

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA

Alex Riyadi Putra<sup>1</sup>, Riki<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) GALILEO

Email : [alex.riadi7745@gmail.com](mailto:alex.riadi7745@gmail.com)

<sup>2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) GALILEO

Email : [riki.yasril@gmail.com](mailto:riki.yasril@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine or test and analyze the influence of leadership style, motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Lotte Shopping Indonesi in Batam. Data collection was carried out by distributing questionnaires and with a total of 70 respondents, data analysis used the IBM statistical version of the SPSS program 23. In this study, no sampling technique was used because the sample studied was the entire population, testing data used in this study included validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis in the f-table test show that the hypothesis in this study accepts H4 and rejects H0. So this states that Leadership Style (X1), Motivation (X2) and Employee Performance (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y).*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesi di Batam. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dan dengan jumlah 70 responden, analisis data menggunakan program SPSS versi IBM statistic 23. Dalam penelitian ini tidak menggunakan tehnik sampling karena sampel yang diteliti adalah seluruhan dari populasi yang ada, pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisi regresi linier berganda, untuk maenguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisi dalam uji f tabel menunjukkan bahwa bahwa hipotesis dalam penelitian ini meneria H4 dan menolak H0. Maka hal ini menyatakan bahwan Gaya Kepemimpinan ( X1 ), Motivasi ( X2 ) dan Kinerja Karyawan ( X3 ) berpengaruh positif dan signifikan silmutan terhadap kinerja karyawan ( Y ).

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, perusahaan harus memiliki Sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar perusahaan dapat berkembang dan berjalan sesuai keinginan pemiliknya. Perusahaan memiliki karyawan yang berpengalaman, berpengetahuan dan keterampilan yang baik mau dari segi

etitus dan kedisiplinan yang tinggi serta dapat mengelola perusahaan dengan optimal sehingga perusahaan menjadi jauh lebih baik lagi.

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat, MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa ilmu bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain – lain.

Sumber daya manusia ( SDM ) adalah seorang individu yang melakukan sebuah pekerjaan pada sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen dalam organisasi perusahaan yang khusus mempelajari hubungan dan peranan sumber daya manusia / karyawan. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut disain dan juga implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusia

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini bertempat di PT. Lotte Shopping Indonesia di Batam, yang berlokasi di Jl. Engku Putri Utara, Tlk. Tering , Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau. Penelitian ini diambil di PT. Lotte Shopping Indonesia di Batam, karena memiliki semua aspek yang dibutuhkan peneliti yang menyangkut penelitian tentang SDM, agar penelitian berjalan dengan baik.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Batam yang berjumlah 70 karyawan. Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Sukardi 2013), menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel dan penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Kota Batam.

### **Metode Pengumpulan Data**

Penelitian dilakukan dengan metode kuisioner, dalam pengumpulan data, kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab nya, Kuisioner tersebut diberikan kepada seluruh karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di Batam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$ -tabel, untuk menguji apakah masing – masing aitem valid atau tidak. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah 70, dan nilai  $r$ -tabel 0.235 dengan nilai sig 0.000 dengan keputusan valid.

**Table. 1 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel		Nilai-r Hitung	Nilai-r Tabel	Nilai Sig	Keputusan
<b>Gaya Kepemimpinan ( X1 )</b>	X1.1	0.741	0.2352	0,000	Valid
	X1.2	0.795	0.2352	0,000	Valid
	X1.3	0.815	0.2352	0,000	Valid
	X1.4	0.823	0.2352	0,000	Valid
	X1.5	0.81	0.2352	0,000	Valid
	X1.6	0.822	0.2352	0,000	Valid
	X1.7	0.764	0.2352	0,000	Valid
	X1.8	0.811	0.2352	0,000	Valid
	X1.9	0.819	0.2352	0,000	Valid
	X1.10	0,753	0.2352	0,000	Valid
<b>Motivasi ( X2 )</b>	X2.1	0.877	0.2352	0,000	Valid
	X2.2	0.862	0.2352	0,000	Valid
	X2.3	0.821	0.2352	0,000	Valid
	X2.4	0.858	0.2352	0,000	Valid
	X2.5	0.779	0.2352	0,000	Valid
<b>Disiplin Kerja ( X3 )</b>	X3.1	0.854	0.2352	0,000	Valid
	X3.2	0.913	0.2352	0,000	Valid
	X3.3	0.896	0.2352	0,000	Valid
	X3.4	0.882	0.2352	0,000	Valid
	X3.5	0.881	0.2352	0,000	Valid
<b>Kinerja Karyawan ( Y )</b>	Y1	0.892	0.2352	0,000	Valid
	Y2	0.907	0.2352	0,000	Valid
	Y3	0.924	0.2352	0,000	Valid
	Y4	0.912	0.2352	0,000	Valid
	Y5	0.898	0.2352	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai  $r$ -hitung diatas lebih besar dari nilai  $r$ -tabel yaitu 0.2352. Semua pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh aitem atau pernyataan yang di gunakan dalam uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$  Nunnally dalam (Prabasari and Netra 2013).

**Table 4.1**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha ( $> 0.70$ )	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.938	Reliabel
Motivasi	0.895	Reliabel
Disiplin Kerja	0.946	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.928	Reliabel

Sumber data: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang di ujukan nilainya diatas 0.70, maka dapat disimpulkan bahwan seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi digunakan matriks korelasi variabel variabel bebas dan melihat nilai tolerance dan varian inflation factor ( VIF ) dengan bantuan program spss. Jika dari matriks korelasi yang tinggi ( umumnya diatas 0,90 ), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolineritas adalah nilai *tolerance* > atau sama dengan nilai VIF 10 Gozali dalam Lalamentik, Kindangen, and Lengkong, (2017).

**Table 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.332	3.015	Tidak Berkorelasi
Motivasi	0.362	2.764	Tidak Berkorelasi
Disiplin Kerja	0.781	1.281	Tidak Berkorelasi

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2020

Berdasarkan dari data yang diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam ujimultikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance, yang lebeih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Pada tabel diatas, nilai *tolerance* variabel bebas gaya kepemimpinan sebesar 0.332, motivasi sebesar 0.362 dan disiplin kerja 0.781. Sedangkan nilai VIF variabel bebas gaya kepemimpinan 3.015, motivasi 2.764 dan disiplin kerja 1.281 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang di gunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variaebel independen yang lainnya.

### Uji normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov smirnov*, karena tipe data yang di gunakan adalah *skala likert*. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov adalah jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig. diatas 0,05 populasi berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan montecarlo di SPSS agar uji normalitas ini berdistribusi normal.

**Table 4.3Hasil Uji Normalita**

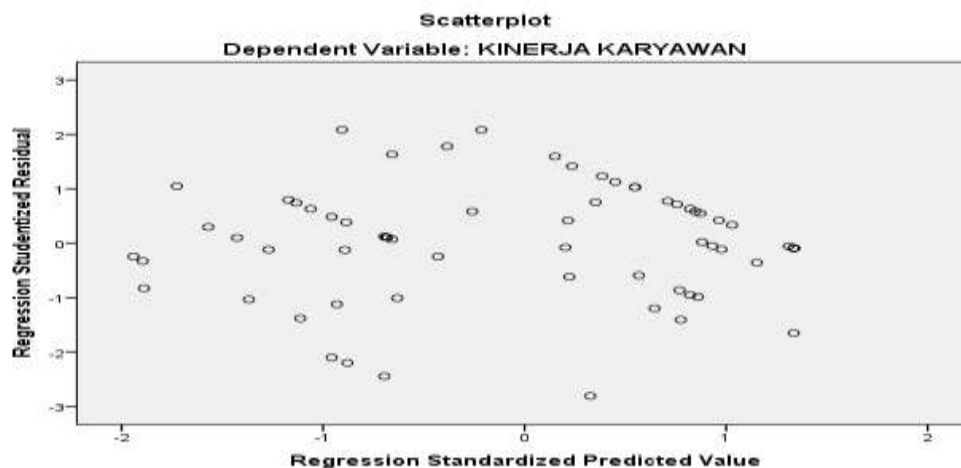
Uji Kolmogorov – Sumirnov	Unstandardi zed residual	Status
Nilai Kolmogorov – Sumirnov	0.070	Normal
Sig	0.064	Normal

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2020

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov smirnov* menunjukkan hasil signifikan pada  $0.070 > 0,50$  sedangkan nilai sig  $0.064 > 0.050$  lebih besar maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya *Uji Heterokedastisitas* dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplots antara lain nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengna residual error yaitu ZPRED. Grafik scetterplot menggunakan program spss, Umar dalam Thalib, Modding, and Kalla (2020).



**Gambar 4.6Hasil Uji Heteroskedastisita**

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak berbentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah *Uji Heterokedastisitas*.

### Uji Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiono dalam Thalib, Modding, and Kalla (2020). Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

**Table 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien variabel	Keterangan
Konstanta	-1.739	Positif
Gaya Kepemimpinan	0.017	Positif
Motivasi	0.226	Positif
Disiplin Kerja	0.816	Positif

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = -1.739 + 0.017 X_1 + 0.226 X_2 + 0.816 X_3$$

Konstanta (  $\alpha$  ) sebesar 1.739, artinya apabila gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak ada atau nilai nya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar -1.739.

Koefisien gaya kepemimpinan variabel  $X_1$  sebesar 0.017, artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan yang relatif sangat kecil yaitu sebesar 0.017 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Koefisien motivasi variabel  $X_2$  sebesar 0.226, artinya apabila motivasi ditingkatkan 1 kesatuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan yang cukup signifikan sebesar 0.226 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Koefisien kinerja karyawan variabel  $X_3$  sebesar 0.816, artinya apabila kinerja karyawan ditingkatkan 1 kesatuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan yang cukup signifikan sebesar 0.816 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh yang sama antara variabel x dan variabel y, dalam uji hipotesis ini terdapat beberapa uji hipotesis berupa uji f, uji dan uji t.

#### Uji f

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara silmutan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya Thalib, Modding, and Kalla (2020).

**Table 4.5 Hasil Uji F**

Model	df n-k	F	Sig
Regression	3	42.070	0.000
Residual	66		
Total	69		

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2020

Dari tabel diatas kita akan melakukan tahap – tahap uji f untuk mengetahui  $H_0$  dan  $H_1$  sebagai berikut :

F tabel dihitung dengan cara  $df_{2= n-k}$ , dimana K adalah jumlah variabel dependen dan independen,  $df = k-1 = 4-1 = 3$ ,  $df_{2= n-k} = 70 - 4 = 66$ . sehingga f tabel adalah 2.51. dapat di lihat bahwa nilai signifikan sebesar 0.000b yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar 42.070 yang artinya lebih besar dari nilai f tabel 2.51 ( f hitung  $42.070 > 2,51$  f tabel ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima

$H_4$  = Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja masing – masing berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. dan menolak

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh masing - masing antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

## Uji t

Uji t yaitu uji persial digunakan untuk melihat “ keberartian “ variabel bebas dengan terikat jika salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara persial atau satu per satu Sugiono dalam Thalib, Modding, and Kalla, (2020). Dengan rumus sebagai berikut :

**Table 4.6 Hasil Uji t**

Variabel	Koefisien Regresi B	Persial	T hiting	Sig	Keterangan
Konstan	-1.739		-0.811	0.420	
Gaya kepemimpinan	0.017	0.030	0.242	0.810	Ditolak
Motivasi	0.226	0.216	3.067	0.003	Diterima
Disiplin Kerja	0.816	0.682	8.359	0.000	Diterima

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2020

Aadapun terdapat aturan pengujian dalam uji t dalam Thalib, Modding, and Kalla (2020) yaitu :

*Jika t hitung* > t tabel maka  $H_1$  diterima, jika t hitung < t tabel maka  $H_1$  ditolak, jika sig. < 0.05 maka  $H_1$  diterima, *jika sig.* > 0.05 maka  $H_1$  ditolak

## 1. Hipotesis 1

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar  $0.242 < t$  tabel 1.99 dan nilai signifikansi ( sig )  $0.810 > 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak,



yang artinya “ Gaya Kepemimpinan (  $X_1$  ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (  $Y$  )

## 2. Hipotesis 2

### Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3.067 > t$  tabel 1.99 dan nilai signifikansi (  $\text{sig}$  )  $0.003 < 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya “ Motivasi (  $X_2$  ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (  $Y$  ).

## 3. Hipotesis 3

### Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $8.359 > t$  tabel 1.99 dan nilai signifikansi (  $\text{sig}$  )  $0.000 < 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya “ Disiplin Kerja (  $X_3$  ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (  $Y$  ).

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana  $R^2$  nilainya adalah  $0 < R^2 < 1$  semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya (  $R^2$  ) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut

**Table 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (  $R^2$  )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.810	0.657	0.641

Sumber : Hasil output spss data primer diolah, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.641 atau 64.1% hasil tersebut telah menunjukkan hal tersebut telah menunjukkan bahwa sebesar 64.1 % variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35.9 % (  $100\% - 64.1\%$  ) di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia di kota Batam. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan. Berdasarkan data yang telah di kumpulkan dan pengujian yang telah di lakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $0.242 < t$  tabel 1.99 dan nilai signifikansi (  $\text{sig}$  )  $0.810 > 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya “ Gaya Kepemimpinan (  $X_1$  ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (  $Y$  ).

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3.067 > t$  tabel 1.99 dan nilai signifikansi (  $\text{sig}$  )  $0.003 < 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$



ditolak, yang artinya “ Motivasi Kerja (  $X_2$  ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (  $Y$  ).

### 3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari tabel diatas diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $8.359 > t$  tabel 1.99 dan nilai signifikansi ( sig )  $0.000 < 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya “ Disiplin Kerja (  $X_3$  ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (  $Y$  ).

### 4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji  $f$  tabel dihitung dengan cara  $df_{2=}$   $n-k$ , dimana  $K$  adalah jumlah variabel dependen dan independen,  $df = k-1 = 4 -1 = 3$ ,  $df_{2=}$   $n-k = 70 - 4 = 66$ . sehingga  $f$  tabel adalah 2.51. dapat di lihat bahwa nilai signifikan sebesar 0.000b yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $f$  hitung sebesar 42.070 yang artinya lebih besar dari nilai  $f$  tabel 2.51 (  $f$  hitung  $42.070 > 2,51$   $f$  tabel ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima

$H_4$  = Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja masing – masing berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. dan menolak

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh masing - masing antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

### 5. Tingkat koefisien dari variabel $x$ dan variabel $y$

nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.641 atau 64.1% hasil tersebut telah menunjukkan hal tersebut telah menunjukkan bahwa sebesar 64.1 % variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35.9 % (  $100 \% - 64.1 \%$  ) di jelaskan oleh variabel yang belum diteliti.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur yang saya panjatkan kepada tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatnyalah, saya dapat menyelesaikan laporan tugas akhir skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi jurusan manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam, saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perjuangan dalam perkuliahan sampai pada titik penyusunan skripsi ini, sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arini Yulianita. 2017. “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan cv. cipta nusa sidoarjo.” *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan cv. cipta nusa sidoarjo* 6: 5–9.
- Bushiri. 2015. “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu).” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Effendy, Aidil Amin, and Juwita Ramadani Fitria. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland

- Realty, TBK).” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(3): 264.
- Fatma, Nur, Ifah Finatry, Hardiyono, and Reni Furwanti. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.” *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik* 11(1): 90–101.
- Hasibuan. 2017. “Tujuan Motivasi Kerja.” *Biomass Chem Eng* 49(23–6): 13–24.
- Ichlapi, Fitrianto. 2016. “The Effect of Motivation, Work Discipline and Satisfaction on Performance of the Employee.” *Journal Stiemkop* 1(September): 113–34.
- Issalillah, fayola. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *seminar nasional inovasi produk penelitian pengabdian masyarakat & tantangan era revolusi industri 4.0* 2: 22.
- Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(1): 71–88.
- Lalamentik, Agnes Adelvin, Paulus Kindangen, and Victor Lengkong. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Manado.” *Jurnal EMBA* 5(1): 144–53. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15536>.
- Morgan. 2019. “No Title No Title.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Naadiyah, Dewanti Prasasha. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada PT Maxindo International Nusantara Indah ( Authorized MINI Cooper Dealer ), Jakarta , Indonesia Skripsi.”
- Ningsih, Kurniati. 2020. “Kepemimpinan Pendidikan.” *Kepemimpinan Pendidikan Rani* (1): 1–3.
- Prabasari, I., and I. Netra. 2013. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2(4): 254441.
- Ratnaningsih, S Y. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Kepemimpinan* 13(2): 137–51.
- Rialdiansyah Rahardhika Latif. 2018. “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di prima sr hotel & convention yogyakarta.” 2002(1): 43.[https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones\\_jesus/capitulos\\_espanyol\\_jesus/2005\\_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan\\_Aparicio7/publication/253571379\\_Los\\_estudios\\_sobre\\_el\\_cambio\\_conceptual\\_](https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_).
- Sugiyono, 2016. “No Title No Title.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Sukardi. 2013. “Bab Iii Metode Penelitian A.” *metode penelitian ilmiah* 84: 487–92. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>.
- Thalib, N, B Modding, and R Kalla. 2020. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar.”(11571103087).<http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/138>.
- Yuliharnanti, D W I Santi et al. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru ( Studi Pada SMK PUSPA BANGSA Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi ).”