

# The Effect of Laissez Faire Leadership Style, Work Discipline and Communication on Employee Performance of PT. Trans Retail

*by* Misti Hariasih

---

**Submission date:** 26-Oct-2020 01:55AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1425918255

**File name:** nd\_Communication\_on\_Employee\_Performance\_of\_PT.\_Trans\_Retail.pdf (146.34K)

**Word count:** 4942

**Character count:** 31303



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Sidoarjo

## The Effect of Laissez Faire Leadership Style, Work Discipline and Communication on Employee Performance of PT. Trans Retail Sidoarjo

Anggreta Queen Lorena\*, Hariasih Misti

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

28

The purpose of this study was to determine the effect of laissez faire leadership style, work discipline and communication on the performance of the employees of PT. Trans Retail Sidoarjo partially and simultaneously and to find out the most significant influence among variables laissez faire leadership style, work discipline and communication. This study took 86 samples with non-probability sampling techniques, especially saturated sampling using multiple linear regression analysis and classic assumption tests with SPSS version 18. This study uses quantitative methods, surveys and explanatory research. The results of this study indicate that there is an influence of laissez faire leadership style, work discipline and communication simultaneously and partially on employee performance and the laissez faire leadership style variable is the most influential variable on employee performance.

**Keywords:** Laissez Faire Leadership Style, Work Discipline, Communication, Employee Performance

### OPEN ACCESS

#### \*Correspondence:

Anggreta Queen Lorena  
lorena@gmail.com

#### Citation:

Lorena AQ and Misti H (2020)  
Pengaruh Gaya Kepemimpinan  
Laissez Faire, Disiplin Kerja Dan  
Komunikasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Trans Retail Sidoarjo.  
Pengaruh Gaya Kepemimpinan  
Laissez Faire, Disiplin Kerja Dan  
Komunikasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Trans Retail Sidoarjo.

doi:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Sidoarjo secara parsial dan simultan dan untuk mengetahui pengaruh yang paling signifikan diantara variabel gaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasi. Penelitian ini mengambil 86 sampel dengan tehnik non probability sampling khususnya sampling jenuh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik dengan SPSS v. 18. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, survey dan penelitian eksplanasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dan variabel gaya kepemimpinan laissez faire adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

45 Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan 16 faktor yang berpengaruh dalam Pengembangan sebuah organisasi. Suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Karyawan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa aset bagi perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya yang berkualitas supaya tujuan organisasi tercapai dengan baik. Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya Ardana (2012). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan 39 tanggung jawab yang diberikan kepadanya Bangun (2012). kinerja karyawan dianggap seperti apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan untuk memuaskan pelanggan, perusahaan melakukan banyak upaya akan tetapi tidak memperhatikan kepuasan karyawan tetapi faktanya bahwa pelanggan tidak akan puas sampai karyawan puas. Karena jika karyawan puas maka mereka akan melakukan lebih banyak pekerjaan yang membuat pelanggan puas. Kinerja yang baik akan berdampak pada efektifitas pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai – nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin Moche-riono (2014). Gaya kepemimpinan laissezfaire (bebas), dimana Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Ciri – ciri gaya kepemimpinan laissez faire (bebas): 1) Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksana pekerjaan kepada bawahan, 2) Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide, saran dan pendapat, 3) Pemimpin menyerahkan sepenuhnya pengambilan keputusan kepada bawahan, 4) Pemimpin percaya bawahannya mampu melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik, 5) Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara – cara yang dikehendaki dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Nawawi (2011). Ada 3 bentuk disiplin kerja yaitu: 1) Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. 2) Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan 19 domain yang berlaku pada perusahaan. 3) Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain dilakukan secara langsung maupun melalui media. Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak 11 maupun isyarat anggota tubuh Mangkunegara (2009). fungsi komunikasi diantaranya yaitu: 1) Fungsi perintah, dimana komunikasi memperbolehkan setiap anggota organisasi untuk membicarakan, menerima, menafsirkan, dan bertindak atas suatu perintah. 2) Fungsi relasional, dimana komunikasi memperbolehkan anggota organisasi menciptakan hubungan 38 personal dengan anggota lain. 3) Fungsi manajemen ambigu, komunikasi berfungsi sebagai alat untuk mengatasi dan mengurangi ke tidak jelasan yang melekat dalam suatu organisasi.

PT Trans Retail Indonesia 44 Carrefour adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa retail/bergerak dibidang dagang yaitu hypermarket yang berasal dari perancis, Carrefour termasuk kedalam kelompok supermarket internasional. PT Trans Retail bermitra dengan lebih dari 4.000 pemasok dari seluruh Indonesia yang 70% dari jumlah tersebut termasuk dalam kategori Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Melalui Carrefour, para pemasok ini dapat memberikan akses kepada pelanggan ke puluhan ribu jenis produk yang 90% nya merupakan

produk lokal. PT. Trans Retail Indonesia saat ini didukung oleh kurang lebih dari 107 gerai (paserba) yang tersebar di Indonesia. Salah satunya di Sidoarjo, PT. Trans Retail membuka gerai di Sidoarjo pada 20 Desember 2017. PT Trans Retail Sidoarjo ini mengusung konsep *in 1* dimana pengunjung diajak merasakan pengalaman berbelanja, bersantap, bermain dan menonton dalam satu tempat. PT Trans Retail Sidoarjo juga memberikan diskon sebesar 5% bagi pemegang kartu debit Bank Mega dan diskon 10% bagi pemegang kartu kredit Bank Mega untuk pembelian seluruh produk yang ada di dalam PT Trans Retail Sidoarjo. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Trans Retail Sidoarjo, dengan banyaknya tawaran menarik yang ditawarkan oleh PT Trans Retail Sidoarjo untuk menarik dan memuaskan pelanggan akan tercipta kinerja karyawan yang baik, akan tetapi ditemukan adanya indikasi kinerja yang kurang maksimal disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dan tingkat kedisiplinan yang rendah, sehingga terjadi *complain* dari beberapa pelanggan yang merasa tidak puas dalam pelayanan yang diberikan karyawan.

## METODE

Lokasi penelitian berada di PT Trans Retail, Jl Mayjend A. Yani Pagi Sidoarjo. Dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Trans Retail Sidoarjo divisi Dept store sebanyak 86 Karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sample, khususnya sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif. Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Hasibuan (2006)).

[Table 1 about here.]

Dari hasil uji validitas diatas instrument dikatakan valid Bila hasil korelasi  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel taraf sig. 0,5 dikatakan valid dan apabila nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel taraf sig. 0,5 maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid (Sugiyono (2010)). Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisioner dikatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

#### Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu instrumen yang dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang reliabel diambil beberapa kalipun hasilnya tetap sama (Santoso (2005)).

[Table 2 about here.]

Dari semua variabel nilai koefisienya Cronbach Alpha melebihi 0,60 artinya kuisioner dapat digunakan atau Reliabel (Santoso (2005)).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji normalitas

[Figure 1 about here.]

Berdasarkan grafik diatas sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga data dinyatakan berdistribusi Normal.

### Uji lineritas

[Table 3 about here.]

Berdasarkan hasil test for linearity nilai linearity semua variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) menunjukkan nilai < 0,05. Artinya hubungan antar variabel x terhadap variabel y bersifat Linear.

### Uji multikolinieritas

[Table 4 about here.]

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire sebesar 1,008 (<10), variabel disiplin kerja sebesar 1,014 (<10) dan variabel komunikasi sebesar 1,007 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

### Uji autokorelasi

[Table 5 about here.]

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1,867. Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $du < d < 4 - du$  atau  $1,7221 < 1,800 < 2,2779$  tidak terjadi autokorelasi.

### Uji heteroskedasitas

[Figure 2 about here.]

Pada gambar scatterplot terlihat bahwa data yang menyebar tersebar secara acak baik diatas, dibawah dan disekitaran angka 0 serta data menyebar tidak membentuk pola sehingga model regresi ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

[Table 6 about here.]

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$  ( $Y = -3,711 + 0,492 X_1 + 0,271 X_2 + 0,442 X_3$ )

## Pengujian Hipotesis

### Uji simultan (Uji F)

[Table 7 about here.]

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai Fhitung sebesar 51,249 sedangkan untuk nilai Ftabel sebesar 2,72. Sehingga dapat dikatakan Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu  $51,249 > 2,72$  dan tabel yang ada diatas menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan laissez faire ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).



### Uji parsial (Uji t)

[Table 8 about here.]

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire sebesar 9,255 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui ttabel sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $9,255 > 1,663$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,826 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui ttabel sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $4,826 > 1,663$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel komunikasi sebesar 5,848 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui ttabel sebesar 1,663. Sehingga dapat disimpulkan jika thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $5,848 > 1,663$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

### Uji korelasi berganda (Uji R)

[Table 9 about here.]

Bisa dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,808 (80,8%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) sangat kuat karena nilai dari uji R tersebut lebih dari 50%.

### Uji determinasi berganda ( $R^2$ )

[Table 10 about here.]

Berdasarkan tabel uji R square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan yang ada pada penelitian ini adalah sebesar 0,652 atau sebesar 65,2% sehingga Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Dan sisa 34,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Hipotesis Pertama : gaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasi yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan membentuk individu yang disiplin dan mengerti akan tanggung jawabnya juga komunikasi yang baik kan antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan lain pada PT Trans Retail Sidoarjo divisi Deptstore. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan laissez faire, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama – sama, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja baik serta komunikasi yang baik dan karyawan baik, maka kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia akan meningkat. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Tum-29 et al. (2014) yang membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Laissez Faire secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan penelitian dari Srimiatun and Prihatinta (2017) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh penelitian dari Arizal et al. (2017) dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Hipotesis Kedua : Gaya kepemimpinan laissez faire Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia, sehingga dapat dinyatakan bahwa cara pimpinan memimpin sudah memberikan kebijakan yang baik maka dapat membuat kinerja karyawan akan semakin baik juga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire bisa memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia karena pemimpin telah memberikan kebijakan yang baik pada karyawan, pimpinan memberikan masukan pada karyawan supaya karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Tala-hatu (2015) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Laissez Faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik sikap dan perilaku pimpinan keada bawahan atau karyawan akan semakin tinggi atau meningkat kinerja pegawai tersebut.

### Hipotesis Kedua : Disiplin kerja secara pasrial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Trans Retail Indonesia karena disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap hasil kerja terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Dengan mengutamakan kedisiplinan, maka tugas karyawan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, kemampuan dan waktunya digunakan secara bersungguh sungguh tanpa bermalas malasan, karyawan juga taat dalam aturan yang diterapkan perusahaan, pemimpin juga ikut serta dalam pengendalian kedisiplinan karyawan, kerelaan karyawan dalam melaksanakan kinerjanya dan juga komitmen yang tinggi tertanam dalam individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arizal et al. (2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya.

### Hipotesis Kedua : Komunikasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan pada PT Trans Retail Indonesia dapat dinyatakan bahwa semakin baik komunikasi dalam setiap pekerjaan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin baik kontribusi komunikasi maka semakin memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pemahaman pesan dan arahan dari atasan tersampaikan dengan baik, kesenangan dalam penyampaian pesan kepada atasan maupun karyawan lain, komunikasi juga mempengaruhi sikap dari penerima pesan, dan sebagai pembina hubungan antar karyawan dan atasan, dan komunikasi juga menentukan tindakan antara kedua belah pihak. Komunikasi yang tinggi memudahkan karyawan bekerja dengan hasil yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arizal et al. (2017) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi dalam suatu perusahaan akan mendorong kinerja karyawan, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi dapat memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya organisasi dengan cara menyampaikan informasi. Sehingga kesalahan dalam pekerjaan akan semakin berkurang karena setiap permasalahan dapat dikomunikasikan dengan baik.

### Hipotesis Ketiga :Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Berpengaruh Paling Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia, sehingga dapat dinyatakan bahwa cara pimpinan memimpin sudah memberikan kebijakan yang baik maka dapat membuat kinerja karyawan akan semakin baik juga. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire bisa memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan pimpinan telah memberikan dorongan kepada karyawan yaitu pemimpin memberikan kebebasan penuh terhadap penyelesaian kerja bawahan, pemimpin memberikan komentar atau masukan pada bawahannya, hubungan antara pimpinan dan bawahan tidak terdapat kesenjangan atau perbedaan status, pimpinan bijaksana dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Talahatu (2015) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Laissez Faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik sikap dan perilaku pimpinan kepada bawahan atau karyawan akan semakin tinggi atau meningkat kinerja pegawai tersebut.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan bahwa, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin Kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin Kerja, dan Komunikasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja PT Trans Retail Sidoarjo divisi Deptstore adalah Gaya Kepemimpinan Laissez Faire.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Bapak Dr.Hidayatullah, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Bapak Wisnu P.Setiyono, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ibu Dewi Komala Sari, SE.MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ibu Misti Hariasih, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis serta telah menyediakan waktu untuk membimbing, selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.

### REFERENCES

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Arizal, I., Sutopo, and Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark* 3, 232–247.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga).
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Nawawi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajahmada University Press).
- Santoso (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: Gramedia).
- Srimiatun and Prihatinta, T. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Journal Epicheirisi* 1, 19–28.



- Sugiyono (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta).
- Talahatu, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan (Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire) Terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. *Cita Ekonomika: Jurnal Ekonomi* 9, 11–22.
- Tumbol, C. L., Tumbol, C. L., and Sepang, J. L. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado. *Jurnal EMBA* 2, 38–47. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.3516>.

**Conflict of Interest Statement:** The authors declare that the

research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2020 Lorena and Misti. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

## LIST OF TABLES

|    |                                              |    |
|----|----------------------------------------------|----|
| 1  | Uji Validitas                                | 10 |
| 2  | Uji Reliabilitas                             | 11 |
| 3  | Uji Linieritas                               | 12 |
| 4  | Uji Multikolinieritas                        | 13 |
| 5  | Uji Autokorelasi                             | 14 |
| 6  | Analisis Regresi Linear Berganda             | 15 |
| 7  | Hasil Uji Simultan (UjiF)                    | 16 |
| 8  | Hasil Uji Parsial (Uji t)                    | 17 |
| 9  | Hasil Uji R (UjiKoefisien Korelasi Berganda) | 18 |
| 10 | Hasil Uji DeterminasiBerganda ( $R^2$ )      | 19 |

**TABLE 1** | Uji Validitas

| Variabel                             | Item Variabel | Correlation (r-hitung) | r-tabel | Keterangan |
|--------------------------------------|---------------|------------------------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X1) | X1_1          | ,746                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X1_2          | ,809                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X1_3          | ,759                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X1_4          | ,738                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X1_5          | ,538                   | 0,2120  | Valid      |
| Disiplin kerja(X2)                   | X2_1          | ,764                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X2_2          | ,780                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X2_3          | ,635                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X2_4          | ,677                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X2_5          | ,594                   | 0,2120  | Valid      |
| Komunikasi(X3)                       | X3_1          | ,729                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X3_2          | ,669                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X3_3          | ,571                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X3_4          | ,650                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | X3_5          | ,576                   | 0,2120  | Valid      |
| Kinerja karyawan (Y)                 | Y_1           | ,691                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | Y_2           | ,744                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | Y_3           | ,590                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | Y_4           | ,737                   | 0,2120  | Valid      |
|                                      | Y_5           | ,669                   | 0,2120  | Valid      |

**TABLE 2** | Uji Reliabilitas

| Variabel                        | Nilai Alpha Cronbach | Nilai Kritis | Keterangan |
|---------------------------------|----------------------|--------------|------------|
| Gaya kepemimpinan laissez faire | 0,794                | 0,6          | Reliabel   |
| Disiplin kerja                  | 0,773                | 0,6          | Reliabel   |
| Komunikasi                      | 0,627                | 0,6          | Reliabel   |
| Kinerja karyawan                | 0,720                | 0,6          | Reliabel   |



**TABLE 3** | Uji Linieritas

| Variabel                                           | Sig.<br>Linearity | Kondisi     | Keterangan |
|----------------------------------------------------|-------------------|-------------|------------|
| Kinerja karyawan * Gaya Kepemimpinan Laissez Faire | 0,000             | Sig. < 0,05 | Linear     |
| Kinerja karyawan * Disiplin kerja                  | 0,000             | Sig. < 0,05 | Linear     |
| Kinerja karyawan * Komunikasi                      | 0,000             | Sig. < 0,05 | Linear     |

**TABLE 4** | Uji Multikolinieritas

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| Model                           |        |
| Unstandardized Coefficients     |        |
| Standardized Coefficients       |        |
| T                               |        |
| Sig.                            |        |
| Collinearity Statistics         |        |
| Std. Error Beta                 |        |
| Tolerance                       |        |
| VIF                             |        |
| (Constant)                      |        |
|                                 | -3,711 |
|                                 | 2,168  |
|                                 | -1,711 |
|                                 | ,091   |
| Gaya Kepemimpinan Laissez Faire |        |
|                                 | ,492   |
|                                 | ,053   |
|                                 | ,605   |
|                                 | 9,255  |
|                                 | ,000   |
|                                 | ,992   |
|                                 | 1,008  |
| Disiplin kerja                  |        |
|                                 | ,271   |
|                                 | ,056   |
|                                 | ,316   |
|                                 | 4,826  |
|                                 | ,000   |
|                                 | ,986   |
|                                 | 1,014  |
| Komunikasi                      |        |
|                                 | ,442   |
|                                 | ,076   |
|                                 | ,382   |
|                                 | 5,848  |
|                                 | ,000   |
|                                 | ,993   |
|                                 | 1,007  |

TABLE 5 | Uji Autokorelasi

|                                             |
|---------------------------------------------|
| +++++++Model                                |
| Summary <sup>b</sup>                        |
| Model                                       |
| R                                           |
| R                                           |
| Adjusted R Square                           |
| Std. Change of Statistics the Durbin-Watson |
| R Square Change                             |
| F Change                                    |
| df1                                         |
| df2                                         |
| Sig. F Change                               |
| 1                                           |
| ,808a                                       |
| ,652                                        |
| ,639                                        |
| 1,258                                       |
| ,652                                        |
| 51,249                                      |
| 3                                           |
| 82                                          |
| ,000                                        |
| 1,800                                       |

**TABLE 6 |** Analisis Regresi Linear Berganda

| Model |                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | T      | Sig. | Tolerance/VIF |
|-------|---------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|---------------|
|       |                                 |                             | Std. Error |                                |        |      |               |
|       | (Constant)                      | -3,711                      | 2,168      |                                | -1,711 | ,091 |               |
| 1     | Gaya Kepemimpinan Laissez Faire | ,492                        | ,053       | ,605                           | 9,255  | ,000 | 1,008         |
|       | Disiplin kerja                  | ,271                        | ,056       | ,316                           | 4,826  | ,000 | 1,014         |
|       | Komunikasi                      | ,442                        | ,076       | ,382                           | 5,848  | ,000 | 1,007         |

K. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
Sumber : Output data SPSS, 18.0

**TABLE 7** | Hasil Uji Simultan (UjiF)

| ANOVA <sup>b</sup>                                                                       |    |             |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------|--------|
| Sum of Squares                                                                           | Df | Mean Square | F      |
| 243,214                                                                                  | 3  | 81,071      | 51,249 |
| 129,716                                                                                  | 82 | 1,582       |        |
| 372,930                                                                                  | 85 |             |        |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja   |    |             |        |
| • a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja |    |             |        |
| • b. Dependent Variable: Kinerja karyawan                                                |    |             |        |

**TABLE 8** | Hasil Uji Parsial (Uji t)

| ++++++)Coefficients <sup>a</sup> |
|----------------------------------|
| +) Model                         |
| ++) Unstandardized               |
| Coef-                            |
| fi-                              |
| cients                           |
| Standardized Coefficients        |
| +) t                             |
| +) Sig.                          |
| ++) Collinearity                 |
| Statis-                          |
| tics                             |
| Std. Error                       |
| Beta                             |
| Tolerance                        |
| VIF                              |
| (Constant)                       |
| -3,711                           |
| 2,168                            |
| -1,711                           |
| ,091                             |
| Gaya Kepemimpinan Laissez Faire  |
| ,492                             |
| ,053                             |
| ,605                             |
| 9,255                            |
| ,000                             |
| ,992                             |
| 1,008                            |
| Disiplin kerja                   |
| ,271                             |
| ,056                             |
| ,316                             |
| 4,826                            |
| ,000                             |
| ,986                             |
| 1,014                            |
| Komunikasi                       |
| ,442                             |
| ,076                             |
| ,382                             |
| 5,848                            |
| ,000                             |
| ,993                             |
| 1,007                            |



**TABLE 9** | Hasil Uji R (Uji Koefisien Korelasi Berganda)

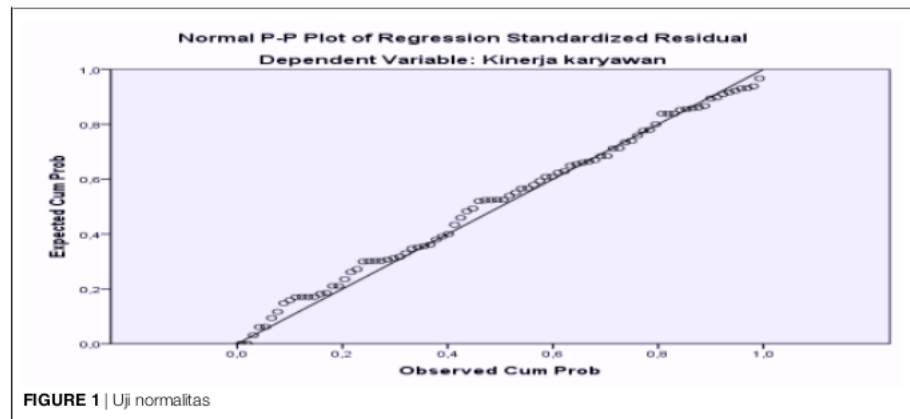
| Model Summary <sup>b</sup>                                                             |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| Model                                                                                  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |               |
| 1                                                                                      | ,808 <sup>a</sup> | ,652     | ,639              | 1,258                      | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | Durbin-Watson |
|                                                                                        |                   |          |                   |                            | ,652              | 51,249   | 3   | 82  | ,000          | 1,800         |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |               |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan                                                |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |               |

**TABLE 10** | Hasil Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ )

| Model Summary <sup>b</sup>                                                             |          |                   |                            |                   |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|
| R                                                                                      | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |        |
|                                                                                        |          |                   | F Change                   | F Change          |        |
| ,808a                                                                                  | ,652     | ,639              | 1,258                      | ,652              | 51,249 |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Disiplin kerja |          |                   |                            |                   |        |
| b. Dependent Variable: Kinerja karyawan                                                |          |                   |                            |                   |        |

## LIST OF FIGURES

|   |                                   |    |
|---|-----------------------------------|----|
| 1 | Uji normalitas . . . . .          | 21 |
| 2 | Uji Heteroskedastisitas . . . . . | 22 |





# The Effect of Laissez Faire Leadership Style, Work Discipline and Communication on Employee Performance of PT. Trans Retail

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[2trik.jurnalelektronik.com](http://2trik.jurnalelektronik.com)

Internet Source

1%

2

Submitted to Fort Valley State Univeristy

Student Paper

1%

3

[eprints.unisnu.ac.id](http://eprints.unisnu.ac.id)

Internet Source

1%

4

[isa7695.wordpress.com](http://isa7695.wordpress.com)

Internet Source

1%

5

[digilib.unimed.ac.id](http://digilib.unimed.ac.id)

Internet Source

1%

6

[fisip.umsida.ac.id](http://fisip.umsida.ac.id)

Internet Source

1%

7

Budi Santoso, Karuniawati Hasanah.  
"PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT. SNS  
Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan  
Manajemen, 2018

<1%

|    |                                                                                                                                                                                                                             |      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 8  | <a href="http://eprints.umk.ac.id">eprints.umk.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                 | <1 % |
| 9  | Submitted to Universitas Sebelas Maret<br>Student Paper                                                                                                                                                                     | <1 % |
| 10 | <a href="http://www.timesjatim.com">www.timesjatim.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                               | <1 % |
| 11 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Ponorogo<br>Student Paper                                                                                                                                                             | <1 % |
| 12 | <a href="http://bukumerahkreatif.blogspot.com">bukumerahkreatif.blogspot.com</a><br>Internet Source                                                                                                                         | <1 % |
| 13 | <a href="http://ptksdkurikulum2013.wordpress.com">ptksdkurikulum2013.wordpress.com</a><br>Internet Source                                                                                                                   | <1 % |
| 14 | Sofiyanurriyanti Nurri Yanti. "PENERAPAN BUDAYA KERJA 5R/5S DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. CAHAYA MANDIRI", MATRIK, 2019<br>Publication                                                                   | <1 % |
| 15 | Asmarani Yusnita Ida Sirait, Arifah Devi Fitriani, Masnelly Lubis. "PENGARUH KOMPETENSI ETOS KERJA PETUGAS TERHADAP KEPUASAN PASIEN DI KLINIK FISIOTERAPI RSUD DATU BERU TAKENGON KABUPATEN ACEH TENGAH TAHUN 2019", Jurnal | <1 % |

16

[sambasalim.com](http://sambasalim.com)

Internet Source

<1 %

17

Andrianto - Andrianto. "Perencanaan Pajak ( Tax Planning ) Dalam Upaya Meminimalisasi Pajak Terhutang Pph Pasal 21", Journal of Accounting Science, 2019

Publication

<1 %

18

Submitted to Universitas Sam Ratulangi

Student Paper

<1 %

19

Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Student Paper

<1 %

20

Rina Gusmiharti, Rahmadhani Fitri. "Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share Terhadap Peningkatan Kompetensi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam [Implementation of Think Pair Share Cooperative Learning Model on the Improvement of Science Learning Competencies]", PEDAGOGIA: Jurnal Pendidikan, 2019

Publication

<1 %

21

[elifatiwaruwu.wordpress.com](http://elifatiwaruwu.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

22

[iptek.its.ac.id](http://iptek.its.ac.id)



<1 %

23

[www.stiead.ac.id](http://www.stiead.ac.id)

Internet Source

<1 %

24

[emil113umm.wordpress.com](http://emil113umm.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

25

[jurnal.unma.ac.id](http://jurnal.unma.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[ejurnal.unisri.ac.id](http://ejurnal.unisri.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

[digilib.iain-palangkaraya.ac.id](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id)

Internet Source

<1 %

28

[journal.undiknas.ac.id](http://journal.undiknas.ac.id)

Internet Source

<1 %

29

[digilib.uinsgd.ac.id](http://digilib.uinsgd.ac.id)

Internet Source

<1 %

30

Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa.  
"PENGARUH DAR, DER DAN TATA KELOLA  
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA  
KEUANGAN PERUSAHAAN FARMASI",  
Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019

Publication

<1 %

31

[elibrary.ub.ac.id](http://elibrary.ub.ac.id)

Internet Source

<1 %

|    |                                                                                                                                                                                                                          |      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 32 | <a href="http://english.fbs.unp.ac.id">english.fbs.unp.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                      | <1 % |
| 33 | <a href="http://jp.feb.unsoed.ac.id">jp.feb.unsoed.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                          | <1 % |
| 34 | Melinda Desy Wahyuni. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KEPERCAYAAN MEREK, KUALITAS PELAYANAN dan LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Konsumen Natasha Skin Clinic Center Gresik).", MANAJERIAL, 2019<br>Publication | <1 % |
| 35 | <a href="http://dr-suparyanto.blogspot.com">dr-suparyanto.blogspot.com</a><br>Internet Source                                                                                                                            | <1 % |
| 36 | <a href="http://ejournal.unmus.ac.id">ejournal.unmus.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                        | <1 % |
| 37 | <a href="http://evaigeren.blogspot.com">evaigeren.blogspot.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                    | <1 % |
| 38 | <a href="http://milanurmala10.wordpress.com">milanurmala10.wordpress.com</a><br>Internet Source                                                                                                                          | <1 % |
| 39 | <a href="http://ardie-aris.blogspot.com">ardie-aris.blogspot.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                  | <1 % |
| 40 | <a href="http://journal.uad.ac.id">journal.uad.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                              | <1 % |
| 41 | <a href="http://rafri.blogspot.com">rafri.blogspot.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                            | <1 % |

---

|    |                                                                           |      |
|----|---------------------------------------------------------------------------|------|
| 42 | <a href="http://journal.uc.ac.id">journal.uc.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
|----|---------------------------------------------------------------------------|------|

---

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                             |      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 43 | Juliana Juliana. "PENGARUH MOTIVASI, PERSEPSI, DAN SIKAP TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK MOBILE COMPUTING ACER Pada Mahasiswa Fakultas Pariwisata Universitas Pelita Harapan di Karawaci", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019<br>Publication | <1 % |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|

---

|    |                                                                                           |      |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 44 | <a href="http://thekerinci.wordpress.com">thekerinci.wordpress.com</a><br>Internet Source | <1 % |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|

---

|    |                                                                                                              |      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 45 | Yuyuk Liana. "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen", MANAJERIAL, 2020<br>Publication | <1 % |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|

---

|    |                                                                                 |      |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|------|
| 46 | <a href="http://lppm.moestopo.ac.id">lppm.moestopo.ac.id</a><br>Internet Source | <1 % |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|------|

---

|    |                                                                                                                                                                                                                       |      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 47 | Dewi Andriani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2017<br>Publication | <1 % |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|

---

|    |                                                                                          |      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 48 | Nirmala Sari, Yolanda Eka Putri, Nurdatul Jannah, Tari Okta Puspitasari. "Hubungan Kerja | <1 % |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|------|

Keras dan Sikap Siswa dalam Pembelajaran  
IPA (Relationship between Hard Work and  
Attitudes of Students in Science Learning)", SEJ  
(Science Education Journal), 2020

Publication

---

49

Suradi Suradi, Andrie Andrie, Muh. Rizal  
Reskiadi, Rafsanjani Rafsanjani. "Penerapan K3  
Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada  
PT. Pelangi Sukses Indonesia", ILTEK : Jurnal  
Teknologi, 2020

Publication

---

<1%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On