

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT LIMAS SURYA MAKMUR**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : MARCELINE TANIA AGUSTINE

NPM : 115150062

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2019

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MARCELINE TANIA AGUSTINE
NPM : 115150062
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. LIMAS SURYA
MAKMUR

Jakarta, 24 Juni 2019

Pembimbing



(Edalmen S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

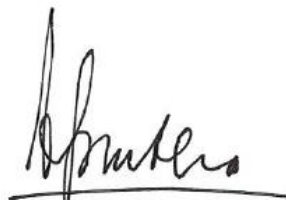
FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MARCELINE TANIA AGUSTINE
NPM : 115150062
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. LIMAS SURYA
MAKMUR


Tanggal : 18 juli 2019 Ketua Panitia :


(Nyoman Suprastha Dr.,Drs.,M.M.)

Tanggal : 18 juli 2019 Anggota Panitia :


(M. Tony Nawawi Drs.,M.M.)

Tanggal : 18 juli 2019 Anggota Panitia :


(Edalmen S.E., M.M.)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

(A) Marceline Tania Agustine (115150062)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LIMAS SURYA MAKMUR

(C) XIV+83 Halaman, 2019, 22 tabel, 5 gambar, 9 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Limas Surya Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Limas Surya Makmur yang berjumlah 59 orang. Metode penelitian sampel menggunakan desain non probabilitas yaitu teknik *sampling* jenuh dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Limas Surya Makmur serta motivasi kerja memberi pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Limas Surya Makmur.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

(F) Daftar Acuan 88

(G) Edalmen S.E., M.M.

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

(A) Marceline Tania Agustine (115150062)

(B) THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. LIMAS
SURYA MAKMUR

(C) XIV+83 pages, 2019, tables 22, pitcures 5, Attachments 9

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *Abstract: The purpose of this research was to determine the effect of leadership style, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. Limas Surya Makmur. The population in this study were all 59 employees of PT. Limas Surya Makmur. The sample research method uses a non-probability design, sampling techniques saturated with quantitative research and using questionnaires to collect data. The results showed that leadership style and work discipline gave a positive and significant influence on the performance of employees of PT Limas Surya Makmur and work motivation gave a positive but not significant effect on the performance of employees at PT. Limas Surya Makmur.*

Key words : Leadership style, work discipline, work motivation, employee performance.

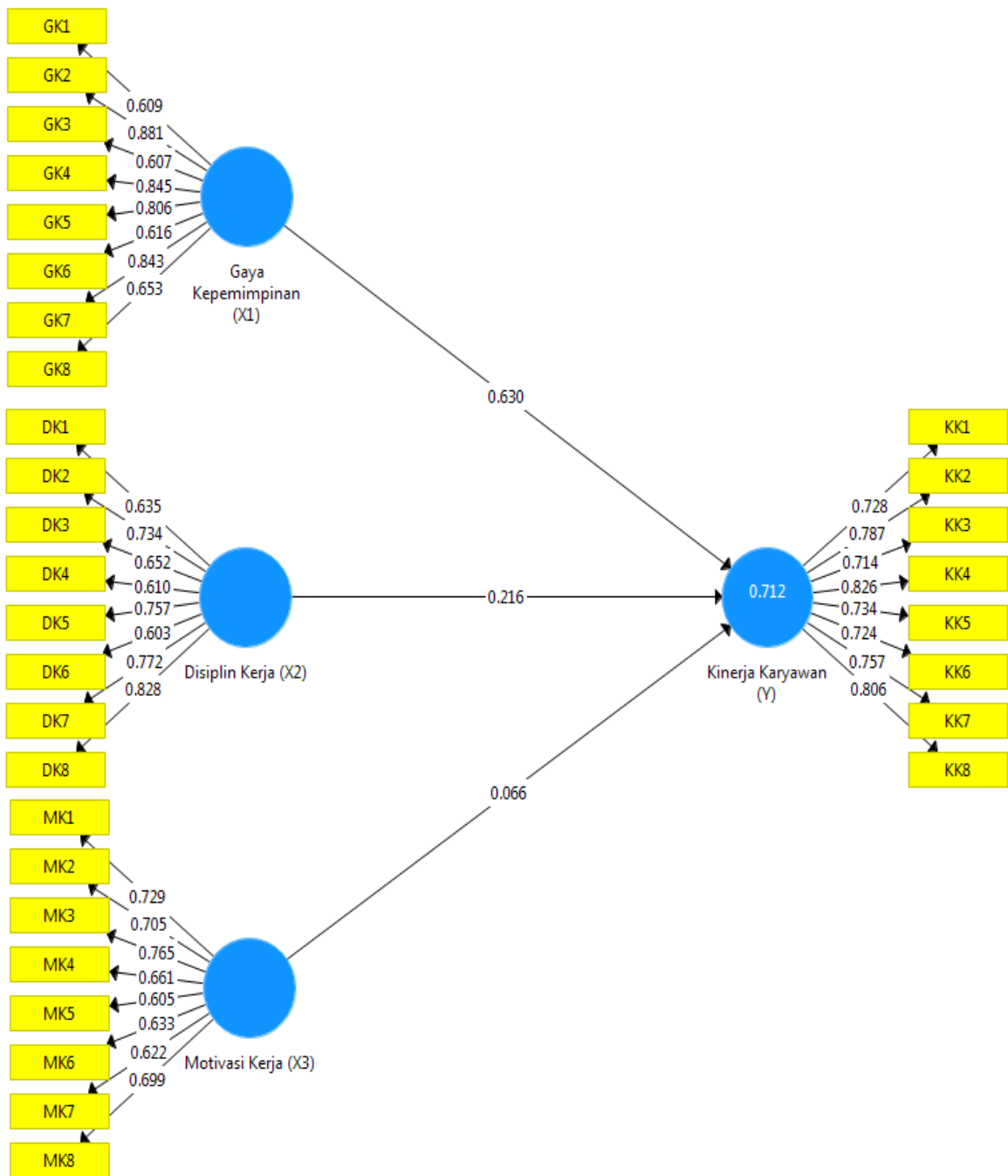
(F) References List: 88

(G) Edalmen S.E., M.M.

Lanjutan Tabel 4.8

| | | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------------|
| KK6 | 0.724 | | | | Valid |
| KK7 | 0.757 | | | | Valid |
| KK8 | 0.806 | | | | Valid |
| GK1 | | 0.609 | | | Tidak Valid |
| GK2 | | 0.881 | | | Valid |
| GK3 | | 0.607 | | | Tidak Valid |
| GK4 | | 0.845 | | | Valid |
| GK5 | | 0.806 | | | Valid |
| GK6 | | 0.616 | | | Tidak Valid |
| GK7 | | 0.843 | | | Valid |
| GK8 | | 0.653 | | | Tidak Valid |
| DK1 | | | 0.635 | | Tidak Valid |
| DK2 | | | 0.734 | | Valid |
| DK3 | | | 0.652 | | Tidak Valid |
| DK4 | | | 0.610 | | Tidak Valid |
| DK5 | | | 0.757 | | Valid |
| DK6 | | | 0.603 | | Tidak Valid |
| DK7 | | | 0.772 | | Valid |
| DK8 | | | 0.828 | | Valid |
| MK1 | | | | 0.729 | Valid |
| MK2 | | | | 0.705 | Valid |
| MK3 | | | | 0.765 | Valid |
| MK4 | | | | 0.661 | Tidak Valid |
| MK5 | | | | 0.605 | Tidak Valid |
| MK6 | | | | 0.633 | Tidak Valid |
| MK7 | | | | 0.622 | Tidak Valid |
| MK8 | | | | 0.699 | Tidak Valid |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

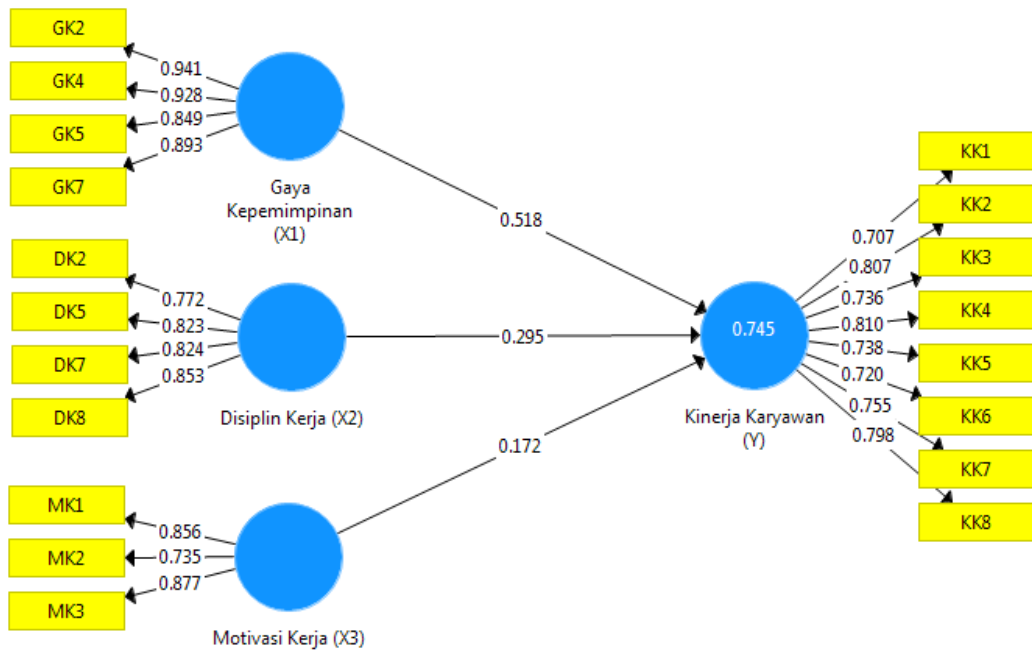
Gambar 4.1
PLS Alogaritm

Beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini tidak valid, sehingga tidak layak digunakan. Peneliti menghilangkan indikator yang tidak layak sehingga menghasilkan nilai validitas konvergen seperti dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Convergent Validity

| | Kinerja Karyawan (Y) | Gaya Kepemimpinan (X1) | Disiplin Kerja (X2) | Motivasi Kerja (X3) | Keterangan |
|-----|----------------------------|------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------|
| KK1 | 0.707 | | | | Valid |
| KK2 | 0.807 | | | | Valid |
| KK3 | 0.736 | | | | Valid |
| KK4 | 0.810 | | | | Valid |
| KK5 | 0.738 | | | | Valid |
| KK6 | 0.720 | | | | Valid |
| KK7 | 0.755 | | | | Valid |
| KK8 | 0.798 | | | | Valid |
| GK2 | | 0.941 | | | Valid |
| GK4 | | 0.928 | | | Valid |
| GK5 | | 0.849 | | | Valid |
| GK7 | | 0.893 | | | Valid |
| DK2 | | | 0.772 | | Valid |
| DK5 | | | 0.823 | | Valid |
| DK7 | | | 0.824 | | Valid |
| DK8 | | | 0.853 | | Valid |
| MK1 | | | | 0.856 | Valid |
| MK2 | | | | 0.735 | Valid |
| MK3 | | | | 0.877 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Convergent Validity

Berdasarkan hasil analisis validitas konvergen pada tabel 4.10, semua pernyataan variabel memiliki *loading factor* > 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel dalam penelitian itu adalah valid.

b. Varians Rata-Rata Fiekstraksi (*Average Variance Extracted/ AVE*)

Tabel 4.11

Hasil analisis *Average Variance Extracted*

| Variabel | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|-------------------|---|
| Kinerja Karyawan | 0.578 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.816 |
| Disiplin Kerja | 0.670 |
| Motivasi Kerja | 0.681 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan hasil analisis *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 4.11, nilai AVE semua variabel >0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini *valid*.

c. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4.12
Hasil analisis *Average Variance Extracted*

| | Kinerja Karyawan (Y) | Gaya Kepemimpinan (X1) | Disiplin Kerja (X2) | Motivasi Kerja (X3) |
|-----|----------------------|------------------------|---------------------|---------------------|
| KK1 | 0.707 | 0.444 | 0.507 | 0.582 |
| KK2 | 0.807 | 0.769 | 0.582 | 0.578 |
| KK3 | 0.736 | 0.667 | 0.495 | 0.513 |
| KK4 | 0.810 | 0.506 | 0.650 | 0.554 |
| KK5 | 0.738 | 0.658 | 0.627 | 0.488 |
| KK6 | 0.720 | 0.486 | 0.391 | 0.290 |
| KK7 | 0.755 | 0.656 | 0.443 | 0.375 |
| KK8 | 0.798 | 0.625 | 0.614 | 0.648 |
| GK2 | 0.556 | 0.941 | 0.556 | 0.680 |
| GK4 | 0.606 | 0.928 | 0.606 | 0.556 |
| GK5 | 0.486 | 0.849 | 0.486 | 0.418 |
| GK7 | 0.548 | 0.893 | 0.548 | 0.557 |
| DK2 | 0.547 | 0.456 | 0.772 | 0.675 |
| DK5 | 0.562 | 0.453 | 0.823 | 0.522 |
| DK7 | 0.619 | 0.573 | 0.824 | 0.408 |
| DK8 | 0.617 | 0.507 | 0.853 | 0.440 |
| MK1 | 0.552 | 0.477 | 0.565 | 0.856 |
| MK2 | 0.530 | 0.546 | 0.387 | 0.735 |
| MK3 | 0.581 | 0.499 | 0.569 | 0.877 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

Pada tabel 4.12 telah menunjukkan bahwa pada validitas diskriminan, nilai *crossloading* sudah >0.70 untuk setiap variabel sehingga pernyataan pada setiap variabel adalah valid.

d. Uji Reliabilitas

Pada program *SmartPLS 3.0*, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

1) *Cronbach's Alpha*

Tabel 4.13
Hasil Cronbach's Alpha

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-------------------|-------------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0.896 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0.924 | Reliabel |
| Disiplin kerja | 0.836 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0.762 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan hasil Cronbach's Alpha pada Tabel 4.13, nilai semua variabel >0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini reliabel.

2) *Composite Reliability*

Tabel 4.14
Hasil Pengujian *Composite Reliability*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> | Keterangan |
|-------------------|------------------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0.916 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0.947 | Reliabel |
| Disiplin kerja | 0.890 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0.864 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan hasil *composite reliability* pada Tabel 4.14, nilai semua variabel >0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini reliabel.

2. Hasil Analisis *Inner Model*

Inner model analysis yaitu model struktural atau *structural model*. *Structural model* merupakan hubungan antara variabel laten. Hasil model struktural dapat dilihat berdasarkan signifikansi dari semua path estimasi, yaitu:

- a. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

| Variabel | Koefisien Determinasi (R^2) |
|------------------|---------------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.745 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen terkait adanya pengaruh substantive. Jarak R^2 adalah 0 hingga 1 dimana 1 mengartikan akurasi prediktif yang sempurna. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 4.15, menunjukkan bahwa variabel Y yaitu kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) sebesar 74,5% dan sisanya 25,5% dijelaskan oleh variabel lain.

- b. *Predictive Relevance* (Q^2)

Tabel 4.16
Hasil Pengujian *Predictive Relevance* (Q^2)

| Variabel | <i>Predictive Relevance</i> (Q^2) |
|------------------|---------------------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.302 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berdasarkan hasil *predictive relevance* pada Tabel 4.16, nilai variabel kinerja karyawan adalah 0.302, sehingga $Q^2 > 0$ maka model mempunyai *predictive relevance*.

c. *Goodness of Fit Index (GoF)*

Tabel 4.17
Hasil Pengujian *Goodness of Fit Index (GoF)*

| | Saturated Model | Estimated Model |
|-----|-----------------|-----------------|
| NFI | 0.506 | 0.506 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan hasil *Goodness of Fit Index (GoF)* pada Tabel 4.17, nilai NFI > 0.38 (besar) sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini dapat menggambarkan tingkat kelayakan model secara keseluruhan.

d. *Uji Path Coefficient*

Tabel 4. 18
Hasil Uji *Path Coefficient*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistic (O/STDEV) | P Values |
|--------|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| X1 → Y | 0.518 | 0.507 | 0.114 | 4.540 | 0.000 |
| X2 → Y | 0.295 | 0.278 | 0.106 | 2.787 | 0.006 |
| X3 → Y | 0.172 | 0.200 | 0.105 | 1.589 | 0.113 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat diketahui penjelasan mengenai hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama

Nilai *original sample (O)* sebesar 0.518 menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah

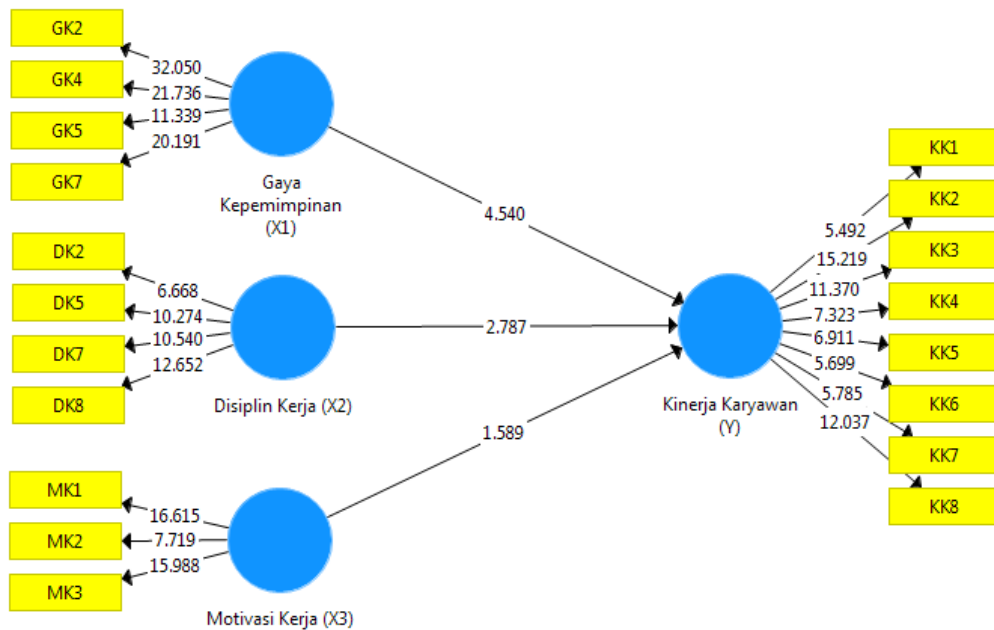
positif sedangkan nilai t-statistik yang didapat sebesar 4.540 (>1.96) dan p-values sebesar 0.000 (<0.05) yang berarti signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 tidak ditolak.

2) Hipotesis Kedua

Nilai *original sample* (O) sebesar 0.295 menjelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif sedangkan nilai t-statistik yang didapat sebesar 2.787 (>1.96) dan p-values sebesar 0.006 (<0.05) yang berarti signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H_2 tidak ditolak.

3) Hipotesis Ketiga

Nilai *original sample* (O) sebesar 0.172 menjelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif sedangkan nilai t-statistik yang didapat sebesar 1.589 (<1.96) dan p-values sebesar 0.113 (<0.05) yang berarti tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 ditolak.



Gambar 4.3
Hasil Uji *Bootstrapping Path Coefficient*

D. PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis tidak ditolak atau ditolak maka dilakukan pengujian *path coefficient*. Dari hasil uji *path coefficient* yang dilakukan dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik mempunyai kinerja karyawan yang tinggi pula. Gaya kepemimpinan merupakan faktor utama pendukung dan pendorong dalam memimpin karyawan untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh organisasi itu. Pemimpin yang berhasil dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, dan Rachmad Gunawan (2016) terhadap Karyawan Parador Hotels and Resorts, Indonesia, penelitian tersebut mendukung adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, dan Muzzafar Muchtar (2017) terhadap karyawan PT Kiyokuni Indonesia yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sonny Hersona dan Iwan Sidharta (2017) terhadap semua karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu karyawan dengan disiplin kerja yang baik terkait waktu, kehadiran, dan lain-lain akan menjadikan perusahaan mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik seperti ini juga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Sonny Hersona dan Iwan Sidharta (2017) terhadap semua karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, dan Rachmad Gunawan (2016) terhadap Karyawan Parador Hotels and Resorts, Indonesia, penelitian tersebut mendukung adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Limas Surya Makmur, sehingga mengartikan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik tidak memberikan pengaruh atau memberikan pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

Setelah dilakukan peninjauan di perusahaan PT Limas Surya Makmur, motivasi tidak memberikan pengaruh atau memberikan pengaruh kecil dikarenakan karyawan lebih membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik di perusahaan, dilihat dari kategori pendidikan karyawan PT Limas Surya Makmur yang mayoritas memiliki pendidikan yang tinggi sehingga membuat karyawan dapat mengatur kebutuhannya sendiri maka pengaruh motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ataupun dilihat dari kategori umur karyawan PT Limas Surya Makmur yang memiliki mayoritas pekerja dengan umur antara 31 sampai dengan 40 tahun menyebabkan karyawan sudah bisa memotivasi diri sendiri tanpa motivasi dari perusahaan sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan, adanya motivasi kerja yang tinggi tidak memberikan pengaruh peningkatan kerja pada PT Limas Surya Makmur dikarenakan adanya faktor lain yang lebih memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang terdapat pada bagian analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka terdapat beberapa saran bagi individu maupun perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Saran untuk Perusahaan
 - a. Saran untuk Pemimpin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Limas Surya Makmur membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik karena gaya kepemimpinan merupakan faktor utama pendukung dan pendorong dalam memimpin karyawan untuk meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan pada PT Limas Surya Makmur merupakan indikator yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan. Maka disarankan bagi pemimpin untuk menerapkan empat gaya kepemimpinan seperti teori Hershey dan Blanchard yaitu *Telling*, *Selling*, *Participating*, dan *Delegating* agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

b. Saran untuk Karyawan

Berdasarkan hasil uji bootstrapping, maka disarankan karyawan untuk memerhatikan penggunaan waktu secara efektif dan melakukan praktik motivasi karyawan secara rutin.

2. Saran untuk Kebutuhan Akademis

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas jangkauan pengambilan sampel dan wilayah dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi dan etika bisnis. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memperkuat dan melengkapi penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A . H. Maslow and A. R. Kaplan, (1998). "Maslow on Management". New York: John Wiley & Sons.
- Abbas, Q., & Yaqoob, S, (2009). "Effect of leadership development on employee performance in Pakistan". Pakistan: Economic and Social Review, 269-292.
- Afandi, Pandi. (2016). "Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research". Yogyakarta: Deepublish.
- Ali, A., Bin, L. Z., & Ali, Z. (2016). "The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar" , Pakistan: 6(9), 297–310.
- Anand, R. and Udaya-Suriyan, G. (2010), "Emotional intelligence and its relationship with leadership practices", International Journal of Business and Management, Vol. 5 No. 2, pp. 65-76.
- Anastasios D. Diamantidis, Prodromos Chatzoglou, (2019) "Factors affecting employee performance: an empirical approach", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 68 Issue: 1, pp.171-193.
- Ángeles Montoro-Sánchez, Domingo Ribeiro Soriano, (2011) "Human resource management and corporate entrepreneurship", International Journal of Manpower, Vol. 32 Issue: 1, pp.6-13.
- Angelos Pantouvakis, Christos Patsiouras, (2016) "Exploring the role of leadership style on the service quality-customer satisfaction link: Evidence from a B2B environment", International Journal of Quality and Service Sciences, Vol. 8 Issue: 1, pp.88-101.
- Anitha, J., (2014). "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". International Journal of Productivity and Performance Management, 308-323.
- Asmiarsih, Tety. (2006). "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes", Fakultas Ilmu Sosial : Universitas Semarang.
- Bassem E. Maamari, Joelle F. Majdalani, (2017) "Emotional intelligence, leadership style and organizational climate", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 25 Issue: 2, pp.327-345.

- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1997), "Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research", *Human Performance*, Vol. 10 No. 2, pp. 99-109.
- Bungin, Prof. Dr. H.M. Burhan, S.Sos.,M.Si., (2005). "Metodologi Penelitian Kuantitatif". edisi 2, Jakarta: Kencana Prenada Grup.
- Cascio, Wayne F. (2003), "Managing Human Resources", 6th edition. Colorado: MC Gray-Hill.
- Clayton P. Alderfer, (1972). "Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings". New York: Free Press.
- Cooper, Donald R., Pamela S. Schindler, (2011). "Business Research Methods". (11th ed). New York: McGraw Hill International Edition.
- Darmadi. (2018), "Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan", Edisi Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, Gary., (2015). "Human Resource Management", International Edition, 14th Edition, Pearson Education, Inc.
- Fachreza, Musnadi, Said, Abd Majid., M. Shabri. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh". *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2, No. 1.
- Fathoni, A. (2006). "Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Rineka Cipta.
- Fred E. Fiedler, (1967). "A Theory of Leadership Effectiveness". New York: McGraw-Hill Education.
- Frederick Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, (1959). "The Motivation to Work". New York: John Willey & Sons.
- Ghozali, Imam. (2014). "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1998), "Working with Emotional Intelligence", New York: Bantam Books.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2010), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: Andi.
- Gulo, (2010). "Metodologi Penelitian". Jakarta: Grasindo

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). “A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)”. Second edition, Thousand Oakes, CA: Sage.
- Harinaldi, Dr. Ir. M.Eng. (2005)., “ Prinsip – Prinsip Statistik Untuk Teknik Dan Sains ”, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). “Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah”. Jakarta: Bumi Aksara
- Ignatius Jeffrey, Mahmud Soleman. (2017). “The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of 185 The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia”. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)* Vol. 6 No. 8. Hal 109-113.
- Inuwa, Mohammed. (2016), “Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach”, *The Millennium University Journal*, Vol. 1 No. 1, pp. 90-103.
- Ivancevich, John M., et al., (2014). “Organizational Behavior and Management”. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Juliani, Tania., dan Windu, Felix Sad. (2017), “Analysis of Incentive, Work Discipline, and Education Levels that Influence Employee Performance”, *Journal of Applied Management*, Vol. 15 No. 2, pp. 355-361.
- Kenneth H. Blanchard and Robert Nelson, (1997). “Recognition and Reward”. *Executive Excellence*, pp. 15-16.
- Kippenberger, Tony. (2002). “Leadership Styles”, United Kingdom: Capstone Publishing.
- Latham, G. P. & Pinder, C. C. (2005). “Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century.” *Annual Review of Psychology*, pp. 230-516.
- Luthans, F. (1998). “Organizational Behavior”. 8th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marcy Rita, Otto Randa Payangan, Yohanes Rante, Ruben Tuhumena, Anita Erari, (2018) "Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance", *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 Issue: 4, pp.953-964

- Margono. (2004). "Metodologi Penelitian Pendidikan". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Maryam Al-Sada, Bader Al-Esmael, Mohd. Nishat Faisal, (2017) "Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar", *EuroMed Journal of Business*, Vol. 12 Issue: 2, pp.163-188.
- Maryoto, Susilo, (2000). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mathis, R. L and Jackson, J. H.(2009). "Human Resource Management". Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning.
- Mgbere, O. (2009), "Exploring the relationship between organizational culture, leadership styles and corporate performance: an overview", *Journal of Strategic Management Education*, Vol. 5 Nos 3/4, pp. 187-201.
- Nina Cole, (2007) "Consistency in employee discipline: an empirical exploration", *Personnel Review*, Vol.37 Issue: 1, pp.109-117.
- Northouse, Peter G. (2004), "Leadership: Theory and Practice", Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ollan, Daniel NawoseIng., dan Roussel Josse. (2017), "Influence of Leadership Styles on Employess's Performance: A study of Turkana Country, Kenya", *International Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 8 No. 7, pp. 82-98.
- Olusadum, Nnaeto Japhet & Anulika, Ndoh Juliet. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*. Vol. 9, No. 1. pp. 53- 65
- Omar K Bhatti, Uzma S Aslam, Arif Hassan, Mohamed Sulaiman, (2016) "Employee motivation an Islamic perspective", *Humanomics*, Vol. 32 Issue: 1, pp.33-47.
- Pacciti. (2011). "Efficiency Wages, Unemployment, And Labour Discipline". *Journal of Business & Economic Research*, 9.3, pp.1-10
- Pinder, C.C, (2008). "Work motivation in organizational behavior (2nd edition)". New York: Psychology Press.
- Purwanto, Djoko. (2006). "Komunikasi Bisnis". Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- dan Muljadi, D. (2013). "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", Edisi

- Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- dan Sagala, E. J.. (2013). “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, Jakarta: RajawaliPers.
- Robbins, S.P. (2003), “Perilaku Organisasi”, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L. Dipboye. (2018). "Work Motivation" *In The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Robert J. House, (1971). “A Path-Goal Theory of Leadership Effectiveness”. *Administrative Science Quarterly*.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2006). “Human Resource Management (10th edition) terjemahan Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica”. Jakarta: Salemba Empat, pp.113
- Ryani D. Parashakti, Agustinus Haryadi, and Muhammad Nashar, (2018), “Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta)” in *The 2018 International Conference of Organizational Innovation, KnE Social Sciences*, pages 419–429.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2016). “Research Methods for Business”. Edisi Ketujuh. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2012), “Human Resources and Work Productivity”. Bandung: Bandar Maju.
- Sholihin, Mahfud dan Ratmono, Dwi. (2013). “Analisis SEM-PLS dengan WrapPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis”. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Simamora, H., (2004). “Human resource management, 3rd edition.” STIE YKPN. pp, 230. Yogyakarta.
- Sindu Mulianto, dkk, (2006). “Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah”, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, (2010). “Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja”. Jakarta : Kencana.
- Soh, Stanley. (2015). “Selected Papers from the Asia Conference on Economics & Business Research 2015”. Singapore: Springer.

- Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes, (2017). "Investigation of instrument validity: Investigate the consistency between criterion and unidimensional in instrument validity (case study in management research)", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1203-1210.
- Sonny Hersona, Iwan Sidharta. (2017). "Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance (Case Study at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency)". *jurnaljam.ub.ac.id* Vol. 15 No. 3. Hal. 535.
- Steers, R.M. (1984), "Efektivitas Organisasi", Seri Manajemen 47, Erlangga, Jakarta.
- Swarjana, I Ketut. (2015). "Metodologi Penelitian Kesehatan", Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, (2017). "Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol.59 Issue: 4, pp.602-614.
- Rachmad Gunawan, (2017) "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358.
- Sutrisno, Edy. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Supranto, J. (2011). "Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar". Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). "Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data". Malang: UIN-Malang Press.
- Victor Vroom and Arthur Jago, (1973). "Leadership and Decision Making". Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Wirawan. (2009). "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian". Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIMAS SURYA MAKMUR

Bapak / Ibu / Saudara-i yang terhormat,

Saya Marceline Tania Agustine mahasiswi Universitas Tarumanagara, saat ini sedang melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIMAS SURYA MAKMUR”** , yang merupakan persyaratan tugas akhir/ skripsi untuk memenuhi kelulusan sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tarumanegara.

Dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara-i untuk menjawab beberapa pernyataan di bawah ini dengan jujur dan apa adanya. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

Atas waktu yang Bapak/ Ibu berikan, serta kesediaan dan partisipasinya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Marceline Tania Agustine

Tata cara pengisian angket :

Bapak/Ibu/Saudara sebagai pegawai pada PT Limas Surya Makmur diminta untuk memberikan tanggapan/jawaban atas pertanyaan sebagaimana tersebut di bawah ini. Berikan jawaban dengan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang telah disediakan di masing-masing pertanyaan . Skala berikut ini dipakai untuk mendefinisikan pengukuran dari jawaban yaitu :

- 5 = Sangat setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Netral (N)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 1 = Sangat tidak setuju (STS)

I. Identitas Responden

| | | |
|---------------|--------------|--------------------------|
| Jenis Kelamin | : Laki-laki | <input type="checkbox"/> |
| | Perempuan | <input type="checkbox"/> |
| Pendidikan | : SD | <input type="checkbox"/> |
| | SMP | <input type="checkbox"/> |
| | SMA | <input type="checkbox"/> |
| | S 1 | <input type="checkbox"/> |
| | S 2 | <input type="checkbox"/> |
| | S 3 | <input type="checkbox"/> |
| Usia | : < 20 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | 20-30 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | 31-40 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | >40 tahun | <input type="checkbox"/> |

II. Daftar Pernyataan

A. Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X₁)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya memiliki kepercayaan pada pemimpin. | | | | | |
| 2 | Saya menghormati pemimpin. | | | | | |
| 3 | Saya merasa pemimpin memiliki kekuatan untuk membuat keputusan. | | | | | |
| 4 | Saya merasa pemimpin memiliki kekuatan untuk menegakkan kedisiplinan. | | | | | |
| 5 | Saya merasa pemimpin memiliki sikap yang ramah dan mudah didekati. | | | | | |
| 6 | Saya merasa pemimpin memberi keputusan tentang apa yang harus dilakukan dan cara melakukannya. | | | | | |
| 7 | Saya merasa pemimpin mempertahankan standar kinerja yang pasti. | | | | | |
| 8 | Saya merasa pemimpin memastikan bahwa karyawan memahami peran masing-masing. | | | | | |

B. Kuesioner Disiplin Kerja (X₂)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya mematuhi semua peraturan di perusahaan. | | | | | |
| 2 | Saya menggunakan waktu untuk bekerja secara efektif. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. | | | | | |
| 4 | Saya merasa pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 5 | Saya merasa keadilan yang baik akan menghasilkan disiplin yang baik. | | | | | |
| 6 | Saya mendapatkan pelatihan, bimbingan, arahan, dan pengawasan dari pemimpin. | | | | | |
| 7 | Saya yakin bahwa Pemimpin harus berani dan tegas. | | | | | |
| 8 | Saya memiliki hubungan yang harmonis antara semua karyawan. | | | | | |

C. Kuesioner Motivasi Kerja (X₃)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Perusahaan telah melakukan upaya yang berkomitmen untuk memotivasi pekerjanya. | | | | | |
| 2 | Motivasi karyawan merupakan praktik rutin oleh perusahaan. | | | | | |
| 3 | Motivasi karyawan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. | | | | | |
| 4 | Motivasi karyawan meningkatkan hasil umum perusahaan. | | | | | |
| 5 | Peninjauan implementasi perlu ditinjau. | | | | | |
| 6 | Saya membuat keputusan di antara tindakan alternatif. | | | | | |

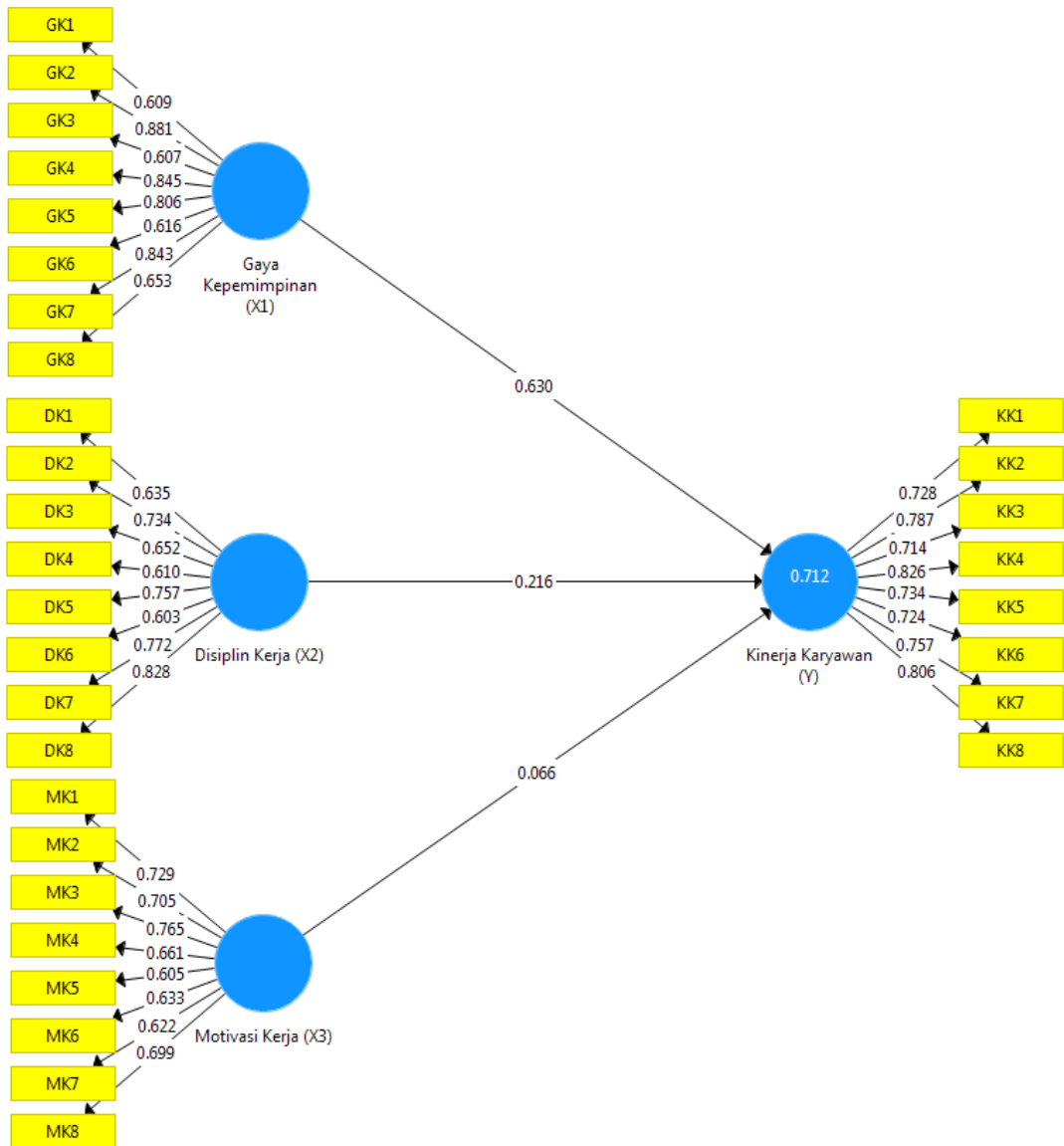
| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 7 | Saya berupaya dalam mengejar tujuan organisasi. | | | | | |
| 8 | Saya memiliki kegigihan dalam mengejar tujuan organisasi. | | | | | |

D. Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Karyawan mengerti pekerjaannya dan cara mengerjakannya. | | | | | |
| 2 | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tidak terduga dengan tepat waktu. | | | | | |
| 3 | Karyawan memelihara catatan kehadiran yang baik. | | | | | |
| 4 | Karyawan dapat menjalankan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. | | | | | |
| 5 | Karyawan fasih dengan prosedur operasi standar kerja. | | | | | |
| 6 | Karyawan memiliki kuantitas kerja lebih baik dan melebihi rata-rata. | | | | | |
| 7 | Karyawan memiliki standar yang melebihi standar resmi perusahaan. | | | | | |
| 8 | Karyawan memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |

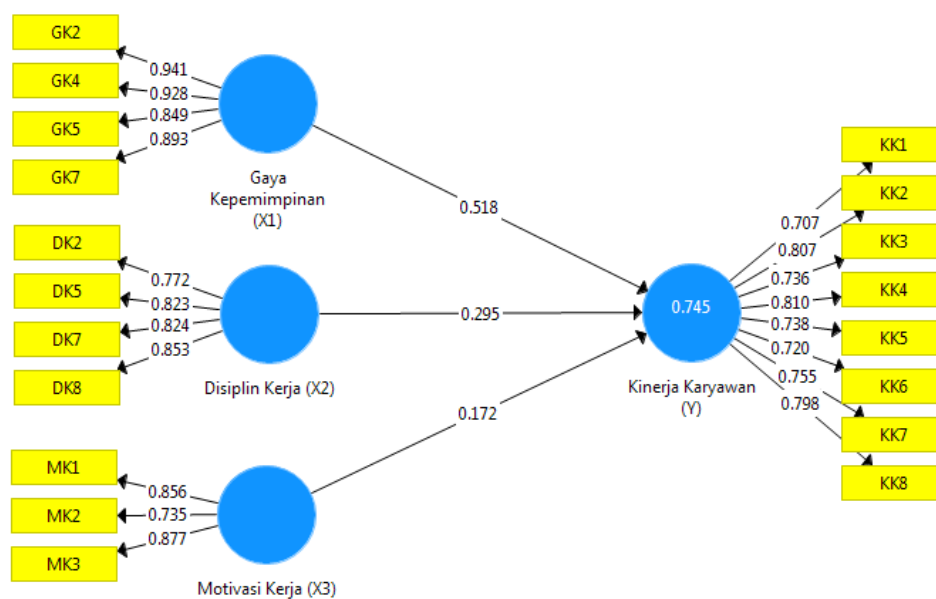
Lampiran 2 Convergent Validity (Data Belum Valid)

| | Disiplin Kerja (X2) | Gaya Kepemimpinan (X1) | Kinerja Karyawan (Y) | Motivasi Kerja (X3) |
|-----|---------------------|------------------------|----------------------|---------------------|
| DK1 | 0.635 | | | |
| DK2 | 0.734 | | | |
| DK3 | 0.652 | | | |
| DK4 | 0.610 | | | |
| DK5 | 0.757 | | | |
| DK6 | 0.603 | | | |
| DK7 | 0.772 | | | |
| DK8 | 0.828 | | | |
| GK1 | | 0.609 | | |
| GK2 | | 0.881 | | |
| GK3 | | 0.607 | | |
| GK4 | | 0.845 | | |
| GK5 | | 0.806 | | |
| GK6 | | 0.616 | | |
| GK7 | | 0.843 | | |
| GK8 | | 0.653 | | |
| KK1 | | | 0.728 | |
| KK2 | | | 0.787 | |
| KK3 | | | 0.714 | |
| KK4 | | | 0.826 | |
| KK5 | | | 0.734 | |
| KK6 | | | 0.724 | |
| KK7 | | | 0.757 | |
| KK8 | | | 0.806 | |
| MK1 | | | | 0.729 |
| MK2 | | | | 0.705 |
| MK3 | | | | 0.765 |
| MK4 | | | | 0.661 |
| MK5 | | | | 0.605 |
| MK6 | | | | 0.633 |
| MK7 | | | | 0.622 |
| MK8 | | | | 0.699 |



Lampiran 3 Convergent Validity (Data Valid)

| | Disiplin Kerja (X2) | Gaya Kepemimpinan (X1) | Kinerja Karyawan (Y) | Motivasi Kerja (X3) |
|-----|---------------------|------------------------|----------------------|---------------------|
| DK2 | 0.772 | | | |
| DK5 | 0.823 | | | |
| DK7 | 0.824 | | | |
| DK8 | 0.853 | | | |
| GK2 | | 0.941 | | |
| GK4 | | 0.928 | | |
| GK5 | | 0.849 | | |
| GK7 | | 0.893 | | |
| KK1 | | | 0.707 | |
| KK2 | | | 0.807 | |
| KK3 | | | 0.736 | |
| KK4 | | | 0.810 | |
| KK5 | | | 0.738 | |
| KK6 | | | 0.720 | |
| KK7 | | | 0.755 | |
| KK8 | | | 0.798 | |
| MK1 | | | | 0.856 |
| MK2 | | | | 0.735 |
| MK3 | | | | 0.877 |



Lampiran 4 Discriminant Validity

| | Disiplin Kerja (X2) | Gaya Kepemimpinan (X1) | Kinerja Karyawan (Y) | Motivasi Kerja (X3) |
|-----|---------------------|------------------------|----------------------|---------------------|
| DK2 | 0.772 | 0.456 | 0.547 | 0.675 |
| DK5 | 0.823 | 0.453 | 0.562 | 0.522 |
| DK7 | 0.824 | 0.573 | 0.619 | 0.408 |
| DK8 | 0.853 | 0.507 | 0.617 | 0.440 |
| GK2 | 0.556 | 0.941 | 0.737 | 0.680 |
| GK4 | 0.606 | 0.928 | 0.778 | 0.556 |
| GK5 | 0.486 | 0.849 | 0.672 | 0.418 |
| GK7 | 0.548 | 0.893 | 0.714 | 0.557 |
| KK1 | 0.507 | 0.444 | 0.707 | 0.582 |
| KK2 | 0.582 | 0.769 | 0.807 | 0.578 |
| KK3 | 0.495 | 0.667 | 0.736 | 0.513 |
| KK4 | 0.650 | 0.506 | 0.810 | 0.554 |
| KK5 | 0.627 | 0.658 | 0.738 | 0.488 |
| KK6 | 0.391 | 0.486 | 0.720 | 0.290 |
| KK7 | 0.443 | 0.656 | 0.755 | 0.375 |
| KK8 | 0.614 | 0.625 | 0.798 | 0.648 |
| MK1 | 0.565 | 0.477 | 0.552 | 0.856 |
| MK2 | 0.387 | 0.546 | 0.530 | 0.735 |
| MK3 | 0.569 | 0.499 | 0.581 | 0.877 |

Lampiran 5 Construct Reliability and Validity

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Disiplin Kerja (X2) | 0.836 | 0.839 | 0.890 | 0.670 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0.924 | 0.928 | 0.947 | 0.816 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.896 | 0.901 | 0.916 | 0.578 |
| Motivasi Kerja (X3) | 0.762 | 0.766 | 0.864 | 0.681 |

Lampiran 6 R-square

| | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.745 | 0.731 |

Lampiran 7 Q²

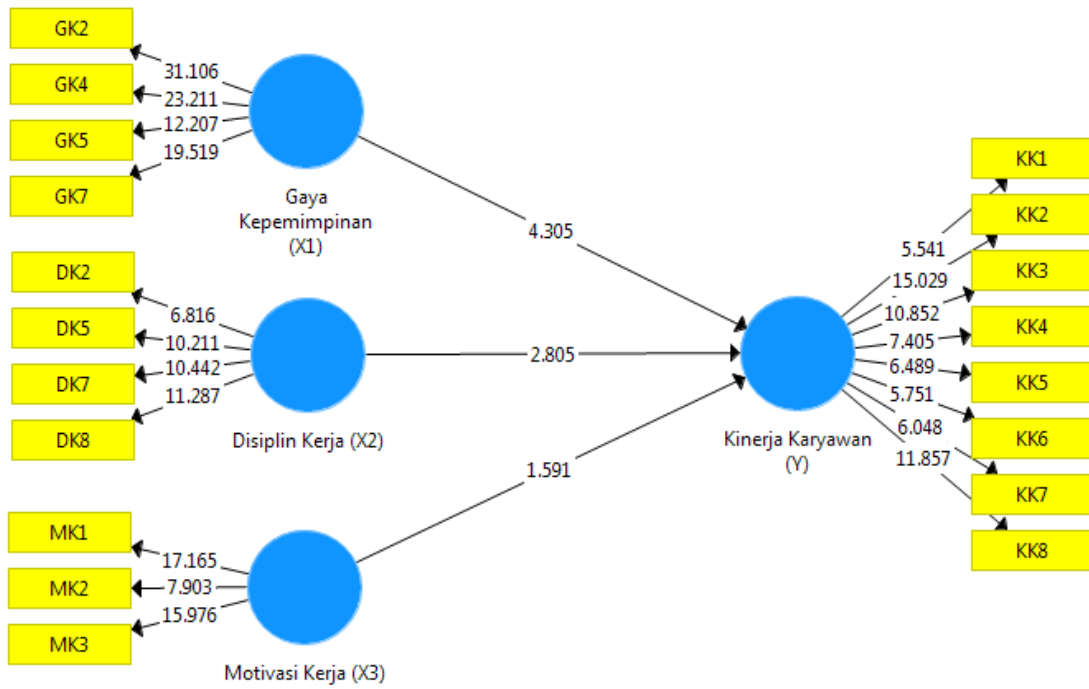
| | SSO | SSE | Q ² (=1-SSE/SSO) |
|----------------------|---------|---------|-----------------------------|
| Disiplin Kerja (...) | 236.000 | 236.000 | |
| Gaya Kepemim... | 236.000 | 236.000 | |
| Kinerja Karyaw... | 472.000 | 329.550 | 0.302 |
| Motivasi Kerja (...) | 177.000 | 177.000 | |

Lampiran 8 NFI

| | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.114 | 0.114 |
| d_ULS | 2.451 | 2.451 |
| d_G1 | 3.022 | 3.022 |
| d_G2 | 2.738 | 2.738 |
| Chi-Square | 628.900 | 628.900 |
| NFI | 0.506 | 0.506 |

Lampiran 9 Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics... | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|----------|
| Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.295 | 0.270 | 0.105 | 2.805 | 0.005 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.518 | 0.523 | 0.120 | 4.305 | 0.000 |
| Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.172 | 0.188 | 0.108 | 1.591 | 0.112 |



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Marceline Tania Agustine
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 24 Mei 1996
3. Alamat : Jl. Rasamala Permai iii H4/19
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Katolik
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 081381260106
8. E-mail : tania.marceline@yahoo.com

PENDIDIKAN FORMAL

1. 2015 – sekarang : S1 Manajemen, Universitas Tarumanagara
2. 2012 – 2015 : SMA Vianney, Jakarta
3. 2009 – 2012 : SMP Vianney, Jakarta
4. 2003 – 2009 : SD Notre Dame, Jakarta

Turnitin Originality Report

Processed on: 24-Jun-2019 11:54 WIB
 ID: 1146556930
 Word Count: 10946
 Submitted: 1

R. Artonang
 (Lerbin R. Artonang R.)
 Manajemen Litbang FE UNTAR

| Similarity Index | Similarity by Source |
|------------------|---|
| 5% | Internet Sources: 5% Publications: 2% Student Papers: 10% |

**PENGARUH GAYA
 KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
 DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PT LIMAS
 SURYA MAKMUR By 20190624**

Sm Marceline Tania Agustine

1% match (Internet from 17-Apr-2019)

[https://vdokumen.com/analisis-pengaruh-gaya-](https://vdokumen.com/analisis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja-.html)

[kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja-.html](https://vdokumen.com/analisis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja-.html)

1% match (student papers from 11-Dec-2017)

Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2017-12-11

1% match (student papers from 30-Nov-2017)

Submitted to University of Hong Kong on 2017-11-30

1% match (student papers from 23-May-2019)

Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2019-05-23

1% match (Internet from 06-Nov-2018)

[http://eprints.undip.ac.id/46573/1/03 PRADIPTO.pdf](http://eprints.undip.ac.id/46573/1/03_PRADIPTO.pdf)

1% match (Internet from 19-Mar-2018)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38659/1/NENG%20NADIYYA%20SYAIMA-FEB.pdf>

1% match (student papers from 12-Jun-2017)

Submitted to Binus University International on 2017-06-12

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIMAS SURYA MAKMUR MARCELINE TANIA AGUSTINE NPM : 115150062 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Pada awal abad 21 ini, manajemen menjadi sesuatu yang sangat penting dalam berbagai bidang, khususnya di bidang bisnis. Organisasi membutuhkan manajemen sesuai dengan prinsip manajemen, yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan) dan Controlling (Pengawasan). Prinsip manajemen ini digunakan oleh organisasi kecil maupun besar untuk mengelola kegiatan organisasi sehingga menjadi efisien, efektif dan terstruktur. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perusahaan sebagai penggerak untuk menumbuhkan dan mengembangkan perusahaan (Ángeles dan Domingo, 2011). Keunggulan sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan cara mengukur kinerja. Kinerja diperlukan untuk mencapai tujuan, melihat potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta salah satu ukuran tercapainya efektivitas atau tujuan organisasi. (Suharno, 2017) mencetuskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan sedangkan kinerja karyawan adalah seberapa banyak kontribusi karyawan itu pada organisasi. Menurut (Dessler, 2015) penilaian kinerja adalah menilai kinerja seorang karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, guna menghindari penurunan kinerja. Keberhasilan perusahaan dapat bergantung pada kinerja karyawan di dalam perusahaan itu.



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Marceline Tania Agustine .
NPM (Nomor Pokok Mhs.) : 115150062 .
Program Studi : S.1 Jurusan Manajemen .
Alamat : Jl. Rasamala Permai III H 4/19 .
Duri Kocambi Cengkareng, Jakarta Barat .
Telp. - **H.P.** 081381260106 .

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat / menyontek
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya
3. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan S.1 Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan di skors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 24 Juni 2019 .



Marceline Tania Agustine .
nama lengkap mhs.

CATATAN :

1. Di fotocopy 5 X, untuk mahasiswa yang bersangkutan,
2. Asli dikembalikan ke Jurusan,
3. Harap dilampirkan pada setiap Soft Cover maupun Hard Cover Skripsi

SURAT KETERANGAN
No. 23/HR/LSM/V/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, dengan ini menerangkan :

Nama : Marceline Tania Agustine
NIM : 115150062
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas / Universitas : Ekonomi / Tarumanagara

Benar-benar telah melakukan penelitian di PT Limas Surya Makmur, terhitung sejak tanggal 23 April 2019 s.d. 30 April 2019, dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Limas Surya Makmur."

Data tersebut digunakan hanya untuk kepentingan kelengkapan dalam pembuatan tugas akhir atau skripsi.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 13 Mei 2019
PT. Limas Surya Makmur



Arveryzal Amril
HR. Manager