

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan ulasan pada bab-bab sebelumnya bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian memperlihatkan gaya kepemimpinan mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memperlihatkan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Bank DKI Jakarta akan terus menjadi tingkatan kinerja karyawan pada perusahaan perbankan tersebut. Pola gaya kepemimpinan yang memegang peranan penting untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik agar produktivitas kerja karyawan tinggi sehingga pencapaian tujuan Bank DKI Jakarta terpenuhi secara efektif dan efisien.
2. Hasil pengujian memperlihatkan motivasi kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menampilkan jika motivasi kerja ialah salah satu faktor berarti dalam kepegawaian suatu industri. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melakukan tiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya mengerahkan segala keahlian yang dimiliki untuk menuntaskan sesuatu pekerjaan.
3. Remunerasi mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini mengindikasikan dengan terdapatnya remunerasi, karyawan dapat memperoleh pemasukan yang lebih baik serta tingkatan kesejahteraan hidupnya, membuat mereka lebih konsentrasi dalam bekerja. Seorang hendak bekerja dengan aman serta tenang apabila mempunyai pemasukan yang layak serta lumayan untuk keluarganya.
4. Hasil pengujian terakhir memperlihatkan hadirnya remunerasi mampu berfungsi selaku variabel yang bisa memoderasi ikatan antara gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pemberian remunerasi bisa memunculkan perasaan bertanggung jawab yang besar untuk

pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Dengan begitu akan bisa tercipta keadaan yang membuat pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah disimpulkan dapat sebagai berikut;

1. Perlu lebih mengembangkan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya dilingkungan Bank DKI Jakarta agar dapat mencapai tujuan sebuah organisasi. Perihal ini dicoba untuk kemampuan tanggung jawab karyawan perusahaan lebih berkreasi tanpa melanggar ketentuan yang sudah terdapat pada perusahaan dengan begitu hendak terus menjadi tingkatkan kinerja mereka. Menciptakan iklim positif pada organisasi dengan memberikan teladan dengan perbuatan-perbuatan positif.
2. Hendaknya menjaga motivasi kerja karyawan misal dengan pemenuhan kebutuhan perlengkapan kerja, diperlukan untuk tujuan mempermudah para pekerja maupun pegawai yang bekerja di kantor dengan adanya peralatan kantoran, karyawan akan lebih di pedulikan keinginanya serta perlu memenuhi kepuasan karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar tercapainya tujuan yang ditetapkan.
3. Hendaknya mampu dalam memberikan remunerasi lebih dengan yang berlaku di saat ini, sehingga karyawan akan lebih giat untuk bekerja lebih produktif dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Perlu adanya peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian jasa produksi atau bonus tahunan harus disesuaikan dengan beban kerja yang harus ditanggung. Misalnya untuk kenaikan kinerja karyawan yang berkategori cukup, biasanya mendapatkan tunjangan pertahun satu kali gaji dan berkinerja baik mendapatkan dua kali gaji serta berkinerja sangat baik, mendapatkan tiga kali gaji agar ditingkatkan satu kali gaji di setiap kategori kinerja sebelumnya setiap tunjangan akhir tahun. Agar karyawan merasa tunjangan kinerja berupa

tunjangan prestasi yang diberikan setiap tahun dapat memenuhi kebutuhan biaya hidup mereka yang lebih baik.

4. Kenaikan motivasi dapat dilakukan dengan membagikan dorongan kepada tiap pegawai dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya semacam membagikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, jadi contoh pegawai yang melakukan nilai-nilai organisasi serta usulan promosi dan mutasi pegawai yang terencana sesuai dengan bidang kompetensinya
5. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas mengembangkan model penelitian dengan meningkatkan faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Ekspansi penelitian yang dianjurkan dari penelitian ini merupakan menaikkan variabel independen seperti, kepuasan karyawan maupun kedisiplinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaziz A. & Mihreza 2014. The Importance of Leadership Behavior and Motivation In Creating Employee Performance: (A Study at the Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya). *Asia-Pacific Management and Business Application*, 3, 2 (2014): 86-105
- Alwaki, M.N. 2018. An Evaluation of the Impact of Remuneration on Employee Attitude and Performance in Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 8.(7), 410–420.
- Aminu, M.H. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3: 1-10.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bao, C. 2015. The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China. *International Journal of Accounting & Business Management*. 3.(2): 29-45.
- Calvin, O.Y. 2017. The Impact Of Remuneration On Employees' Performance (A Study Of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara And State College Of Education Maru, Zamfara State). *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*. 4.(2): 34-43.
- Daft, R. L. 2007. *Manajemen*. Edisi keenam. Salemba empat. Jakarta.
- Ghozali, I, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* 21. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta.
- Hasibuan. M. SP. 2012. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Ivancevich, 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Erlangga. Jakarta.

- Julianry, A. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 3. (2): 236-245.
- Kartono, K. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lolita, G. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan Dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pemda Jakarta Timur. *Jurnal Eksekutif*. 13.(1).: 137-160.
- Luthans, F., 2008. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. United States.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Maryam, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo. *Jurnal Idaarah*, Vol. I, No. 2 : 200-212.
- Masri. S . 2007. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES. Jakarta.
- Munandar.2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta.
- Nawawi. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Panggabean, M.S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rahayu, B. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*. 1.(1): 1-22.

- Reksohadiprodjo, S. 2012. *Organisasi Perusahaan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, V 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. 2011. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, U. 2012. *Remunerasi Pegawai Negeri Sipil*. Diunduh dari <http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negerisipil/> Tanggal 19 April 2020.
- Setiawan, K.C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1 No. 2: 43-53
- Siagian, S. P. 2012. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 4. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeth. Bandung.
- Sukwandi dan Yonathan, 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan UKM. *Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer*. Vol. 03 No. 11: 234-251.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Triyana, I.N. 2018. Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung. Lampung.
- Wilfred, O.N. 2014. Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii County. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 4, No. 1; 223 – 231.
- Zulaika, S. 2016. Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Wahana Bhakti Praja*, Vol 6. Edisi 1: 35-45.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

KUESIONER DAMPAK REMUNERASI ATAS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK DKI CABANG MATRAMAN JAKARTA

Kepada Yth.

**Karyawan Bank DKI Jakarta
Di Tempat**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan ini dengan jujur.

Adapun angket penelitian ini akan digunakan untuk keperluan penyusunan tesis atau tugas akhir guna memperoleh gelar pasca sarjana (S2) pada Politeknik STIA LAN Jakarta Dengan Judul Dampak Remunerasi Atas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Cabang Matraman Jakarta.

Atas kesediaan dan bantuannya dalam mengisi angket ini kami mengucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____
Jenis Kelamin : _____
Usia : 1. 20-25 tahun
2. 26-30 tahun
3. 31-35 tahun
4. 36-40 tahun
5. > 40 tahun
Pendidikan : 1. SMA
2. D3
3. S1
4. S2
Masa Kerja : 1. < 3 tahun
2. 3 – 5 tahun
3. 6 – 10 tahun
4. > 10 tahun

Petunjuk Pengisian Responden

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (v) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
2 : Tidak Setuju
3 : Cukup Setuju
4 : Setuju
5 : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
GK	Gaya Kepemimpinan					
1	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan					
2	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam memotivasi karyawannya					
3	Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya.					

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
4	Pimpinan saya mampu mengendalikan bawahannya.					
5	Pimpinan saya memiliki tanggungjawab atas instansi yang dipimpinnya					
MK	Motivasi Kerja					
1	Percaya akan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
2	Perusahaan ini mampu menjaga harga diri karyawan guna menyenangkan lapangan pekerjaannya.					
3	Tugas yang diberikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan harapan					
4	Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari.					
5	Keinginan untuk tetap bergabung di perusahaan membuat anda melakukan bekerja dengan sungguh-sungguh.					
6	Bekerja di lingkungan perusahaan ini dapat memberikan kepuasan kerja					
7	Keinginan untuk berprestasi dalam melakukan pekerjaan mendorong anda untuk berbuat lebih baik					
Rmn	Remunerasi					
1	Gaji ditetapkan ditempat perusahaan anda bekerja dengan memperhatikan peranan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
2	Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan untuk biaya hidup anda dan keluarga					
3	Perusahaan memberikan tunjangan prestasi yang diberikan pada akhir tahun					
4	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya, yang besarnya sama dengan gaji dan diberikan sekali dalam satu tahun					

Diisi Oleh Pimpinan

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
KK	Kinerja Karyawan					
1	Karyawan ini dapat mencapai kualitas kerja sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan					
2	Karyawan ini dapat mencapai kuantitas kerja sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan					
3	Hasil kerja karyawan tepat waktu sesuai dengan periode yang ditentukan.					
4	Karyawan memiliki kemampuan efektifitas dalam penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal					
5	Karyawan ini memiliki kemandirian menciptakan gagasan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul					

DOKUMENTASI KUISIONER

Kegiatan Isi Kuisisioner Kepada Karyawan Bank DKI





**Kegiatan Isi Kuisioner Terhadap Pimpinan Kantor Kas Bank DKI Cabang
Matraman**



**Kegiatan Isi Kuisioner Terhadap Pimpinan Area Head Bank DKI Cabang
Matraman**



Cabang Matraman
Jl. Matraman Raya No. 138
Jakarta Timur 13150
Telp. (62-21) 280 0829, 858 1360
858 0092, 858 0073
Fax. (62-21) 2800 753

Jakarta, 28 Desember 2020

Kepada Yth,
Kabag Administrasi Akademik dan Kerjasama
Politeknik STIA LAN Jakarta

Di
Jakarta

Nomor : 3207 / MTR / XII / 2020
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (Satu berkas)
Hal : Penelitian Penulisan Tesis

Sehubungan dengan surat Wakil Direktur I Bidang Akademik Nomor : 1264 /STIA.1.1/PPS.02.03 Tanggal 25 November 2020 perihal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, bersama ini kami menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Pipit Mulyono
NPM : 1864002160
Jurusan : Administrasi Publik
Prodi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Dampak Remunerasi Atas Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Matraman Jakarta

Telah selesai melakukan Penelitian dalam rangka mendapatkan bahan/data/Informasi di Bank DKI Cabang Matraman Jakarta Timur kurang lebih 1 (satu) bulan terhitung tanggal 25 November 2020 sampai dengan 25 Desember 2020 guna penulisan Tesis mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan atas perhatian diucapkan terima kasih.

Area Head Bank DKI Cabang Matraman



Susanti Mulia Syair
NIP.23471013

Tembusan :
1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta
2. Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

No: 1282/PDS.03.3

Perpustakaan Politeknik STIA LAN Jakarta, menerangkan bahwa:

Nama : PIPIT MULYONO

NPM : 1864002160

Berdasarkan rekap data peminjaman, mahasiswa tersebut sudah tidak memiliki pinjaman buku / koleksi lainnya.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk syarat kelengkapan dokumen sidang tugas akhir.

Jakarta, 30 November 2020

Kepala Unit Perpustakaan,



Saifurrokhman, S.Sos

NIP. 19720513 199702 1 001

Resp	GK (X1)	MK (X2)	Remun (X3)	KK (Y)	Res_1	Res_2	Abres
1	24	29	18	25	0,0977	0,03683	0,03683
2	20	28	16	21	-1,05187	-0,59869	0,59869
3	24	29	17	25	0,62356	-0,96317	0,96317
4	20	28	16	21	-1,05187	-0,59869	0,59869
5	20	25	16	22	0,57022	-0,4745	0,4745
6	20	23	16	21	-0,01505	-0,39171	0,39171
7	20	23	16	21	-0,01505	-0,39171	0,39171
8	20	29	16	22	-0,25923	-0,64009	0,64009
9	20	29	16	21	-1,25923	-0,64009	0,64009
10	21	17	15	22	2,35715	-1,47411	1,47411
11	22	17	18	23	1,38174	1,19512	1,19512
12	21	25	15	22	0,69825	-1,80528	1,80528
13	20	24	14	19	-1,17069	-2,43311	2,43311
14	20	17	17	23	2,70327	0,85666	0,85666
15	20	21	15	19	-1,07446	-1,30892	1,30892
16	23	27	15	21	-1,51215	-2,54961	2,54961
17	23	25	16	23	0,37671	-1,46682	1,46682
18	20	25	17	23	1,04436	0,5255	0,5255
19	23	23	17	21	-1,73442	-0,38402	0,38402
20	19	20	17	17	-3,52098	1,06325	1,06325
21	20	25	18	23	0,5185	1,5255	1,5255
22	20	21	15	19	-1,07446	-1,30892	1,30892
23	20	24	15	18	-2,69655	-1,43311	1,43311
24	20	24	15	20	-0,69655	-1,43311	1,43311
25	20	24	16	21	-0,22241	-0,43311	0,43311
26	20	24	19	25	2,20001	2,56689	2,56689
27	20	24	18	25	2,72587	1,56689	1,56689
28	20	24	18	25	2,72587	1,56689	1,56689
29	20	24	19	25	2,20001	2,56689	2,56689
30	20	24	20	25	1,67415	3,56689	3,56689
31	20	24	18	25	2,72587	1,56689	1,56689
32	20	24	19	25	2,20001	2,56689	2,56689
33	21	18	16	23	2,62393	-0,5155	0,5155
34	20	22	16	20	-0,80769	-0,35032	0,35032
35	20	19	16	20	-0,1856	-0,22613	0,22613
36	25	25	14	23	0,63276	-4,12836	4,12836
37	24	28	20	25	-0,74666	2,07822	2,07822
38	20	21	16	19	-1,60032	-0,30892	0,30892
39	24	25	18	20	-4,07285	0,20241	0,20241
40	21	24	17	21	-1,14611	0,23612	0,23612
41	20	23	13	15	-4,43747	-3,39171	3,39171
42	20	23	14	17	-2,96333	-2,39171	2,39171
43	24	23	20	15	-9,70984	2,28521	2,28521
44	20	21	16	24	3,39968	-0,30892	0,30892
45	24	18	18	24	1,3787	0,49219	0,49219

46	22	24	17	19	-3,54395	-0,09465	0,09465
47	21	27	17	21	-1,7682	0,11193	0,11193
48	21	24	16	18	-3,62025	-0,76388	0,76388
49	21	22	16	18	-3,20552	-0,68109	0,68109
50	21	22	16	18	-3,20552	-0,68109	0,68109
51	24	28	16	24	0,35678	-1,92178	1,92178
52	22	22	16	23	1,39664	-1,01186	1,01186
53	21	28	18	25	1,49858	1,07054	1,07054
54	23	32	18	25	-0,12655	0,24341	0,24341
55	21	28	18	25	1,49858	1,07054	1,07054
56	23	27	16	25	1,96199	-1,54961	1,54961
57	23	29	18	25	0,49554	0,3676	0,3676
58	24	30	18	25	-0,10966	-0,00457	0,00457
59	22	28	17	23	-0,3734	-0,26023	0,26023
60	21	24	19	24	0,80217	2,23612	2,23612
61	21	24	19	24	0,80217	2,23612	2,23612
62	25	28	19	23	-2,61863	0,74745	0,74745
63	21	25	20	21	-2,93106	3,19472	3,19472
64	17	29	16	18	-3,06572	0,35222	0,35222
65	21	26	19	25	1,38744	2,15333	2,15333
66	23	29	18	24	-0,50446	0,3676	0,3676
67	21	23	17	25	3,06125	0,27752	0,27752
68	21	23	16	15	-6,41289	-0,72248	0,72248
69	23	19	19	25	2,04331	1,78156	1,78156
70	24	19	20	25	1,11961	2,45079	2,45079
71	24	19	19	25	1,64547	1,45079	1,45079
72	16	27	15	21	1,27271	-0,23421	0,23421
73	18	23	15	23	3,30649	-0,73017	0,73017
74	21	20	17	19	-2,31666	0,40171	0,40171
75	20	18	14	19	0,07349	-2,18473	2,18473
76	22	21	13	19	-0,81842	-3,97046	3,97046
77	21	14	17	15	-5,07248	0,65008	0,65008
78	24	25	16	25	1,97887	-1,79759	1,79759
79	24	13	16	22	1,46724	-1,30083	1,30083
80	22	13	18	24	3,21119	1,36071	1,36071
81	19	22	16	19	-1,40985	-0,01955	0,01955
82	21	21	19	25	2,42426	2,36031	2,36031
83	21	25	20	25	1,06894	3,19472	3,19472
84	20	21	18	25	3,34796	1,69108	1,69108
85	20	24	16	17	-4,22241	-0,43311	0,43311
86	20	16	16	11	-8,56351	-0,10194	0,10194
87	20	16	16	11	-8,56351	-0,10194	0,10194
88	17	27	15	16	-4,12513	-0,56498	0,56498
89	22	16	18	20	-1,4109	1,23652	1,23652
90	22	28	16	25	2,15246	-1,26023	1,26023
91	22	21	16	23	1,604	-0,97046	0,97046
92	16	20	16	18	-0,80161	1,05556	1,05556

93	18	23	15	20	0,30649	-0,73017	0,73017
94	25	31	20	25	-1,76659	1,62327	1,62327
95	25	35	20	25	-2,59604	1,45768	1,45768
96	25	29	20	25	-1,35186	1,70606	1,70606
97	25	27	20	25	-0,93713	1,78885	1,78885
98	20	24	16	25	3,77759	-0,43311	0,43311
99	21	22	18	19	-3,25724	1,31891	1,31891
100	24	31	16	25	0,73469	-2,04596	2,04596
101	23	27	17	23	-0,56388	-0,54961	0,54961
102	21	22	17	23	1,26862	0,31891	0,31891
103	21	20	16	25	4,2092	-0,59829	0,59829
104	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
105	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
106	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
107	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
108	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
109	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
110	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
111	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
112	21	24	16	25	3,37975	-0,76388	0,76388
113	23	15	17	21	-0,07551	-0,05286	0,05286
114	18	20	17	19	-1,12314	1,39402	1,39402
115	20	15	16	20	0,64386	-0,06054	0,06054
116	23	15	17	21	-0,07551	-0,05286	0,05286
117	20	15	16	19	-0,35614	-0,06054	0,06054
118	23	15	17	21	-0,07551	-0,05286	0,05286
119	22	12	16	20	0,47027	-0,5979	0,5979
120	25	28	17	23	-1,56691	-1,25255	1,25255
121	22	25	14	25	3,82627	-3,13605	3,13605
122	25	28	20	25	-1,1445	1,74745	1,74745
123	19	23	16	20	-0,61721	-0,06094	0,06094
124	22	26	18	25	1,51546	0,82256	0,82256
125	19	20	16	16	-3,99512	0,06325	0,06325
126	21	24	14	25	4,43147	-2,76388	2,76388
127	21	26	19	25	1,38744	2,15333	2,15333
128	22	19	17	25	3,49287	0,11233	0,11233

The 2nd
ICoGPASS 2019

MILLENNIUM HOTEL — Jakarta, 29th October 2019

Enhancing Public Policy and
Political Economy Qualities
Through Global Partnership



CERTIFICATE OF APPRECIATION

This is to certify that

PIPIT MULYONO

has participated in the conference as PRESENTER.

Conference Chair

Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA.

STIA LAN

Keynote Speaker

Dr. Mehmet Akif Demircioglu

National University of Singapore

MATRIK MASUKAN PERBAIKAN DARI DOSSEN PENGUJI
Sidang Tesis a.n. Pipit Mulyono 16 Juni 2021

Prof Payaman Simanjuntak

NO	MASUKAN	PERBAIKAN	KET
1	Nomor dan judul tabel diletakkan di atas tabel itu sendiri (bukan di bwh tabel)	sudah di perbaiki	
2	nomor dan judul gambar atau bagan di bawah gambar atau bagan itu sendiri	sudah diperbaiki	
3	perlu ditunjukkan pengaruh dari remunerasi memoderasi gaya kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menunjukkan perbedaan regresi dengan dan tanpa variabel remunerasi x3 $Y = \text{Konstan} + a_1x_1 + a_2x_2 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$	sudah diperbaiki	

Dosen Penguji : Dr. ASROPI.

NO	MASUKAN	PERBAIKAN	KET
1	masalah apa yang di perbaiki ? Kinerja? Mengapa mengambil pilihan variabel kepemimpinan motivasi dan remunerasi	sudah perbaiki	
2	bab 1 menyerupai bab 2 penuh dengan teori	Sudah dihapus	
3	level of analisis musti sama anatar variabel2 yang di teliti	sudah diperbaiki	
4	Bab 1 hal 3-6 perlu rewrite dibuat parafrasing pengutipan terlalu banyak	Sudah di perbaiki	

Dosen Penguji : Dr. Bambang Giyanto

NO	MASUKAN	PERBAIKAN	KET
1	bab 1 mestinya tidak ada teori	Sudah dihapus	
2	bab 1 adalah data permasalahan yang di jadikan objek penelitian	sudah di perbaiki	

3	1 spasi di daftar isi	Sudah diperbaiki	
4	yang ada data permasalahan yang di jadikan objek penelitian	sudah di perbaiki	

Dosen Penguji : Dr. A. RINA HERAWATI

NO	MASUKAN	PERBAIKAN	KET
1	BAB I Perbaiki sesuai dengan masukan dosen penguji	Sudah diperbaiki	
2	bab 1 sebaiknya lebih banyak menceritakan masalah variabel y dan di deskripsikan	Sudah diperbaiki	
3	dasar pemilihan variabel adalah fakta / data existing condition	Sudah diperbaiki	
4	BAB II Perbaiki kutipan langsung dan tidak langsung sesuai pedoman	Sudah diperbaiki	
5	bab II tambahkan tinjauan kebijakan kebijakan yang terkait dengan focus penelitian	Sudah diperbaiki	
6	BAB III harus ada validitas dan reabilitas	Sudah diperbaiki	
7	sesuaikan dengan variabel	Sudah diperbaiki	
8	tambahkan halaman disetiap lembarnya	Sudah diperbaiki	
9	BAB V Perbaiki kesimpulan adalah hal hal yang ditemukan sesuai variabel penelitian	Sudah diperbaiki	
10	Perbaiki kesalahan tulisan, lihat dan baca secara teliti, jangan sampai ada yang salah	Sudah diperbaiki	

Reliability- Gaya Kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	5

Correlations

Correlations

		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	TOTGK
GK1	Pearson Correlation	1	,000	,000	,346	,346	,390*
	Sig. (2-tailed)		1,000	1,000	,061	,061	,033
	N	30	30	30	30	30	30
GK2	Pearson Correlation	,000	1	,784**	,351	,614**	,765**
	Sig. (2-tailed)	1,000		,000	,057	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
GK3	Pearson Correlation	,000	,784**	1	,447*	,671**	,818**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,000		,013	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
GK4	Pearson Correlation	,346	,351	,447*	1	,760**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,061	,057	,013		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
GK5	Pearson Correlation	,346	,614**	,671**	,760**	1	,923**
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTGK	Pearson Correlation	,390*	,765**	,818**	,788**	,923**	1
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability - Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	7

Correlations

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
MK1	Pearson Correlation	1	-,044	,629**	,113	,446*	,604**
	Sig. (2-tailed)		,817	,000	,554	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30
MK2	Pearson Correlation	-,044	1	,085	,478**	,086	,341
	Sig. (2-tailed)	,817		,655	,008	,653	,065
	N	30	30	30	30	30	30
MK3	Pearson Correlation	,629**	,085	1	,316	,281	,391*
	Sig. (2-tailed)	,000	,655		,089	,132	,033
	N	30	30	30	30	30	30
MK4	Pearson Correlation	,113	,478**	,316	1	,053	,234
	Sig. (2-tailed)	,554	,008	,089		,781	,213
	N	30	30	30	30	30	30
MK5	Pearson Correlation	,446*	,086	,281	,053	1	,420*
	Sig. (2-tailed)	,013	,653	,132	,781		,021
	N	30	30	30	30	30	30
MK6	Pearson Correlation	,604**	,341	,391*	,234	,420*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,065	,033	,213	,021	
	N	30	30	30	30	30	30
MK7	Pearson Correlation	,536**	,136	,415*	,176	,825**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,002	,474	,023	,353	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTMK	Pearson Correlation	,747**	,389*	,645**	,448*	,707**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,000	,013	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		MK7	TOTMK
MK1	Pearson Correlation	,536	,747
	Sig. (2-tailed)	,002	,000
	N	30	30
MK2	Pearson Correlation	,136	,389
	Sig. (2-tailed)	,474	,034
	N	30	30
MK3	Pearson Correlation	,415**	,645
	Sig. (2-tailed)	,023	,000
	N	30	30
MK4	Pearson Correlation	,176	,448**
	Sig. (2-tailed)	,353	,013
	N	30	30
MK5	Pearson Correlation	,825*	,707
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	30	30
MK6	Pearson Correlation	,771**	,827
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	30	30
MK7	Pearson Correlation	1**	,859
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
TOTMK	Pearson Correlation	,859**	1*
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

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

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Reliability - Remunerasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,641	4

Correlations

Correlations

		Rmn1	Rmn2	Rmn3	Rmn4	TOTRmn
Rmn1	Pearson Correlation	1	,075	,309	,224	,625**
	Sig. (2-tailed)		,695	,097	,233	,000
	N	30	30	30	30	30
Rmn2	Pearson Correlation	,075	1	-,062	,363*	,573**
	Sig. (2-tailed)	,695		,746	,049	,001
	N	30	30	30	30	30
Rmn3	Pearson Correlation	,309	-,062	1	,011	,522**
	Sig. (2-tailed)	,097	,746		,954	,003
	N	30	30	30	30	30
Rmn4	Pearson Correlation	,224	,363*	,011	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	,233	,049	,954		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTRmn	Pearson Correlation	,625**	,573**	,522**	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

J A K A R T A

Reliability - Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	5

Correlations

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTKK
KK1	Pearson Correlation	1	,304	-,031	,285	,146	,584**
	Sig. (2-tailed)		,102	,870	,127	,442	,001
	N	30	30	30	30	30	30
KK2	Pearson Correlation	,304	1	,402*	,300	,116	,717**
	Sig. (2-tailed)	,102		,028	,107	,540	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KK3	Pearson Correlation	-,031	,402*	1	,154	,138	,555**
	Sig. (2-tailed)	,870	,028		,418	,467	,001
	N	30	30	30	30	30	30
KK4	Pearson Correlation	,285	,300	,154	1	,637**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,127	,107	,418		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
KK5	Pearson Correlation	,146	,116	,138	,637**	1	,578**
	Sig. (2-tailed)	,442	,540	,467	,000		,001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTKK	Pearson Correlation	,584**	,717**	,555**	,694**	,578**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Frequencies

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	85	66,4	66,4	66,4
	Wanita	43	33,6	33,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40 thn	11	8,6	8,6	8,6
	20-25 thn	26	20,3	20,3	28,9
	26-30 thn	39	30,5	30,5	59,4
	31-35 thn	41	32,0	32,0	91,4
	36-40 thn	11	8,6	8,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	5,5	5,5	5,5
	S1	94	73,4	73,4	78,9
	S2	20	15,6	15,6	94,5
	SMA	7	5,5	5,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 thn	10	7,8	7,8	7,8
	> 10 thn	54	42,2	42,2	50,0
	3-5 thn	30	23,4	23,4	73,4
	6-10 thn	34	26,6	26,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

GK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	3,1	3,1	3,1
	3,00	6	4,7	4,7	7,8
	4,00	92	71,9	71,9	79,7
	5,00	26	20,3	20,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

GK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	2,3	2,3	2,3
3,00	5	3,9	3,9	6,3
4,00	84	65,6	65,6	71,9
5,00	36	28,1	28,1	100,0
Total	128	100,0	100,0	

GK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	1,6	1,6	1,6
4,00	56	43,8	43,8	45,3
5,00	70	54,7	54,7	100,0
Total	128	100,0	100,0	

GK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	,8	,8	,8
4,00	93	72,7	72,7	73,4
5,00	34	26,6	26,6	100,0
Total	128	100,0	100,0	

GK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	2,3	2,3	2,3
4,00	95	74,2	74,2	76,6
5,00	30	23,4	23,4	100,0
Total	128	100,0	100,0	

MK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	12	9,4	9,4	9,4
2,00	32	25,0	25,0	34,4
3,00	49	38,3	38,3	72,7
4,00	29	22,7	22,7	95,3
5,00	6	4,7	4,7	100,0
Total	128	100,0	100,0	

MK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	3,9	3,9	3,9
2,00	21	16,4	16,4	20,3
3,00	58	45,3	45,3	65,6
4,00	35	27,3	27,3	93,0
5,00	9	7,0	7,0	100,0
Total	128	100,0	100,0	

MK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	1,6	1,6	1,6
2,00	17	13,3	13,3	14,8
3,00	63	49,2	49,2	64,1
4,00	38	29,7	29,7	93,8
5,00	8	6,3	6,3	100,0
Total	128	100,0	100,0	

MK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	8	6,3	6,3	6,3
2,00	36	28,1	28,1	34,4
3,00	47	36,7	36,7	71,1
4,00	30	23,4	23,4	94,5
5,00	7	5,5	5,5	100,0
Total	128	100,0	100,0	

MK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	6	4,7	4,7	4,7
2,00	14	10,9	10,9	15,6
3,00	22	17,2	17,2	32,8
4,00	52	40,6	40,6	73,4
5,00	34	26,6	26,6	100,0
Total	128	100,0	100,0	

MK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,8	,8	,8
2,00	19	14,8	14,8	15,6
3,00	34	26,6	26,6	42,2
4,00	52	40,6	40,6	82,8
5,00	22	17,2	17,2	100,0
Total	128	100,0	100,0	

MK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	2,3	2,3	2,3
2,00	16	12,5	12,5	14,8
3,00	18	14,1	14,1	28,9
4,00	66	51,6	51,6	80,5
5,00	25	19,5	19,5	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Rmn1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	2,3	2,3	2,3
3,00	5	3,9	3,9	6,3
4,00	71	55,5	55,5	61,7
5,00	49	38,3	38,3	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Rmn2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	3,9	3,9	3,9
3,00	5	3,9	3,9	7,8
4,00	71	55,5	55,5	63,3
5,00	47	36,7	36,7	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Rmn3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	1,6	1,6	1,6
3,00	8	6,3	6,3	7,8
4,00	76	59,4	59,4	67,2
5,00	42	32,8	32,8	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Rmn4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	2,3	2,3	2,3
3,00	17	13,3	13,3	15,6
4,00	79	61,7	61,7	77,3
5,00	29	22,7	22,7	100,0
Total	128	100,0	100,0	

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	2,3	2,3	2,3
3,00	13	10,2	10,2	12,5
4,00	42	32,8	32,8	45,3
5,00	70	54,7	54,7	100,0
Total	128	100,0	100,0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	2,3	2,3	2,3
3,00	15	11,7	11,7	14,1
4,00	34	26,6	26,6	40,6
5,00	76	59,4	59,4	100,0
Total	128	100,0	100,0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	6	4,7	4,7	4,7
3,00	16	12,5	12,5	17,2
4,00	35	27,3	27,3	44,5
5,00	71	55,5	55,5	100,0
Total	128	100,0	100,0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	3,9	3,9	3,9
3,00	11	8,6	8,6	12,5
4,00	38	29,7	29,7	42,2
5,00	74	57,8	57,8	100,0
Total	128	100,0	100,0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	2,3	2,3	2,3
3,00	12	9,4	9,4	11,7
4,00	38	29,7	29,7	41,4
5,00	75	58,6	58,6	100,0
Total	128	100,0	100,0	

POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

Regression - Model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,239	2,80644

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330,420	2	165,210	20,976	,000 ^b
	Residual	984,510	125	7,876		
	Total	1314,930	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4,515	2,912		1,551	,123			
	Gaya Kepemimpinan	,572	,134	,337	4,270	,000	,400	,357	,330
	Motivasi Kerja	,229	,059	,309	3,909	,000	,377	,330	,303

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

STIA LAN
J A K A R T A

Regression – Model 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Remunerasi , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,309	,293	2,70620

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,811	3	135,604	18,516	,000 ^b
	Residual	908,119	124	7,324		
	Total	1314,930	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,125	3,154		-,040	,968
	Gaya Kepemimpinan	,398	,140	,235	2,844	,005
	Motivasi Kerja	,207	,057	,280	3,643	,000
	Remunerasi	,526	,163	,266	3,230	,002

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Gaya Kepemimpinan	,400	,247	,212	,817	1,224
	Motivasi Kerja	,377	,311	,272	,946	1,057
	Remunerasi	,414	,279	,241	,822	1,217

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
1	1	3,967	1,000	,00	,00	,00
	2	,024	12,919	,02	,02	,99
	3	,005	27,696	,08	,38	,00
	4	,004	32,030	,91	,60	,00

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Remunerasi	
1	1		,00
	2		,03
	3		,92
	4		,05

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

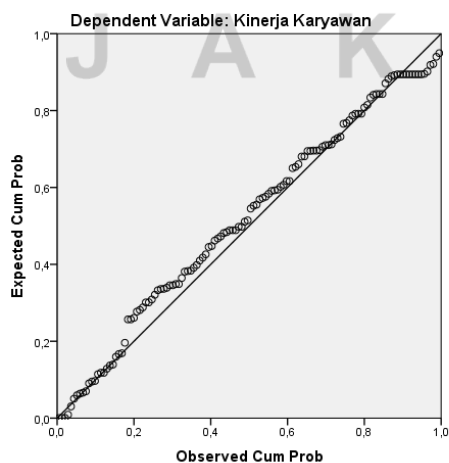
Residuals Statistics^a

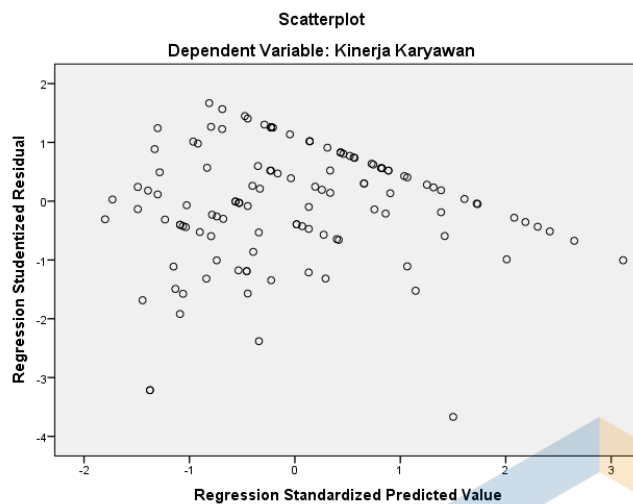
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18,8016	27,5960	22,0234	1,78976	128
Std. Predicted Value	-1,800	3,114	,000	1,000	128
Standard Error of Predicted Value	,246	,855	,457	,142	128
Adjusted Predicted Value	18,8648	27,8502	22,0303	1,79880	128
Residual	-9,70984	4,43147	,00000	2,67405	128
Std. Residual	-3,588	1,638	,000	,988	128
Stud. Residual	-3,669	1,668	-,001	1,003	128
Deleted Residual	-10,15587	4,59665	-,00687	2,75517	128
Stud. Deleted Residual	-3,871	1,680	-,005	1,018	128
Mahal. Distance	,059	11,671	2,977	2,475	128
Cook's Distance	,000	,155	,008	,018	128
Centered Leverage Value	,000	,092	,023	,019	128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0E-7
	Std. Deviation	2,67404931
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,064
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,843
Asymp. Sig. (2-tailed)		,476

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

STIA LAN
J A K A R T A

Regression - Persamaan 1 (MRA)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Remunerasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 ^a	,178	,165	1,48661

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

b. Dependent Variable: Remunerasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,969	2	29,984	13,568	,000 ^b
	Residual	276,250	125	2,210		
	Total	336,219	127			

a. Dependent Variable: Remunerasi

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,824	1,542		5,721	,000
	Gaya Kepemimpinan	,331	,071	,386	4,663	,000
	Motivasi Kerja	,041	,031	,110	1,333	,185

a. Dependent Variable: Remunerasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,9444	18,5423	16,8281	,68717	128
Residual	-4,12836	3,56689	,00000	1,47485	128
Std. Predicted Value	-2,741	2,495	,000	1,000	128
Std. Residual	-2,777	2,399	,000	,992	128

a. Dependent Variable: Remunerasi

Regression- Persamaan 2 (MRA)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Karyawan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Absres

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,208 ^a	,043	,035	,91217

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,720	1	4,720	5,673	,019 ^b
	Residual	104,840	126	,832		
	Total	109,560	127			

a. Dependent Variable: Absres

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,178	,560		-,319	,751
	Kinerja Karyawan	,060	,025	,208	2,382	,019

a. Dependent Variable: Absres

STIA LAN
J A K A R T A

Reliability - Gaya Kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	128	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	128	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	5

Correlations

Correlations

		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	TOTGK
GK1	Pearson Correlation	1	,561**	,308**	,267**	,181*	,701**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,041	,000
	N	128	128	128	128	128	128
GK2	Pearson Correlation	,561**	1	,306**	,415**	,406**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128
GK3	Pearson Correlation	,308**	,306**	1	,305**	,309**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128
GK4	Pearson Correlation	,267**	,415**	,305**	1	,568**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128
GK5	Pearson Correlation	,181*	,406**	,309**	,568**	1	,665**
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128
TOTGK	Pearson Correlation	,701**	,795**	,631**	,700**	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	128	128	128	128	128	128

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

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

Reliability-Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	128	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	128	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	7

Correlations

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
MK1	Pearson Correlation	1	,290**	,477**	,647**	,139	,198*
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,116	,025
	N	128	128	128	128	128	128
MK2	Pearson Correlation	,290**	1	,458**	,407**	,122	,133
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,172	,134
	N	128	128	128	128	128	128
MK3	Pearson Correlation	,477**	,458**	1	,548**	,187*	,174*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,035	,049
	N	128	128	128	128	128	128
MK4	Pearson Correlation	,647**	,407**	,548**	1	,070	,104
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,430	,244
	N	128	128	128	128	128	128
MK5	Pearson Correlation	,139	,122	,187*	,070	1	,285**
	Sig. (2-tailed)	,116	,172	,035	,430		,001
	N	128	128	128	128	128	128
MK6	Pearson Correlation	,198*	,133	,174*	,104	,285**	1
	Sig. (2-tailed)	,025	,134	,049	,244	,001	
	N	128	128	128	128	128	128
MK7	Pearson Correlation	,242**	,257**	,354**	,263**	,464**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,006	,003	,000	,003	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128
TOTMK	Pearson Correlation	,671**	,581**	,693**	,673**	,536**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128

Correlations

		MK7	TOTMK
MK1	Pearson Correlation	,242	,671**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000
	N	128	128
MK2	Pearson Correlation	,257**	,581
	Sig. (2-tailed)	,003	,000
	N	128	128
MK3	Pearson Correlation	,354**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	128	128
MK4	Pearson Correlation	,263**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000
	N	128	128
MK5	Pearson Correlation	,464	,536
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	128	128
MK6	Pearson Correlation	,647*	,576
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	128	128
MK7	Pearson Correlation	1**	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	128	128
TOTMK	Pearson Correlation	,731**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	128	128

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

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

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Reliability - Remunerasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	128	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	128	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	4

Correlations

Correlations

		Rmn1	Rmn2	Rmn3	Rmn4	TOTRmn
Rmn1	Pearson Correlation	1	,093	,210*	,128	,579**
	Sig. (2-tailed)		,297	,017	,148	,000
	N	128	128	128	128	128
Rmn2	Pearson Correlation	,093	1	,096	,156	,576**
	Sig. (2-tailed)	,297		,280	,078	,000
	N	128	128	128	128	128
Rmn3	Pearson Correlation	,210*	,096	1	,288**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,017	,280		,001	,000
	N	128	128	128	128	128
Rmn4	Pearson Correlation	,128	,156	,288**	1	,646**
	Sig. (2-tailed)	,148	,078	,001		,000
	N	128	128	128	128	128
TOTRmn	Pearson Correlation	,579**	,576**	,635**	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	128	128	128	128	128

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

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

Reliability-Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	128	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	128	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	5

Correlations

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTKK
KK1	Pearson Correlation	1	,586**	,375**	,506**	,489**	,727**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128
KK2	Pearson Correlation	,586**	1	,646**	,619**	,517**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128
KK3	Pearson Correlation	,375**	,646**	1	,605**	,473**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128
KK4	Pearson Correlation	,506**	,619**	,605**	1	,772**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	128	128	128	128	128	128
KK5	Pearson Correlation	,489**	,517**	,473**	,772**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	128	128	128	128	128	128
TOTKK	Pearson Correlation	,727**	,838**	,783**	,871**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	128	128	128	128	128	128

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

53	Pria	20-25 thn	SMA	3-5 thn	4	4	4	5	4	5	4	21
54	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	5	4	5	5	4	23		
55	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	5	4	4	4	21	4	23
56	Pria	31-35 thn	S2	>10 thn	5	4	5	5	4	4	23	
57	Pria	31-35 thn	S1	>10 thn	5	5	4	4	5	23	4	23
58	Pria	31-35 thn	S1	>10 thn	4	5	5	5	5	24	4	23
59	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	5	4	22	4	22
60	Wanita	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	4	4	21	2	21
61	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	4	4	21	2	21
62	Pria	31-35 thn	S1	>10 thn	5	5	5	5	5	25	3	25
63	Pria	>40 thn	S1	>10 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
64	Pria	26-30 thn	SMA	6-10 thn	3	2	4	4	4	17	5	17
65	Pria	>40 thn	S1	>10 thn	4	4	4	5	4	21	3	21
66	Pria	>40 thn	S2	>10 thn	4	4	5	5	5	23	3	23
67	Pria	>40 thn	S1	>10 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
68	Wanita	20-25 thn	D3	3-5 thn	4	5	4	4	4	21	3	21
69	Wanita	26-30 thn	S1	3-5 thn	4	4	5	5	5	23	2	23
70	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	5	5	5	5	4	24	2	24
71	Pria	31-35 thn	S2	>10 thn	4	5	5	5	5	24	2	24
72	Pria	31-35 thn	S1	>10 thn	2	2	4	4	4	16	2	16
73	Pria	31-35 thn	S1	>10 thn	3	3	4	4	4	18	4	18
74	Wanita	26-30 thn	S1	3-5 thn	4	4	5	4	4	21	2	21
75	Pria	20-25 thn	S1	<3 thn	4	4	4	4	4	20	2	20
76	Pria	20-25 thn	S1	<3 thn	4	5	4	4	4	22	3	22
77	Wanita	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	4	5	21	2	21
78	Wanita	20-25 thn	D3	<3 thn	4	5	5	5	5	24	2	24
79	Pria	26-30 thn	S1	3-5 thn	5	5	5	5	4	24	1	24
80	Wanita	36-40 thn	S1	>10 thn	4	4	5	4	5	22	1	22
81	Pria	>40 thn	S1	>10 thn	3	3	5	4	4	19	3	19
82	Pria	31-35 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
83	Pria	31-35 thn	S2	>10 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
84	Pria	31-35 thn	S1	>10 thn	4	4	4	4	4	20	3	20
85	Pria	31-35 thn	S2	>10 thn	4	4	4	4	4	20	2	20
86	Pria	31-35 thn	S2	>10 thn	4	4	4	4	4	20	2	20
87	Wanita	36-40 thn	S1	>10 thn	4	4	4	4	4	20	2	20
88	Pria	20-25 thn	S1	3-5 thn	5	2	5	2	3	17	4	17
89	Pria	20-25 thn	S1	3-5 thn	4	4	5	4	5	22	1	22
90	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	5	5	4	4	4	22	4	22
91	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	5	5	4	4	4	22	2	22
92	Pria	31-35 thn	S1	>10 thn	2	3	3	4	4	16	4	16
93	Pria	31-35 thn	S1	6-10 thn	2	4	4	4	4	18	4	18
94	Pria	31-35 thn	S1	6-10 thn	5	5	5	5	5	25	5	25
95	Pria	>40 thn	S1	>10 thn	5	5	5	5	5	25	5	25
96	Pria	31-35 thn	S1	6-10 thn	5	5	5	5	5	25	4	25
97	Pria	>40 thn	S1	>10 thn	5	5	5	5	5	25	4	25
98	Wanita	31-35 thn	S1	6-10 thn	4	4	4	4	4	20	4	20
99	Pria	20-25 thn	SMA	<3 thn	5	5	3	4	4	21	2	21
100	Wanita	26-30 thn	S1	3-5 thn	4	5	5	5	5	24	4	24
101	Pria	20-25 thn	SMA	<3 thn	4	5	5	4	5	23	4	23
102	Pria	20-25 thn	S1	3-5 thn	4	3	5	5	4	21	2	21
103	Pria	20-25 thn	S1	3-5 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
104	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
105	Pria	20-25 thn	S1	3-5 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
106	Pria	20-25 thn	S1	3-5 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
107	Wanita	20-25 thn	D3	3-5 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
108	Wanita	20-25 thn	S1	<3 thn	4	4	5	4	4	21	3	21
109	Pria	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	4	4	21	3	21

110	Pria	36-40 thn	S1	> 10 thn	4	4	5	4	4	21	3	3	3	3	4	4	4	24	2	4	5	5	5	5	5	5	5	25		
111	Pria	31-35 thn	S1	> 10 thn	4	4	5	4	4	21	3	3	3	3	4	4	4	24	4	5	3	4	4	5	5	5	5	25		
112	Pria	31-35 thn	S1	> 10 thn	4	4	5	4	4	21	3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	16	5	5	5	25	
113	Pria	31-35 thn	S2	> 10 thn	5	5	5	4	4	23	1	1	2	1	1	5	4	15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	21	
114	Pria	31-35 thn	S2	> 10 thn	2	4	4	4	4	18	1	2	3	2	2	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	19	
115	Pria	>40 thn	S1	> 10 thn	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	3	2	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	
116	Wanita	26-30 thn	D3	6-10 thn	5	5	5	4	4	23	1	1	2	1	1	5	4	15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	21	
117	Pria	31-35 thn	S1	> 10 thn	3	4	5	4	4	20	3	3	2	1	2	3	1	15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	19	
118	Pria	31-35 thn	S1	> 10 thn	5	5	5	4	4	23	1	1	2	1	1	5	4	15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	21	
119	Pria	31-35 thn	S1	> 10 thn	3	4	5	5	5	22	2	1	2	1	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	
120	Pria	31-35 thn	S1	> 10 thn	5	5	5	5	5	25	1	4	5	3	5	5	5	28	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	23	
121	Wanita	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	4	5	22	2	4	3	2	5	5	4	25	4	4	4	2	14	5	5	5	5	5	25	
122	Pria	31-35 thn	S1	> 10 thn	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	
123	Wanita	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	16	5	3	4	4	20
124	Wanita	36-40 thn	S1	> 10 thn	4	5	5	4	4	22	4	2	4	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	25	
125	Wanita	20-25 thn	S1	6-10 thn	4	3	4	4	4	19	2	3	2	2	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	16	
126	Wanita	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	4	4	21	2	4	3	2	5	4	4	24	4	4	4	4	2	14	5	5	5	5	25	
127	Wanita	36-40 thn	S2	6-10 thn	4	4	4	5	4	21	3	2	4	2	5	5	5	26	5	5	5	5	4	19	5	5	5	5	25	
128	Wanita	26-30 thn	S1	6-10 thn	4	4	5	5	4	22	2	3	2	2	3	3	4	19	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	25	
Total					524	537	580	544	539	2724	369	406	417	376	478	459	478	2983	550	544	542	518	2154	563	567	555	565	569	2819	
Mean					4,09	4,20	4,53	4,25	4,21	4,26	2,88	3,17	3,26	2,94	3,73	3,59	3,73	3,33	4,30	4,25	4,23	4,05	4,21	4,40	4,43	4,34	4,41	4,45	4,40	



PT. TEKNIK
KARTASIA LANSIA
KARTASIA

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosen
Pria	85	66,4%
Wanita	43	33,6%
Total	128	100%

Usia	Jumlah	Prosen
20-25 tahun	26	20,3%
26-30 tahun	39	30,5%
31-35 tahun	41	32,0%
36-40 tahun	11	8,6%
> 40 tahun	11	8,6%
Total	128	100%

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosen
SMA	7	5,5%
D3	7	5,5%
S1	94	73,4%
S2	20	15,6%
Total	128	100%

Masa Kerja	Jumlah	Prosen
< 3 tahun	10	7,8%
3-5 tahun	30	23,4%
6-10 tahun	34	26,6%
> 10 tahun	54	42,2%
Total	128	100%

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

1. Nama : Pipit Mulyono
2. Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 14 Agustus 1995
3. Alamat Rumah : Jl Kp krendang Pulo RT 011 RW 001 Duri Utara
Jakarta Barat
4. Status Perkawinan : Belum Menikah
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Kantor : PT. Bank DKI, Cabang Matraman Jakarta Timur
7. Alamat Kantor : Jl. Matraman Raya No 138 Matraman
Jakarta Timur DKI Jakarta, Indonesia 13150.
8. Jabatan : *Staff*
9. Riwayat Pendidikan :

2001-2007	SDN Duri Utara 01 Pagi Jakarta
2007-2010	SMP Bhinneka Tunggal Ika Jakarta
2010-2013	SMK Bhinneka Tunggal Ika Jakarta
2013-2017	S1 Jurusan Ekonomi (Manajemen SDM) di Universitas Pancasila

10. Riwayat Pekerjaan :

2018 – 2021
PT. Bank DKI, Jakarta