipotesis kedua, Lingkungan dikatakan diterima

antara Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) di PT. Magna Prima Gemilang.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan hipotesis penelitian, dimana penelitian ini menunjukkan nilai [illegible] Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar [illegible] dan nilai [illegible] dan nilai signifikansinya sebesar [illegible] < 0,05 artinya [illegible] pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar [illegible] artinya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Budaya Kerja sebesar [illegible]%, sedangkan sisanya [illegible]% yang tidak [illegible] oleh variabel lain yang tidak termuat dalam penelitian ini.

Bagi Kepemimpinan [illegible] dalam [illegible] dapat [illegible] pengarahan [illegible] dengan [illegible] yang [illegible] dan [illegible] PT. Magna Prima Gemilang [illegible] kepemimpinan yang baik [illegible] dengan [illegible] yang [illegible] dengan [illegible] yang baik [illegible] PT. Magna Prima Gemilang yang akan [illegible] kinerja karyawan.

Dalam hal ini, jika gaya kepemimpinan yang dimiliki kurang baik, maka [illegible] akan [illegible]. Bagi kepemimpinan yang kurang baik dikarenakan dengan [illegible] dengan [illegible] yang [illegible] bawahan [illegible]. [illegible] [illegible]

[illegible] dan [illegible] [illegible] yang [illegible] [illegible] [illegible]

Rendahnya [illegible] 300, jelas, mendorong lagi dari [illegible] [illegible] dan [illegible] [illegible] [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Pemberian [illegible] yang [illegible] [illegible] pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan [illegible] PT. Bangun Pusaka Nusantara, Tbk. [illegible] PT. Bangun Pusaka Nusantara, Tbk. [illegible] yang [illegible] baik secara [illegible]
2. Pada variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap [illegible] Pada [illegible] PT. Bangun Pusaka Nusantara, Tbk. [illegible] yang [illegible] PT. Bangun Pusaka Nusantara, Tbk. [illegible]

B. Saran

Berdasarkan [illegible] yang [illegible] sebagai berikut:

1. Bagi [illegible] pada PT. Bangun Pusaka Nusantara, Tbk. [illegible] yang [illegible] [illegible] dengan [illegible] dan [illegible] [illegible] yang [illegible] [illegible] dan [illegible] dengan [illegible] lainnya.
2. Untuk [illegible] [illegible] yang [illegible] [illegible] yang [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

DAFTAR PUSTAKA

A. Mawardi. (2011). *Motivasi Pekerja Yang Dimanagerial Khusus Konstruksi*. Jurnal Ilmiah Dosen, Vol. 4 No. 2.

Alfian Hanafi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Jurnal Ilmiah Vol. 1.

Hasan, Fuad Zainul. (2012). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopeame Pure Organic Jambang*. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.

Arianto, S. A. Nugroho (2012). *Kepuasan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar*. Jurnal Ekonomi, Vol. 8, No. 2.

Dewi [illegible] (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. [illegible] Cabang Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. [illegible].

[illegible] (2016). *Kepuasan Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Ekonomi, Vol. 3, No. 2, [illegible].

Nurdin, Nur Fajar, dan Nurhuda. (2020). *Pengaruh Motivasi Kepuasan Dengan Tempat Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JPM, Vol. 1, No. 1, Hal. 57-73.

Permenaker. [illegible] *Jaminan Kesehatan Nasional BP [illegible]*. [illegible].

Sutrisno, Edy. [illegible]. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di [illegible] Kota Jawa Tengah Timur*.

Wangsaputra, A.A.A. P. (2013). *Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Pencapaian Creatio Sebab PT. Semesta Aceh Jaya Cilegon Banten*.

Wayne. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Gelora Indonesia. Jakarta.

Wayne Mondy, dkk. *Manajemen Sumber Daya Kepemimpinan Manusia Kantor di PT. PINALAPE*, Hal.461. Erlangga Pertama. Jakarta.

Wibowo. (2010). *Kepemimpinan dan Kepegawai*. Jakarta. Rajawali Pers.

Widia Hendriana Juliya, Nainggolan, Sumbodo Bambang Sujiat (2020). *pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. Vol. 1, No. 3.

[illegible], S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.

[illegible], Suharsimi (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

[illegible], P., Stephen & Judge, T. (2008). P. Jakarta: Organizational Behaviour, Salemba Empat, Jakarta.

[illegible] (2016). Pengaruh Iklim Kerja Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Sikap Kerjadan Dampak Kepuasan Kerja. Vol. 1, No. 1.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bagas Kuala Simpang"

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, peneliti bermaksud untuk melakukan [illegible] dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bagas Pure Economic Oil Perkebunan Kuala Simpang".

Untuk keperluan tersebut, saya [illegible] untuk [illegible] pada [illegible] Pada [illegible] untuk [illegible]

Kuesioner [illegible] yang [illegible]

Nama : [illegible]

NIM : [illegible]

Fakultas : [illegible]

Jurusan : [illegible]

Perguruan Tinggi : [illegible]

Untuk [illegible] Pengaruh Gaya [illegible] [illegible] dari responden [illegible]

Demikian [illegible] dapat [illegible] dan [illegible] [illegible]

Profil Responden

Berilah tanda check (✓) untuk setiap pertanyaan yang merupakan [illegible] anda yang sesuai dengan diri anda.

1. Jenis kelamin: ☐ Pria ☐ Wanita

2. Usia: ☐ [illegible] ☐ [illegible] ☐ [illegible] ☐ [illegible] ☐ [illegible] ☐ > 41 Tahun

3. Pendidikan Terakhir: ☐ [illegible] ☐ [illegible] ☐ [illegible] ☐ [illegible]

4. Lama Bekerja: ☐ < 1 Tahun ☐ 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ > 11 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Berikanlah tanda pada [illegible] yang [illegible] sesuai [illegible] yang [illegible]
2. Kuisioner [illegible] (✓) [illegible] yang [illegible] pilihan
3. Untuk [illegible] yang [illegible] untuk [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]
4. [illegible] (✓) pada [illegible] yang [illegible] dari [illegible] (✓) [illegible] yang [illegible]
5. [illegible] yang [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]

E. Keterangan Jawaban

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Data Pemeriksaan (X1)					
1	[illegible]					
2	[illegible]					
3	[illegible]					
4	[illegible]					
5	[illegible]					
6	[illegible]					
7	[illegible]					
8	[illegible]					

[illegible]						
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					

[illegible]	[illegible]					
[illegible]	[illegible]					

LAMPIRAN 2

[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4.5
[illegible]	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4.625
[illegible]	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.375
[illegible]	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4.25
[illegible]	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
[illegible]	5	4	4	4	5	5	4	5	36	4.5
[illegible]	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
[illegible]	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.125
[illegible]	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
[illegible]	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
[illegible]	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
[illegible]	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
[illegible]	4	5	4	5	5	5	5	4	37	4.7
[illegible]	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.625
[illegible]	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4.375
[illegible]	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
[illegible]	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4.875
[illegible]	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
[illegible]	5	4	5	5	5	5	5	5	38	4.75
[illegible]	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.625
[illegible]	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4

[illegible]	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
[illegible]	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
[illegible]	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3.5
[illegible]	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.875
[illegible]	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
[illegible]	4	4	3	4	3	4	3	4	31	3.875
[illegible]	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.375
[illegible]	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4

NO. RESPONDEN	[illegible]								TOTAL	RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
1	[illegible]								27	3.7
2	[illegible]								32	4
3	[illegible]								26	3.5
4	[illegible]								32	4
5	[illegible]								30	3.7
6	[illegible]								28	3.5
7	[illegible]								29	3.6
8	[illegible]								26	3.3
9	[illegible]								28	3.5
10	[illegible]								32	4
11	[illegible]								28	3.5
12	[illegible]								32	4
13	[illegible]								26	3.3
14	[illegible]								32	4
15	[illegible]								32	4
16	[illegible]								30	3.7
17	[illegible]								28	3.5
18	[illegible]								32	4
19	[illegible]								32	4
20	[illegible]								32	4
21	[illegible]								32	4
22	[illegible]								32	4
23	[illegible]								32	4
24	[illegible]								32	4
25	[illegible]								32	4
26	[illegible]								32	4
27	[illegible]								32	4
28	[illegible]								32	4
29	[illegible]								32	4
30	[illegible]								32	4
31	[illegible]								32	4
32	[illegible]								32	4

22	4	4	4	3	3	4	3	4	30	30
23	3	3	3	4	4	4	3	4	26	26
24	3	3	3	3	3	4	4	4	27	27
25	3	3	3	4	4	4	4	3	28	28
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
27	4	3	3	4	3	4	3	3	27	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
29	3	3	3	4	3	3	3	3	27	27
30	3	3	3	4	3	3	3	4	28	28
31	3	3	3	4	3	3	3	3	27	27
32	4	3	3	4	3	4	4	4	29	29
33	3	4	4	4	4	4	3	3	29	29
34	4	4	4	3	4	4	3	3	29	29
35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
36	4	4	4	4	4	4	4	3	31	31
37	4	4	4	4	4	4	4	3	31	31
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
44	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24

XO	[illegible]								TOTAL	TOTAL/8
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		
1	4	4	3	4	3	3	4	4	29	29
2	3	3	4	3	4	3	3	3	26	26
3	4	4	3	3	3	3	4	3	27	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
6	3	4	3	3	4	4	4	4	29	29
7	3	3	3	3	3	3	4	4	27	27
8	3	3	3	4	3	3	3	4	26	26
9	4	4	4	4	4	4	4	3	32	32
10	4	4	4	4	4	4	4	3	32	32
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]:

[illegible]

[illegible] Respondió:

[illegible]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total		[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total		[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total		[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Valid	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Valid	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Valid	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

[illegible]

		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Valid N (listwise)		[illegible]				

[illegible]

1. [illegible]

[illegible]

		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Pearson	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Pearson	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

[illegible]

		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Correlations

		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	Correlation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Sig. (2-tailed)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	N	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

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

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

3. Uji Reliabilitas

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	[illegible]	[illegible]
	Excluded[a]	[illegible]	[illegible]
	Total	[illegible]	[illegible]

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
[illegible]	[illegible]

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	N
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]

[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Item Statistics

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

Reliability Statistics

[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]

Item-Total Statistics

	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]

a. [illegible]

b. [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]		[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
		[illegible]	[illegible]				
		[illegible]	[illegible]				
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

a. [illegible]

[illegible]

[illegible]

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

a. Predictors: (Constant), [illegible]

b. Dependent Variable: [illegible]

[illegible]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]		
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

a. Dependent Variable: [illegible]

LAMPIRAN I

SURAT PENELITIAN

PT MITRA PUTRA SUMATERA

[illegible]

[illegible] 11 April [illegible]

[illegible]

Perihal [illegible]

Yang [illegible]

Tempat [illegible]

Dengan hormat,

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

PENGAMPUNAN HUKUMAN

[illegible]

[illegible]
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
[illegible]

[illegible]

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, Menerangkan bahwa naskah yang berjudul [illegible] di bawah ini:

Nama : [illegible]
NIM : [illegible]
Program Studi : [illegible]

Dengan nilai

No.	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	[illegible]	[illegible]	[illegible]
2	[illegible]	[illegible]	[illegible]
3	[illegible]	[illegible]	[illegible]
4	[illegible]	[illegible]	[illegible]
5	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible] 2021
Mengetahui

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Scanned with CamScanner

BAB I Nur Hanisa 105721132818

[illegible]

[illegible]

Scanned with CamScanner

BAB I Nur Hanisa 105721133514

9%	9%	3%	2%

1	nanopdf.com	2%
2	eprints.mercubuana-yogya.ac.id	2%
3	www.coursehero.com	2%
4	docobook.com	2%
5	repository.unmuhpo.ac.id	2%

Scanned with CamScanner

BAB IV Nur Hanisa 105721132818

Submission date: [illegible]
Submission ID: [illegible]
File name: [illegible]
Word count: [illegible]
Character count: [illegible]

Scanned with CamScanner

BAB IV Nur Hafna 105721132819

10%

15%

2%

2%

eprints.unm.ac.id	5%
digilibadmin.unismuh.ac.id	3%
eprints.uny.ac.id	2%

Scanned with CamScanner

BAB V Nur Hanisa

105721132818

Scanned with CamScanner

V Nur Hanisa 105721132818

0%	0%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Scanned with CamScanner

BAB II Nur Hanisa

105721132818

Scanned with CamScanner

Siti Nur Hanisa 105721132518

22%	22%	6%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	4%
2	repository.ditmawa.mta.ac.id Internet Source	3%
3	repository.unisma.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Student Paper	2%
5	www.academia.edu Internet Source	2%
6	ejurnal.org Internet Source	2%
7	repository.stikesalsa.ac.id Internet Source	2%
8	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
9	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	2%

Scanned with CamScanner

Scanned with CamScanner

BAB III Nur Hanisa

105721132818

Scanned with CamScanner

BAB III Nur Hanisa 105721132815

9%	9%	6%	13%
[illegible]	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	2%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
3	id.123dok.com Internet Source	2%
4	digilibrary.iain Internet Source	2%
5	www.coursehero.com Internet Source	2%

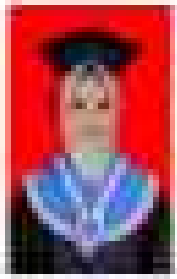
Exclude quotes On Exclude matches Off
Exclude bibliography On

Scanned with CamScanner

LAMPIRAN II

DOKUMENTASI

RIWAYAT HIDUP



Nur Hanna Lutfi Wahyuni 7 Oktober 2000 anak pertama pasangan dari bapak Abdi Arkam dan Ibu Sumati dan 3 bersaudara. Penulis mengawali jenjang pendidikan di SD Negeri Pamana pada tahun 2006-2012.

Kemudian melanjut [illegible] Pondok Pesantren Salsabil Mangelu Pamana di [illegible] Negeri 1 Pamana [illegible] 2015/2016. Penulis melanjutkan pendidikan [illegible] Negeri 1 Pamana [illegible] 2018/2019. Penulis melanjutkan pendidikan [illegible] Pondok Pesantren Darussalam Bone [illegible] Mahasiswa pada tahun 2019 [illegible].

Pada [illegible] penulis [illegible] yang berjudul "**Pengaruh Nilai Pembelajaran Dan Budaya Kerja Terhadap Minat Berwirausaha Pada PT Bogel Pulau Sembilan**".