

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE DI SURABAYA



Oleh :

ROSI MU'ALIMA PUTRI
NBI: 1212200342

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE DI SURABAYA**



Di Ajukan Oleh:

ROSI MU'ALIMA PUTRI

NBI: 1212200342

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

===== S K R I P S I =====

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE DI SURABAYA**



Di Ajukan Oleh:
ROSI MU'ALIMA PUTRI
NBI: 1212200342

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Di Ajukan Oleh:

ROSI MU'ALIMA PUTRI

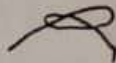
NBI: 1212200342

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Rosi Mu'alima Putri
NBI : 1212200342
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,
Budaya Kerja ,dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance di
Surabaya"

Surabaya, 06 Desember 2025
Mengetahui / Menyetujui
Pembimbing



Prof. Dr. Ida Aju Brahma Ratih, MM

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

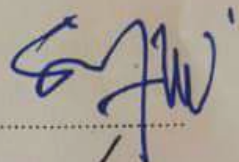
Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan
dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi pada tanggal 16 Desember 2025

TIM PENGUJI

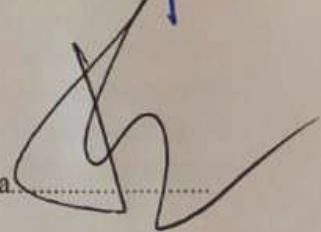
1. Prof. Dr. Ida Aju Brahma Ratih, MM

- Ketua 

2. Dr. Sumiati, MM

- Anggota 

3. Drs. Ec. M. Sihab Ridwan, M.Si., Ph.D

- Anggota 



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M.S., CA., CPA.
NPP: 20220.85.0043

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Rosi Mu'alima Putri
NBI : 1212200342
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
NIK : 3578155404020004
Alamat Rumah : Jl. Tambak Asri 30/69 Surabaya

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

“ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE DI SURABAYA”

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 24 Desember 2025
Yang Terhormat



(Rosi Mu'alima Putri)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (Ext. 311)
Email : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosi Mu'alima Putri
NBI/NPM : 1212200342
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program : Manajemen Studi
Jenis Karya : Skripsi / ~~Tesis~~ / ~~Disertasi~~ / ~~Laporan Penelitian~~ / ~~Praktek~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE DI SURABAYA ”

Dengan *Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 29 Desember 2025

Yang Menyatakan



(Rosi Mu'alima Putri)

**Coret yang tidak perlu*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah melimpahkan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian Tugas Akhir ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance di Surabaya”. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sebagai suri teladan bagi seluruh umat manusia. Penelitian Tugas Akhir ini diajukan sebagai persyaratan kelulusan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini, antara lain kepada:

1. Prof. Ida Aju Brahma Ratih, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar dan tulus telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan saran dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di institusi yang berkualitas ini.
3. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M.S., CA., CPA. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Terima Kasih atas fasilitas serta bimbingan yang diberikan selama menempuh proses perkuliahan.
4. Dr. Gustaf Naufan Febrianto, A.Md., S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Seluruh staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
6. Teristimewa Kedua orang tua tercinta, Ayah Robin dan Mama Sri Winarsih dua malaikat tak bersayap dalam hidup saya. Setiap lembar skripsi ini adalah bukti nyata dari doa-doa kalian yang tak pernah putus, dari air mata yang kalian tumpahkan saat saya hampir menyerah, dan dari senyuman bangga yang selalu kalian berikan di setiap langkah kecil yang saya capai. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk membalas cinta dan pengorbanan yang tak terhingga.
7. Teruntuk adik semata wayangku Revandi Ramadhan Putra tersayang” Terima kasih telah menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjalananku, Meski kita jarang bertemu dan raga mu jarang aku peluk, tetapi akan ku usahakan agar jiwa mu tidak pernah redup. Hiduplah lebih baik dari kakak mu dan jangan kamu kecewakan kedua orangtuamu.
8. Kepada keluarga besar Ibu Hartining & Alm Bapak Marwi yang ada dirumah Simo, Mb Dian Devi Dita Dewi selaku juga dengan keponakanku yang tercinta

Apil Cio Calysta Khalif berkat kelucuan-kelucuan kalian membuat penulis semangat dan senang . Terima Kasih sudah menerima kehadiranku ini berkat kalian yang selalu menghibur dan mendukung selama saya menempuh masa kuliah semoga sehat dan bahagia selalu.

9. Seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance di Surabaya yang telah bersedia membantu kelancaran penelitian saya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.penelitian dan membantu penulis pada dari awal penelitian selesai hingga akhir penyusunan skripsi.
 10. Kepada teman-teman Angkatan 2022 terima kasih atas suka dan duka yang telah kita lalui , semoga kita semua menjadi orang yang sukses Aamiin.
- Besar harapan penulis untuk terus mempelajari dan memperbaiki kekurangan-kekurangan karena Skripsi ini masih jauh dari harapan kita semua. Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya khalayak ramai pada umumnya.

Surabaya, 29 November 2025

(Rosi Mu'alima Putri)

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Work Culture, and Job Stress on Employee Performance at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk, Surabaya Branch. The research method used was quantitative, with questionnaires distributed to 80 employee respondents. Data analysis used instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results of the validity and reliability tests indicated that all research instruments were valid and reliable. Meanwhile, the classical assumption tests indicated that the data were normally distributed, free from multicollinearity, and free from heteroscedasticity.

The results indicate that Transformational Leadership Style, Work Culture, and Job Stress significantly influence Employee Performance, both partially and simultaneously. Work Culture had the most dominant influence on performance improvement, followed by Work Stress and Transformational Leadership Style. The Adjusted R Square value of 0.882 indicates that the three independent variables explain 88.2% of the variability in Employee Performance. These findings emphasize the importance of inspirational leadership styles, a positive work culture, and effective stress management in improving employee performance in finance companies.

Keywords: *Transformational Leadership Style; Work Culture; Job Stress; Employee Performance; Human Resource Management.*

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Surabaya. Perusahaan ini merupakan salah satu lembaga pembiayaan terbesar di Indonesia yang memiliki aktivitas operasional padat, berorientasi target, dan melibatkan berbagai fungsi seperti pemasaran, penilaian kredit, layanan pelanggan, dan collection. Kondisi tersebut membuat variabel kepemimpinan, budaya kerja, dan stres kerja menjadi aspek penting untuk diteliti karena secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 80 responden.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan hasil uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas menunjukkan model regresi layak digunakan. Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa keempat variabel memiliki nilai mean yang tinggi, yang berarti responden cenderung memberikan tanggapan “Sangat Setuju” terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja, dengan nilai thitung tertinggi. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,317 + 0,212X_1 + 0,838X_2 + 0,238X_3$, yang mengindikasikan Budaya Kerja memiliki kontribusi paling besar.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk memperkuat kepemimpinan transformasional melalui pelatihan yang fokus pada pemberian motivasi, inspirasi, dan dukungan. Selain itu, peningkatan budaya kerja yang positif perlu dilakukan melalui penegakan nilai-nilai organisasi, kerja sama tim, dan sistem penghargaan yang tepat. Pengelolaan stres kerja juga menjadi prioritas agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa terganggu tekanan berlebihan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

SUMMARY

This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Work Culture, and Job Stress on Employee Performance at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk, Surabaya Branch. This company is one of the largest financing institutions in Indonesia, with intensive, target-oriented operations involving various functions such as marketing, credit assessment, customer service, and collections. These conditions make leadership, work culture, and job stress important aspects to examine because they can directly impact employee performance. This study used a quantitative approach with a sample of 80 respondents.

The results of instrument testing indicate that all indicators in the Transformational Leadership Style, Work Culture, Job Stress, and Employee Performance variables are valid and reliable. Normality tests indicate that the data are normally distributed, while multicollinearity and heteroscedasticity tests indicate the regression model is suitable for use. Descriptive analysis revealed that all four variables have high mean values, indicating that respondents tended to respond "Strongly Agree" to the statements in the questionnaire.

The results of a partial t-test indicate that each variable—Transformational Leadership Style, Work Culture, and Job Stress—has a significant effect on Employee Performance. Work Culture was the most dominant variable influencing performance, with the highest t-test value. Meanwhile, the F-test results indicated that the three independent variables simultaneously had a significant effect on Employee Performance. Multiple regression analysis yielded the equation $Y = 2.317 + 0.212X_1 + 0.838X_2 + 0.238X_3$, indicating that Work Culture had the greatest contribution.

Based on the research results, companies are advised to strengthen transformational leadership through training focused on motivation, inspiration, and support. Furthermore, enhancing a positive work culture needs to be done through enforcing organizational values, teamwork, and an appropriate reward system. Managing work stress is also a priority so that employees can work optimally without being distracted by excessive pressure. Future research is expected to include other variables such as work motivation, work environment, and organizational commitment to obtain more comprehensive results.

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT.....	ix
RINGKASAN.....	x
SUMMARY	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	4
1.4.2 Manfaat Praktis.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Pengertian <i>Job Demand Resource</i>	7
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformatif.....	9
2.1.5 Pengertian Budaya Kerja	10
2.1.6 Pengertian Stres Kerja	11
2.2 Penelitian Terdahulu	12
2.3 Hubungan Antar Variabel	14
2.3.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).....	14
2.3.2 Hubungan Antara Budaya Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	14
2.3.3 Hubungan Antara Stres kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	15

2.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	15
2.4 Kerangka Konseptual	16
2.5 Hipotesis Penelitian.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Desain Penelitian.....	19
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
3.3 Jenis Dan Sumber Data	19
3.3.1 Jenis Data.....	19
3.3.2 Sumber Data	19
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian	19
3.4.1 Populasi Penelitian.....	19
3.4.2 Sampel Penelitian.....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data	20
3.6 Definisi Variabel Dan Definisi Operasional.....	21
3.6.1 Definisi Variabel.....	21
3.6.2 Definisi Operasional	21
3.7 Proses Pengolahan Data	22
3.8 Metode Analisis Data	23
3.8.1 Uji Instrumen	23
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	24
3.8.3 Analisis Data	25
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis.....	26
3.9.1 Uji t (Parsial).....	26
3.9.2 Uji F (Simultan)	26
3.9.3 Koefisien Determinasi	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	29
4.1.1 Struktur Organisasi	29
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	30
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab	30
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	32
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	32
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	32
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
4.2.5 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	34
4.2.6 Hasil Analisis Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)....	34

4.2.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X2)	35
4.2.8 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X3).....	36
4.2.9 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	37
4.3 Metode Analisis Data	38
4.3.1 Uji Instrumen	38
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
4.4 Analisis Data	43
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	43
4.5 Analisis Data	44
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	44
4.5.2 Uji F (Simultan)	45
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	46
4.6 Hasil dan Pembahasan Penelitian.....	47
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan	47
4.6.2 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	47
4.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	48
4.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	48
4.7 Implikasi Penelitian.....	49
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	50
BAB V PENUTUP	51
5.1 Simpulan	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	29
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	43

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Skala Likert</i>	20
Tabel 4.1 Karakteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Karakteria Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.3 Karakteria Responden Berdasarkan Masa Kerja	33
Tabel 4.4 Karakteria Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
Tabel 4.5 Interval Penilaian Skala Likert.....	34
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatasional (X1).....	34
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X2)	35
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X3).....	36
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatasional (X1)	38
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)	39
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3).....	39
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	40
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas	41
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	41
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolineritas	42
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Berganda.....	43
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)	44
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	45
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	55
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	60
Lampiran 3 Uji Deskriptif	72
Lampiran 4 Uji Validitas	73
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	75
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	76
Lampiran 7 Uji Multikolenaritas	76
Lampiran 8 Uji Heteroskedasitas.....	77
Lampiran 9 Uji Analisis Regresi Berganda	77
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinansi (R^2)	77
Lampiran 11 Uji Parsial (Uji-t).....	78
Lampiran 12 Uji Simultan (Uji-F).....	78
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian	79
Lampiran 14 Kartu Bimbingan.....	80
Lampiran 15 LoA Jurnal.....	81
Lampiran 16 Hasil Turnitin	82