

DAFTAR PUSTAKA

- Daul at Tambun Saribu, H., Ri fka Mal au, S. M., randa Mal au, M., Si hotangn, R., Chri stiani Tambunan dan Irfan Inayah, L., Daulat Tambun Saribu, H., Rifka Malau, S. M., Malau, M., Sihotangn, R., Christiani Tambunan, L., & Irfan Inayah, dan. (n.d.). *KINERJA KARYAWANPADA PT SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN.*
- Djazuli, A., Indah, S., Ulpa Anggeraini, D., Atika ulfa, F., Muhammadiyah Palembang, U., & Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmaniah, S. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional SecretariatOgan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. In *International Journal of Business, Management and Economics* (Vol. 2, Issue 1).
- Dwi, I., Mochammad, R., Musadieg, A., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 43, Issue 1).
- Frizilia, N., Safwan Fahri, T., Gunawan, W., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*,5(2), 284–290. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DENOV PUTRA BRILIAN TULUNGAGUNG. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i1.284>
- Liyas, J. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Riau, S. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR NOTARIS PANAM.*

Muliadi Manalu, F. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo)*.

Permana, A., Havidz Aima, M., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 8, 8. www.ijstr.org

Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (n.d.). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN, 9, 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>

Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>

Setyawan, E. B., Budi, E., Politeknik, S., & Yogyakarta, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. INDOBATU MAKMUR PALEMBANG). In *Journal of Tourism and Economic* (Vol. 1, Issue 2).

Steven Christian et al., (2017). (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI UTARA Vol.5 No.2 Juni 2017, ISSN 2303-1174

Susetyo, E., & Toko Kembar, I. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PEMAHAMAN ETIKA KERJA ISLAMI* (Vol. 1, Issue DESEMBER).

Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI CABANG MANADO EFFECT OF STYLES OF

LEADERSHIP, MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANK BNI BRANCH MANADO. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan..... 1599 Jurnal EMBA, 5(2), 1599–1606.*

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. .

Anggayani, N. L., Noak, A., Putu, I., & Yudharta, D. (n.d.). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI KASUS SEKOLAH DASAR NEGERI 2 PEMECUTAN KOTA DENPASAR)*.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. . Refika Aditama.

Badan, K., Nasional, P., & Wajo, K. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*

Floriana. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Cimbuleuit dan Apartemen Bandung*". Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan.

George & Jones. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education.

Hakim, M., & Dinas Pendapatan Daerah Palembang, P. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA PALEMBANG*.

Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksa.

Hasibuan. (2013a). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. (2017). . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : PT Bumi Aksara.

Herlambang. (2015). *Pengaruh Good Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba*.

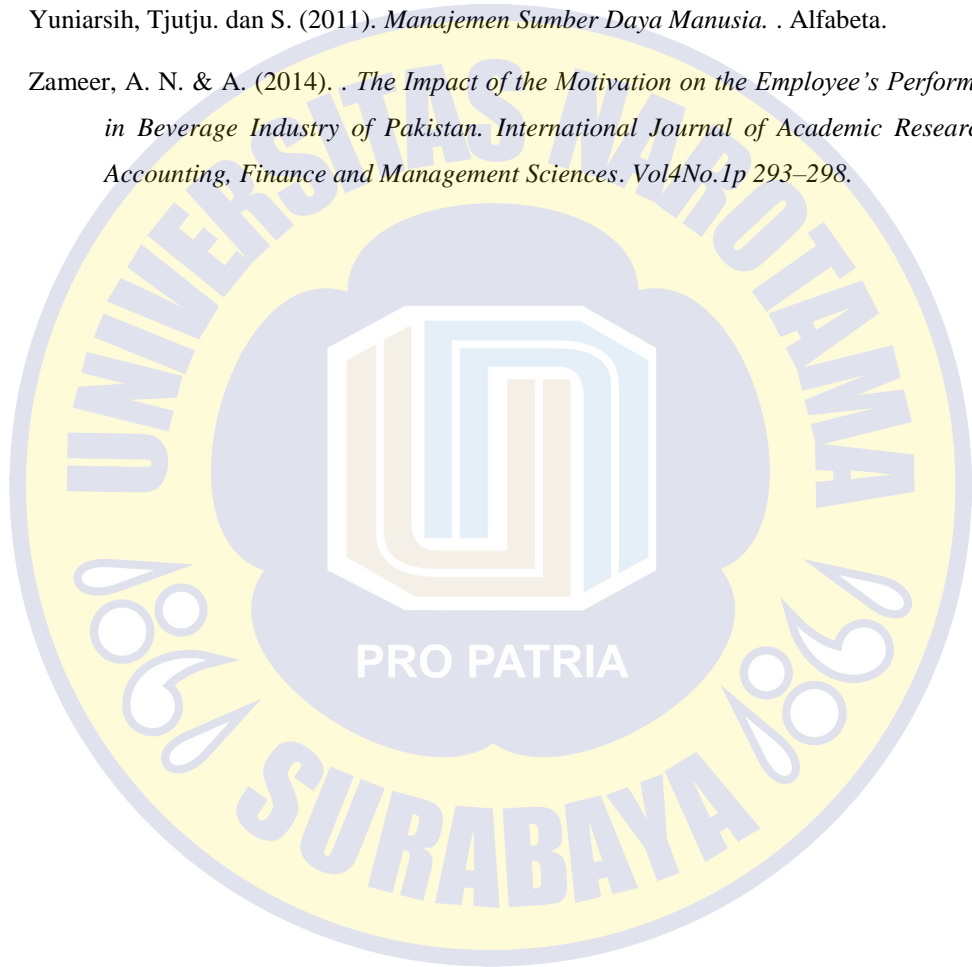
- Hidayanti, N., Pendidikan, P. M., Islam, U., Muhammad, K., & Al-Banjari, A. (n.d.). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMPN 3 PELAIHARI*.
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., Jurusan, A. Y. P., Administrasi, I., Administrasi, S., Fakultas, B., Sosial, I., Politik, D., & Ratulangi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5).
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Salemba Empat.
- Mendes Pontes, A. Rossano. (n.d.). *The forests of Maraca, Northern brazilian Amazonia : their structure, phenology, fruit assessment and an illustrative guide to their fruit*.
- Ndara Sinambela. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara,.
- Purnomo & Wijayanti. (2013). *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Semarang.
- Rivail dan Basri. (2008). *Performance Appraisa: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, . PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & J. T. A. (2013). *rganizational Behavior Edition 15*. Pearson Education.
- Siagian & Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Singodimejo & Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Kencana.
- Siswanto & Hamid. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 42 (1): 189-198.
- Sugiyono. (2013). (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. . Alfabeta.CV.

Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

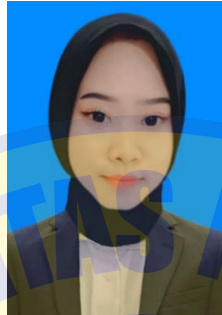
Yuniarsih, Tjutju. dan S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Alfabeta.

Zameer, A. N. & A. (2014). . *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences. Vol4No.1p 293–298.*



LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata



Nama Lengkap : Nanda Hamidah
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 11 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Jl. Platuk Donomulyo 7/3A
Nomor Telepon : 0823-1349-4388
Alamat Email : nandahmdh@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2007 – 2013 : SDN. SIDOTOPO WETAN 1 – 255
Tahun 2013 – 2016 : SMP. WACHID HASYIM 1 SURABAYA
Tahun 2016 – 2018 : SMA WACHID HASYIM 1 SUARABAYA
Tahun 2019 – 2023 : UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA

Lampiran 2. Sertifikat Conference



Lampiran 3. Berita Acara Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

No. Dokumen : FM.FEB.05.07
Tgl. Terbit : 01 Okt 2018
Revisi : 00

- 1 NAMA MAHASISWA : NANDA HAMIDAH
- 2 NIM : 01219110
- 3 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
- 4 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
- 5 TOPIK SKRIPSI : MANAJEMEN SDM
- 6 TANGGAL PENGAJUAN : 05 Oktober 2022
- 7 NAMA PEMBIMBING I : Dr. JOKO SUYONO Ph.D.
- 8 NAMA PEMBIMBING II : -
- 9 URAIAN KONSULTASI :

NO	TANGGAL	JADWAL KEGIATAN PENELITIAN	MONITORING	
			CATATAN	PARAF PEMBIMBING
1		Observasi obyek penelitian	acc	ly
2		Observasi terhadap fenomena bisnis/manajemen	acc	ly
3		Menentukan masalah penelitian	acc	ly
4		Kajian teoritis & Empiris	acc	ly
5		Sintesa dan Rasionalisasi teori	acc	ly
6		Pendekatan Metodologi penelitian	acc	ly
7		Pembuatan instrument penelitian	REVISI KUESIONER	ly
8		Pengumpulan data	acc	ly
9		Tabulasi & Pengolahan Data	acc	ly
10	18-01-23	Deskripsi Hasil Penelitian	acc	ly
11	24-01-23	Interpretasi Hasil Penelitian	acc	ly
12	24-01-23	Kelengkapan Data	acc 471114	ly

Sidang Skripsi

10. TANGGAL SELESAI BIMBINGAN : 24-01-23

11. TELAH DIEVALUASI DAN SIAP UNTUK DIUJI : 24-01-23

Surabaya,

Dosen Pembimbing

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. JOKO SUYONO Ph.D.

Dr. AGUS SUKOCO, ST., MM

Lampiran 4. Plagiasi

NANDA HAMIDAH

ORIGINALITY REPORT

16%	15%	8%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.darmaagung.ac.id Internet Source	1%
2	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	1%
3	repository.narotama.ac.id Internet Source	1%
4	media.neliti.com Internet Source	1%
5	core.ac.uk Internet Source	1%
6	jurnal.usbykp.ac.id Internet Source	1%
7	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
8	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	<1%
9	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%

Lampiran 5. Kuesioner

Kuesioner

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SUMBER BARU TEKNIK SURABAYA”

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Lama Bekerja : **Tahun**

Jenis Kelamin : **Laki - Laki / Perempuan**

Pendidikan Terakhir **SMP.... SMK.... SARJANA....**

Berilah tanda **CENTANG** (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian

1 = Sangat Tidak Setuju (**SS**)

2= Tidak Setuju(**TS**)

3= Cukup Setuju (**CS**)

4=Setuju (**S**)

5=Sangat Setuju (**SS**)

Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan Gaya Kepemimpinan (XI)	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan saran atau usulan dari bawahan					
2.	Pemimpin terkadang bersikap tidak adil terhadap bawahan					
3.	Saya merasa aman dalam bekerja karena Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman					
4.	Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir					
5.	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					

Kuesioner Motivasi

No.	Pernyataan Motivasi (X2)	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu mendapatkan gaji bulanan saya tepat waktu					
2.	Saya mudah untuk mengambil hak cuti pada saat saya membutuhkannya					
3.	Saya merasa aman dalam bekerja karena Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.					
4.	Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir					

5.	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					
----	-------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Kuesioner Disiplin Kerja

No.	Pernyataan Disiplin Kerja (X3)	STS	TS	CS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.					
2.	Saya merasa bahwa pimpinan di tempat saya bekerja dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
3.	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan bagi karyawan.					
4.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan pemimpin kepada saya cukup adil dengan karyawan lain					
5.	Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin bukan hanya untuk melihat kinerja karyawannya saja, melainkan penampilan dan sikap					
6.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pada karyawan					
7.	Saya merasa bahwa pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
8.	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.					

Kuesioner kinerja karyawan

No.	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
3.	Saya bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
4.	Saya mampu bekerja dengan cekatan dan cepat.					
5.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
6.	Saya sudah mendapatkan pelatihan dalam keselamatan kerja					

No	Gaya Kepemimpinan					TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	4	4	22
12	3	4	3	4	4	18
13	4	4	2	4	4	18
14	4	4	2	4	4	18
15	3	4	2	5	2	16
16	3	3	4	4	3	17
17	5	5	3	5	4	22
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	3	4	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	5	5	23
23	5	4	5	5	5	24
24	5	4	5	4	5	23
25	5	4	5	5	5	24
26	4	4	3	4	4	19
27	4	4	3	4	4	19
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	1	4	2	16
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25

33	4	5	4	4	4	21
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	4	2	4	19
36	4	5	4	4	5	22
37	4	5	3	4	3	19
38	3	4	4	4	4	19
39	4	5	4	4	3	20
40	4	4	4	4	4	20



No	Motivasi					TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	3	4	4	19
2	4	4	4	5	4	21
3	5	5	3	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	3	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	5	5	5	24
9	4	4	3	4	4	19
10	5	5	4	4	4	22
11	5	5	4	4	4	22
12	4	4	5	4	4	21
13	4	4	3	4	4	19
14	4	5	5	5	3	22
15	5	4	4	5	4	22
16	4	3	5	4	3	19
17	5	5	3	5	4	22
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	3	4	4	19
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	5	5	22
23	5	3	5	5	5	23
24	5	4	5	4	5	23
25	5	4	5	5	5	24
26	4	3	4	4	4	19
27	4	4	3	4	3	18
28	4	4	4	3	3	18
29	4	5	4	4	4	21
30	4	4	4	3	3	18
31	4	3	4	3	2	16
32	4	5	4	4	3	20
33	4	4	4	4	3	19

34	4	3	3	4	3	17
35	4	5	4	3	3	19
36	4	5	3	4	2	18
37	5	5	3	3	4	20
38	4	4	5	4	3	20
39	4	5	4	5	3	21
40	4	4	4	4	4	20



No	Disiplin Kerja								TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	5	5	4	4	4	35
10	4	4	4	4	5	5	5	4	35
11	4	4	4	4	4	4	5	5	34
12	3	4	3	3	4	3	3	3	26
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	3	4	3	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	4	5	4	5	5	4	4	34
23	5	4	5	4	5	5	4	5	37
24	5	4	5	4	5	5	4	5	37
25	5	4	5	5	5	4	5	5	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	3	4	4	4	4	4	4	4	31
32	5	5	4	4	4	4	5	4	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	3	4	4	4	4	3	4	30
35	4	5	4	5	4	5	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	5	5	4	4	5	5	5	4	37
38	5	5	5	5	4	4	4	4	36

39	4	5	5	4	4	4	3	3	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32



No	kinerja karyawan						
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL Y
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	3	4	3	4	22
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	5	4	5	5	28
11	5	5	4	4	4	5	27
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	4	4	4	25
16	4	3	5	4	4	5	25
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	4	4	4	27
21	4	4	4	5	4	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	5	4	5	28
24	5	4	5	5	4	5	28
25	5	4	5	5	4	5	28
26	4	4	5	4	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	4	4	4	23
31	4	4	4	5	4	4	25
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24

34	4	4	4	3	3	3	21
35	4	4	4	4	5	4	25
36	4	5	4	4	5	5	27
37	5	5	4	4	4	5	27
38	4	4	5	4	3	5	25
39	4	5	5	5	5	5	29
40	4	4	4	4	4	4	24



Lampiran 6. Olah Data SPSS

Statistik Deskriptif

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	85.0	85.0	85.0
	Perempuan	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	4	10.0	10.0	10.0
	26-30 tahun	19	47.5	47.5	57.5
	31-35 tahun	6	15.0	15.0	72.5
	36-40 tahun	6	15.0	15.0	87.5
	41-45 tahun	2	5.0	5.0	92.5
	46-50 tahun	2	5.0	5.0	97.5
	51-55 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Realibilitas

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX 1
X1.1	Pearson Correlation	1	.446**	.508**	.534**	.700**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.000	.000	.000

	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.446**	1	.147	.141	.143	.448**
	Sig. (2-tailed)	.004		.367	.386	.379	.004
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.508**	.147	1	.249	.720**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001	.367		.121	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.534**	.141	.249	1	.336*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.386	.121		.034	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.700**	.143	.720**	.336*	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.379	.000	.034		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL X1	Pearson Correlation	.859**	.448**	.811**	.583**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.330*	.203	.401*	.583**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.038	.208	.010	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.330*	1	-.013	.241	.161	.493**
	Sig. (2-tailed)	.038		.936	.134	.322	.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.203	-.013	1	.302	.300	.565**
	Sig. (2-tailed)	.208	.936		.059	.060	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.401*	.241	.302	1	.549**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.010	.134	.059		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.583**	.161	.300	.549**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.322	.060	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX2	Pearson Correlation	.707**	.493**	.565**	.756**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.463**	.563**	.604**	.452**	.445**	.554**	.593**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.003	.004	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.463**	1	.405**	.569**	.378*	.397*	.428**	.134	.620**
	Sig. (2-tailed)	.003		.010	.000	.016	.011	.006	.411	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.563**	.405**	1	.569**	.630**	.618**	.321*	.579**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000	.000	.000	.043	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.604**	.569**	.569**	1	.426**	.433**	.459**	.498**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.005	.003	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.452**	.378*	.630**	.426**	1	.730**	.538**	.589**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.003	.016	.000	.006		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.445**	.397*	.618**	.433**	.730**	1	.509**	.650**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.000	.005	.000		.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7	Pearson Correlation	.554**	.428**	.321*	.459**	.538**	.509**	1	.651**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.043	.003	.000	.001		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.8	Pearson Correlation	.593**	.134	.579**	.498**	.589**	.650**	.651**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.411	.000	.001	.000	.000	.000		.000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL X3	Pearson Correlation	.785**	.620**	.771**	.750**	.780**	.792**	.748**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

		Correlations						TOTAL Y
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.541**	.578**	.448**	.312	.578**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.050	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.541**	1	.288	.337*	.444**	.387*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000		.072	.033	.004	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.578**	.288	1	.503**	.380*	.615**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072		.001	.015	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.448**	.337*	.503**	1	.419**	.503**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.004	.033	.001		.007	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	.312	.444**	.380*	.419**	1	.480**	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.050	.004	.015	.007		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	.578**	.387*	.615**	.503**	.480**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.001	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL LY	Pearson Correlation	.774**	.674**	.763**	.724**	.686**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

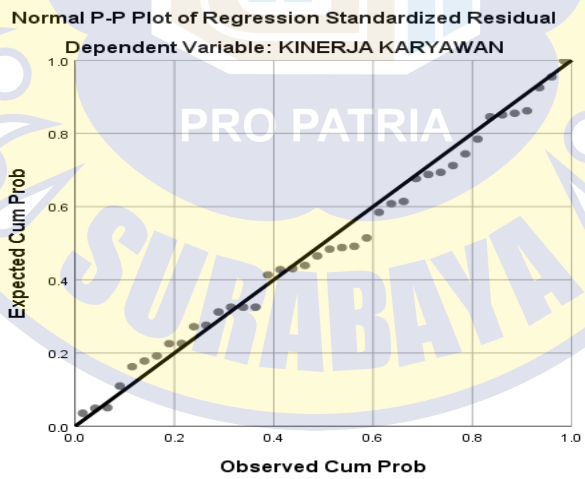
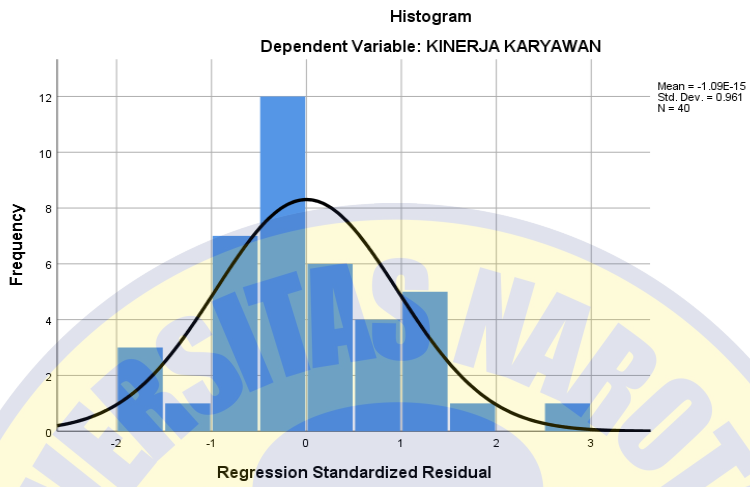
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	6

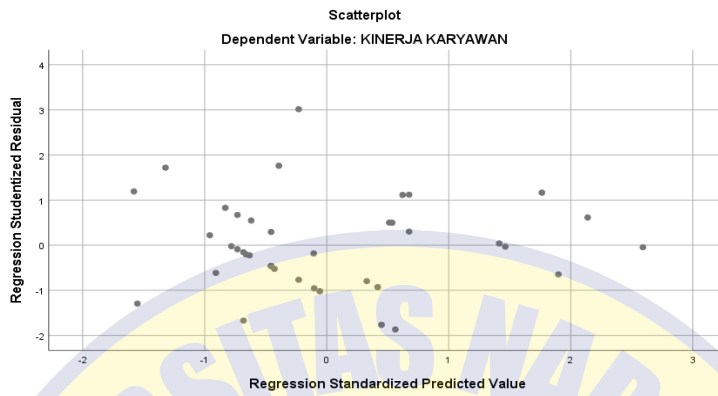
Uji Asumsi Klasik dan Hasil

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.628	1.34612	2.041
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.541	3	41.514	22.910	.000 ^b
	Residual	65.234	36	1.812		
	Total	189.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.831	2.763		1.025	.312		
	Gaya Kepemimpinan	.189	.106	.098	.835	.409	.687	1.455
	Motivasi	.404	.105	.412	3.842	.000	.828	1.207
	Disiplin Kerja	.373	.096	.494	3.878	.000	.589	1.699
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29331157
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.053
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}