

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MASTER
RANTAUPRAPAT

Eka Fitri Ramadhani¹, Zulkifli Musannip Efendi Siregar², Pristiyono³

¹Manajemen, Universitas Labuhanbatu, ekافر87@gmail.com

²Manajemen, Universitas Labuhanbatu, zulkiflimusannipefendi@gmail.com

³Manajemen, Universitas Labuhanbatu, paktiol6@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, discipline, and job satisfaction on employee performance at PT. Master Rantauprapat. Data collection in this study was carried out through survey approaches, interviews and documentation. This study has a sample of 40 respondents in which the entire population is sampled. The data analysis tool used in this study was SPSS (Statistical Product Software Solution). The data analysis technique in this research is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significance test (t test), simultaneous significant test (F test), and determination coefficient test (R²). That the F test result is 6,137 with a significant level of 0.000 while the F-test value is 2.64. When compared to the value of $t_{count} > t_{table}$ 2.64 at α 5%, the conclusion is that simultaneously the variables of Leadership Style, Motivation, Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance have a positive and significant effect on Employee Performance, that the tcount for the Leadership Style variable is 0.105. Motivation of -2,531, Work Discipline of 3,159, and satisfaction of 0,799 with a significant value of each independent variable (2,866), (0,000). As for the t-table value in the t distribution statistical table with a level of test $\alpha = 5\%$ and $df_1 = (k-1) = 5$ and $df_2 = (n-k-1) = (40-5) = 35$ of 2.64. Based on the criteria that if the value of $t_{count} > t_{table}$ H₀ is rejected, on the other hand $t_{count} < t_{table}$, H₀ is accepted. \therefore namely (0.105 < 2.64), (-2.531 < 2.64), (3.159 > 2.64), (0.799 > 2.64). So it can be concluded that partially the leadership style variable (X1) has a negative and significant effect on employee performance (Y), the motivation variable (X2) has a negative and significant effect on employee performance (Y), the work discipline variable (X3) has a positive and significant effect on employee performance. Employee Performance (Y), and the Satisfaction variable (X4) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam pengembangan dan kemajuan masyarakat. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah perusahaan yaitu karyawan pemimpin maupun system itu sendiri. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu di perhatikan, namun pada penelitian ini ditekankan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja, terhadap kinerja

karyawan. PT Master Rantauprapat terus berupaya agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terwujud. Tidak mudah dalam mewujudkan itu semua karena membutuhkan kerja keras yang tinggi. Untuk mendorong tercapainya hasil yang maksimal diperlukan kinerja yang bermutu dan tepat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

Gaya kepemimpinan adalah adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, maka dalam hal ini seorang pemimpin hendaknya dapat memotivasi karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan tersebut, oleh karena itu Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini merupakan suatu sikap indisipliner (Pengabdian) karyawan. Kepuasan kerja ialah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, yang memenuhi standart kinerja. Kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan dan mencapai target akan dipengaruhi oleh cara pemimpin memimpin perusahaan, motivasi karyawan dalam bekerja, disiplin karyawan dalam bekerja dan juga kepuasan karyawan terhadap kinerja yang mereka miliki.

Berkaitan dengan uraian diatas, maka penelitian dilakukan pada PT. Master Rantauprapat sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang furniture dan elektronik seperti sofa, mesin cuci, kulkas, televisi, spring bad, kursi tamu, kursi makan dan banyak produk lain. Perusahaan ini juga menawarkan produk dari merk-merk terkenal, serta perusahaan ini juga melayani penjualan secara cash maupun credit.

Kajian Pustaka

Rendyka Dio Siswanto mahasiswa Universitas Briwijaya Malang (2017) dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Manajemen Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia)*" Metode ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan, pengaruh gaya kepemimpinan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Freeport Indonesia, (Siregar, 2017) Mahasiswa Administrasi Bisnis, Universitas Telkom tahun (2016) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengurusan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald, (Pristiyono et al., 2018) judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Studi Kasus pada Pusatdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. (Bahri, 2016).

Disiplin Kerja

Rivai & Sagala, bagi Sintasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kepuasan kerja

Hollenbeck (Vol, 2014) mengatakan kepuasan kerja adalah sebuah perusahaan kerja adalah sebuah perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari penaksiran seseorang terhadap pekerjaan yang telah memenuhi nilai nilai dari suatu pekerjaan.

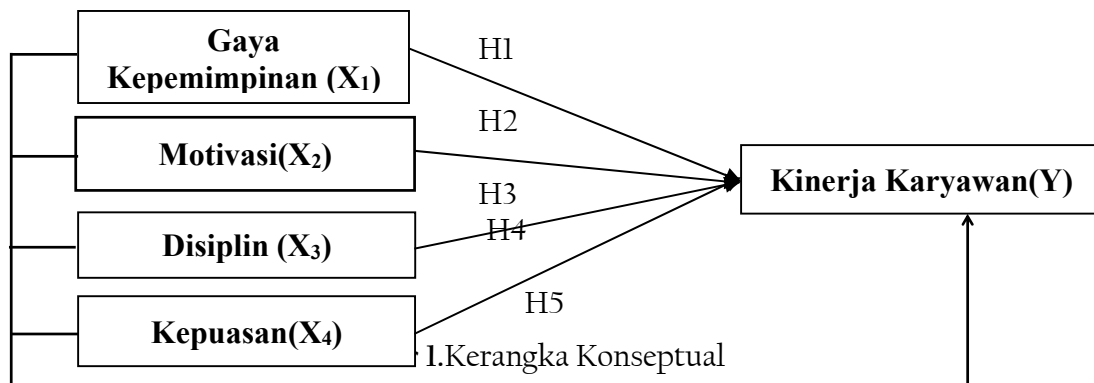
Kinerja Karyawan

(Ananto, 2014) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kerangka Konsep

Dalam peningkatan kinerja pegawai, terdapat beberapa actor yang berpengaruh yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, disiplin, dan Kepuasan Kerja, terhadap kinerja karyawan

Maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Rantauprapat.

H2 : Diduga Motivasi berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

H3 : Diduga Disiplin berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

H4 : Diduga Kepuasan Kerja berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat.

H5 :Diduga Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Disiplin berdampak positif langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Rantauprapat.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Pada PT. Master Rantauprapat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Master Cash&Credit Rantauprapat, Jl. Sm Raja No. 100 A-B-C Rantauprapat, Kabupaten Labuhanbatu. Waktu penelitian ini diestimasikan memakan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variable independent (bebas) terhadap variable dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software* SPSS22. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.765	3.058		2.866	.007
X1	.002	.019	.015	.105	.917
X2	-.853	.337	-1.004	-2.531	.016
X3	.434	.138	1.385	3.159	.003
X4	.119	.148	.142	.799	.430

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,765 + 0,002X_1 - 0,853X_2 + 0,434X_3 + 0,119X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 8.765 dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), dan Kepuasan Kerja (X4), sama-sama tetap pada nilai nol atau konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan bernilai 8.765

2. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,002 artinya apabila Gaya Kepemimpinan naik 0,002 maka Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,002
3. motivasi(X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar-0,853 artinya apabila Kemampuan sebesar-0,853 maka Kinerja Karyawan (Y) juga tidak mengalami kenaikan sebesar-0,853
4. Disiplin (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,434 artinya apabila Disiplin Kerja naik 0,434 maka Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,434
5. Komunikasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)dengan koefisien regresi sebesar 0,119 artinya apabila Komunikasi naik 0,119 maka Kinerja Karyawan (Y) juga naik sebesar 0,119.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas terdiri dari, Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komunikasi, sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai sig <0,05 atau t hitung >t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai sig > 0,05 atau t hitung <t table maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y Nilai t tabel didapat dengan cara: $Df = (n-k) = (40-5) = 35$ $\alpha = 0,05$ $T_{tabel} = 1,689$

Hasil pada Uji t dapat dilihat pada Tabel IV-13 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.866	.007
	X1	.105	.917
	X2	-2.531	.016
	X3	3.159	.003
	X4	.799	.430

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), nilai t hitung diperoleh 0,105 dengan taraf signifikan 0,917. Dengan demikian nilai t hitung 0,105 >t table 1,689 dengan taraf signifikan 0,917 > 0,05, maka dapat disimpulkan H1 ditolak.
2. Variabel Motivasi (X2), nilai t hitung diperoleh-2,531 dengan taraf signifikan 0,016. Dengan demikian nilai t hitung -2,531 >t table 1,689 dengan taraf signifikan 0,016 >0,05, maka dapat disimpulkan H2 ditolak.
3. Variabel Disiplin Kerja(X3), nilai t hitung diperoleh 3,159 dengan taraf signifikan

0,001. Dengan demikian nilai t hitung 3,159 < t tabel 1,689 dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H3 diterima.

4. Variabel Komunikasi (X4), nilai t hitung diperoleh 779 dengan taraf signifikan $0,430$. Dengan demikian nilai t hitung 779 < t tabel 1,689 dengan taraf signifikan $0,430 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H4 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38.089	4	9.522	6.137	.001 ^b
Residual	54.311	35	1.552		
Total	92.400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Pada pengujian simultan (F) dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan nilai pada F tabel. Nilai F hitung dapat diperoleh dari hasil pengujian SPSS dan nilai F tabel yang digunakan adalah nilai F dengan derajat kebebasan (df) pada $df_1=k-1$ dan $df_2=n-k$ pada $\alpha=0,05$ yaitu dengan cara:

$DF_1=5-1=4$ $DF_2=40-5=35(2,64)$. Dari hasil pengujian statistic yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 6.137, dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian, nilai F hitung $6.137 > F$ tabel 2,64 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Gaya Kepemimpinan, Motivasi, disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Master Rantauprapat.

Koefisien Determinan

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.642 ^a	.412	.345	1.24569	2.693

Sumber: Hasil Analisis Data 2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai $R = 0,642$ yang berarti hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), dan Kepuasan (X4), terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,2%. Artinya hubungan antar variabel sangat erat
- b. Besarnya nilai R square adalah 0,345 atau 34,5 %. Angka ini mempunyai makna bahwa besarnya kontribusi Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja adalah 34,5%. Sedangkan sisanya 65,5% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel penelitian tersebut
- c. *Standard Error of Estimate* (Standar deviasi) bernilai 1,24569 yang berarti model regresi dinilai baik, karena semakin kecil standar deviasi berarti model akan semakin baik.

Pembahasan

H1- Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel Gaya Kinerja Karyawan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} $0,105 < t_{tabel} 1,689$ dengan t yakni $0,000 < 0,001$. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_0 , maka produk berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Master RantauPrapat. Responden beranggapan Gaya Kepemimpinan adalah ciri khas dari pimpinan tersebut sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Pada nilai koefisien variabel (X_2) menunjukkan nilainya sebesar $0,105$ artinya cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Master RantauPrapat.

H2-Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel Motivasi diartikan sebagai pengujian signifikan-tidaknya harga (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,531 < t_{tabel} 1,689$, dengan nilai probabilitas t yakni $0,000 < 0,001$. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_0 , maka harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT Master RantauPrapat. Responden beranggapan bahwa Motivasi merupakan salah satu bentuk kepercayaan pimpinan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Mereka percaya bahwa meningkatkan Motivasi kerja dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H3-Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel Disiplin Kerja sebagai pengujian signifikan-tidaknya (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,159 > t_{tabel} 1,687$, dengan nilai probabilitas t yakni $0,000 < 0,001$. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_0 , maka harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT Master RantauPrapat. Responden beranggapan bahwa semakin meningkat kedisiplinan dalam bekerja maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

H4-Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu pengujian terhadap nilai variabel Kepuasan Kerja sebagai pengujian signifikan-tidaknya Disiplin (X_4) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7,99 < t_{tabel} 1,689$, dengan nilai probabilitas t yakni $0,000 < 0,001$. Dari hasil tersebut keputusannya yang dapat diambil yaitu menerima H_a dan menolak H_0 , maka harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan pada PT Master RantauPrapat. Responden beranggapan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk Kepuasan Karyawan dalam bekerja kepada sesama karyawan, dan kepuasan motivasi yang di beri oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja. Mereka percaya bahwa meningkatnya Kepuasan kerja dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H5-Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (F) yang telah dilakukan untuk menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Master

Rantauprapat, dimana diperoleh nilai F_{hitung} (6.137) > F_{tabel} (2,64) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai $R Square$ sebesar 0,412 berarti bahwa sebesar 41,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, disiplin dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 58,8% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, misalnya kepuasan kerja, oitmen organisasi, kopensasi dan sebagainya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan, Motivasi, disiplin dan Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1 -) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Rantauprapat, dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,105 < t_{tabel}$ 1,689 dengan taraf signifikansi $0,917 > 0,05$. Variabel Motivasi (X_2 -) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Rantauprapat, dengan nilai t_{hitung} sebesar $-2519 < t_{tabel}$ 1,689 dengan taraf signifikansi $0,016 > 0,05$. Variabel Disiplin (X_3 -) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Rantauprapat, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,159 > t_{tabel}$ 1,689 dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Variabel Komunikasi (X_4 -) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Master Rantauprapat, dengan nilai t_{hitung} sebesar $799 > t_{tabel}$ 1,869 dengan nilai signifikansi $0,430 < 0,05$.
2. Secara simultan (bersama-sama), Gaya Kepemimpinan (X_1 -), Motivasi (X_2 -), Disiplin (X_3 -) dan Kepuasan Kerja (X_4 -), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Master Rantauprapat. Hal ini dapat diketahui dari nilai F_{hitung} > F_{tabel} (6,137 > 2,64) dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$.
3. Hasil uji determinasi diperoleh angka Adjusted $R Square$ sebesar 0,345 Nilai tersebut berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja adalah 34,5%. Adapun sisanya sebesar 65,5% ($100\% - 34,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ananto, R. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). *Akuntansi*, 1-73.
- Bahri, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, 6(2), 2.
- Pristiyono, P., Hasibuan, M. I., & Hasibuan, D. (2018). Employee Engagement Dipengaruhi Oleh Variabel Anteseden dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja (Studi Kasus Dosen Tetap Yayasan Universitas Labuhanbatu). *Jurnal Informatika*, 6(1), 11-22.
- Siregar, Z. M. E. (2017). Hubungan Sistem Informasi Manajemen Dengan Kinerja Karyawan BRI Cabang Rantauprapat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 29-35.

- Vol, J. S. (2014). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (Bppt) Kabupaten Badung. *Jurnal*, 2(2), 78–86.
- Ananto, R. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). *Akuntansi*, 1–73.
- Bahri, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, 6(2), 2.
- Pristiyono, P., Hasibuan, M. I., & Hasibuan, D. (2018). Employee Engagement Dipengaruhi Oleh Variabel Anteseden dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja (Studi Kasus Dosen Tetap Yayasan Universitas Labuhanbatu). *Jurnal Informatika*, 6(1), 11–22.
- Siregar, Z. M. E. (2017). Hubungan Sistem Informasi Manajemen Dengan Kinerja Karyawan BRI Cabang Rantauprapat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 29–35.