

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GARNITA USAHA MANDIRI KOTA TANGERANG

Sugih Pramana¹, Siti Aesah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ pramanasugih574@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01223@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT Garnita Usaha Mandiri, Tangerang City, both partially and simultaneously. This research method uses an associative quantitative method, with a population of 82 respondents and sampling using saturated samples. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests. The results of the research show that leadership has a positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.220 + 0.611 (3.972 > 1.990)$ which means H_01 is rejected and H_a1 is accepted. Work Discipline has a positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.226 + 0.703 > 1.990$ which means H_02 is rejected and H_a2 is accepted. Leadership and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.034 + 0.334 \%$, and the hypothesis test obtained a value of $F_{count} > F_{table}$, namely $(59.710 > 2.33)$ which means H_03 is rejected and H_a3 is accepted.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance..

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan populasi sebanyak 82 responden dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,220 + 0,611 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 48,9%, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,972 > 1.990$) yang berarti H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,226 + 0,703 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,723 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 52,2%, dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,728 > 1.990$) yang berarti H_02 ditolak dan H_a2 diterima. kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,034 + 0,334 X_1 + 0,449X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 60,2%, dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($59,710 > 2,33$) yang berarti H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan fondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dilihat dari sudut pandang ketatnya persaingan pada era globalisasi pada saat ini, seharusnya perusahaan menerapkan suatu strategi yang harus dilakukan perusahaan agar tetap eksis dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan yang bersifat individual dan sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan harus sesuai dengan tanggung jawab dalam kurun waktu yang ditentukan perusahaan. Pihak perusahaan dapat mengukur karyawan atas kinerjanya berdasarkan penilaian dari masing-masing karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi kepemimpinan dan disiplin kerja

Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, begitu juga pada PT Garnita Usaha Mandiri yang terus berupaya agar tujuan yang telah digariskan dapat terwujud. Tidak mudah dalam mewujudkan itu semua karena membutuhkan kerja keras yang tinggi, disiplin, dan loyalitas dalam bekerja. Pastinya untuk mencapai hasil yang maksimal diperlukan kinerja yang bermutu dan tepat.

Kemampuan seorang pimpinan dalam mengorganisir karyawan untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan SOP perusahaan menjadi kunci utama keberhasilan PT Garnita Usaha Mandiri agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketidaktegasan seorang pimpinan dalam mengorganisir karyawan berdampak pada keterlambatan waktu datang ke tempat kerja untuk melakukan pengarahannya sebelum memulai pekerjaan. Hal ini sering kali terjadi pada PT Garnita Usaha Mandiri karena adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek penilaian baik seperti absensi atau prestasi kerja karyawan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, kerja sama dengan pemimpin atau teman sejawat dalam organisasi, serta tingkat produktivitas kerjanya. Begitupun Kinerja karyawan yang terdapat pada PT Garnita Usaha Mandiri dimana penilaian menciptakan kebersamaan dalam bekerja secara individu maupun kelompok, serta berdisiplin tinggi. Kepemimpinan yang baik yaitu kepemimpinan yang bisa memberikan contoh yang baik kepada karyawannya dengan seperti mengontrol stabilitas emosi saat pada bekerja hal ini merupakan salah satu cara kepemimpinan menghargai karyawannya jika stabilitas emosi tidak bisa dikontrol akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun, hal lain yaitu pimpinan bisa mencontohkan kepada karyawannya seperti memberikan aturan waktu seperti datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan tepat waktu pimpinan bisa mencontohkan hal tersebut kepada karyawannya karena dengan pimpinannya yang taat terhadap aturan waktu karyawan yang ada di PT Garnita Usaha Mandiri akan mencontoh sikap tersebut, ketepatan waktu merupakan hal utama yang harus diperhatikan pimpinan kepada karyawannya ketepatan waktu didalam perusahaan mejadi penilaian utama yang wajib dilakukan perusahaan PT Garnita Usaha Mandiri kepada karyawannya guna untuk kemajuan PT Garnita Usaha Mandiri

Adapun rutinitas yang dilakukan secara rinci di dalam PT. Garnita Usaha Mandiri yaitu setiap awal shift karyawan melakukan absensi dan mulai bekerja sesuai dengan tepat waktu khususnya untuk karyawan yang berada pada bagian lapangan. Pencapaian kinerja yang kurang baik karena kurangnya disiplin kerja dan sikap pemimpin yang kurang tegas sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Di sini perusahaan harus lebih

meningkatkan disiplin kerja, serta kinerja karyawan, sehingga mereka menjadi lebih bersemangat lagi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk dapat meningkatkan perusahaan.

Namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang terjadi di PT Garnita Usaha Mandiri yaitu ada beberapa fakta tentang banyaknya perilaku karyawan yang bertolak belakang dengan teori kinerja karyawan itu sendiri. Adapun perilaku yang bertolak belakang tersebut yaitu kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan dalam bekerja sehingga kualitas kerja karyawan menjadi kurang baik dalam menggunakan waktu aktif bekerja secara efektif dan efisien. Serta kurangnya disiplin karyawan yang terlambat saat datang ke tempat kerja tersebut nantinya akan berimbas pada kinerja karyawan, karena karyawan yang terlambat pada jam kerja akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pada tahun 2023 ini terdapat beberapa karyawan yang terlambat bekerja tanpa ada alasan yang jelas yang mengakibatkan kurangnya jumlah karyawan yang hadir tepat waktu dan akan berakibat pada operasional kerja. Hal tersebut banyak memberikan masukan kepada peneliti untuk dapat lebih mendalami pengaruh kinerja karyawan yang terdapat pada PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang. Dari observasi awal penelitian, berikut adalah data penelitian kinerja karyawan PT. Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang

No	Unsur Penilaian	Target	Penilaian Per Tahun			Rata-rata (%)
			2021	2022	2023	
1	Kuantitas Pekerjaan	100 %	70	71	73	71%
2	Kualitas Pekerjaan	100 %	72	68	72	71%
3	Ketepatan Waktu	100 %	81	82	80	81%
4	Kehadiran	100 %	70	77	75	74%
Rata-rata			73%	75%	75%	74%

Sumber: HRD PT. Garnita Usaha Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang selama periode 2021-2023 belum dapat mencapai target yang ditetapkan setiap tahunnya yaitu 100%. Pada tahun 2021 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang

tercapai hanya 73%. Pada tahun 2022 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang tercapai hanya 75% dan pada tahun 2023 rata-rata penilaian dari seluruh indikator yang tercapai hanya 75%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang belum maksimal sehingga dapat mengganggu tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor penurunan kinerja karyawan pada PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang disinyalir karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya masalah yang ada pada kepemimpinan yang dimana pemimpin perusahaan masih bersikap kurang peduli terhadap para karyawannya yang ada di dalam perusahaan PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang, padahal kepemimpinan sangat diperlukan terutama di dalam lingkungan suatu pekerjaan. Kepemimpinan ini mempengaruhi jika pimpinan yang ada di perusahaan baik maka kinerja karyawan yang diberikan baik dan sebaliknya jika pimpinan kurang baik dalam memperlakukan karyawannya maka kinerja yang diberikan juga kurang baik.

Dalam sebuah perusahaan peran kepemimpinan sangat penting agar bisa mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Tugas dari seorang pemimpin yaitu merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi setiap kegiatan dalam organisasi. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah harus bisa mencapai kinerja karyawan sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang dipimpinnya. Untuk mencapai sebuah tujuan maka Pemimpin harus bekerja sama dengan para karyawan dengan cara berkomunikasi, karena dengan adanya komunikasi maka para karyawan lebih mudah untuk mengerti dan menerima arahan yang diberikan dan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut.

Tetapi tidak demikian dengan PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang, dimana kepemimpinan dirasa kurang memberikan arahan, masukan, serta semangat kepada karyawan yang bekerja di PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memberikan arahan yang jelas terutama kepada karyawan yang bekerja, guna terciptanya peningkatan kinerja karyawan yang baik dan terarah.

Dalam hal ini peneliti membuktikan dengan data-data prasurvey penilaian kepemimpinan pada PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang, pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Data Penilaian Kepemimpinan PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang

No	Unsur Penilaian	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Stabilitas Emosi	7	46,7%	8	53,3%
2	Hubungan Manusia	11	73,3%	4	26,7%
3	Motivasi Pribadi	9	60%	6	40%
4	Kemampuan Komunikasi	10	66,7%	5	33,3%

Sumber: Prasurvey pada PT Garnita Usaha Mandiri

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, bahwa pada unsur stabilitas emosi hanya mencapai 46,7%, untuk unsur hubungan manusia hanya mencapai 73,3%, untuk motivasi pribadi mencapai 60%, dan unsur kemampuan komunikasi mencapai 66,7%.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik, hal ini akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin juga bisa dikatakan sebagai sarana dalam melatih dan mendidik para karyawan terhadap peraturan agar timbul kepatuhan dan berjalan dengan tertib juga teratur dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat dengan tujuan agar dapat dipatuhi oleh para karyawan baik dari kehadiran karyawan dalam menepati tingkat kedisiplinan, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada di dalam perusahaan, ketaatan pada tingkat kewaspadaan karyawan dalam menjalankan tugas dengan berhati-hati dan bekerja secara efektif, ketaatan karyawan pada standar kerja perusahaan, etika karyawan dalam bekerja dan aturan lainnya.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu instansi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja yang ada, hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep

motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berikut adalah data kehadiran karyawan pada PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang yang saya jadikan salah satu indikator dalam variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah	Persentase
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat		
2021	82	5	6	15	12	38	46%
2022	82	8	4	13	11	36	44%
2023	82	9	7	15	8	39	48%
Rata-rata		7,3	5,7	14,3	10,3	37,7	46%

Sumber: HRD PT. Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pada PT. Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang tahun 2021 jumlah karyawan sakit sebanyak 5 orang, izin 6 orang, tanpa keterangan 15 orang, dan terlambat 12 orang, berjumlah 38 kasus dengan persentase 46%. Untuk Tahun 2022 jumlah karyawan sakit sebanyak 8 orang, izin 4 orang, tanpa keterangan 13 orang, terlambat 11 orang berjumlah 36 kasus dengan persentase 44%. Pada tahun 2023 mengalami kenaikan 4% dari tahun 2022 dengan jumlah karyawan sakit sebanyak 9 orang, izin 7 orang, tanpa keterangan 15 orang, dan terlambat 8 orang, berjumlah 39 kasus dengan presentase 48%.

Disiplin kerja ini terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan di tempat kerja. Sistem tersebut antara lain karena kurangnya pengawasan dari pemimpin serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin. Pemimpin PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang dinilai kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin.

Dalam penelitian ini dilakukan penilaian disiplin kerja pada PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang dan berikut tabelnya :

Tabel 1.4 Data Penilaian Disiplin Kerja PT Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang Pada Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Penilaian				
		P1>100 (Istimewa)	P2>90 (Baik Sekali)	P3>80 (Baik)	P4<70 (Kurang)	P5<70 (Kurang Sekali)
2021	82	20	16	19	16	11
2022	82	11	13	17	22	19
2023	82	12	18	15	14	23

Sumber : PT. Garnita Usaha Mandiri 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat pencapaian nilai individu dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami fluktuasi pada kriteria. Hal ini dapat dilihat dari ekspetasi perusahaan yang menginginkan tidak adanya pencapaian pada kriteria kurang. Pada penilaian kinerja P1>100 dengan kriteria istimewa penilaian disiplin kerja terdapat dari berbagai divisi, begitu pula dengan P2,> 90 dengan kriteria baik sekali P3>80 dengan kriteria baik, P4<70 dengan kriteria kurang dan P5<70 dengan kriteria kurang sekali. Tetapi pada kenyataan yang di dapat pada tahun 2021, jumlah karyawan 82 P1>100 20 Orang, P2>90 16, P3>80 19 orang P4<70 16 orang dan P5<70 11 orang. Dan pada tahun 2022 jumlah karyawan menurun menjadi 82 P1>100 11 Orang, P2>90 13, P3>80 17 orang P4<70 22 orang dan P5<70 19 orang, Dan pada tahun 2023 jumlah karyawan meningkat lagi menjadi 50 P1>100 12 Orang, P2>90 18, P3>80 15 orang P4<70 14 orang dan P5<70 23 orang

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa penilaian disiplin kerja pada PT. Garnita Usaha Mandiri Kota Tangerang masih kurang baik dan masih jauh dari penilaian yang di inginkan perusahaan hal ini dikarenakan kurangnya ketegasan atasan kepada karyawannya yang menjadikan penilaian disiplin kerja kurang baik

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2021: 1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian

yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2021 : 10) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Mangkunegara (2022 : 7) mengatakan bahwa: “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sedarmayanti, (2021 : 273) Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk memengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus memengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2020 : 335), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Mangkuprawira (2020 : 122) mendefinisikan “disiplin kerja adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu”. Menurut Hasibuan, (2021:31) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2022).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2022:102) “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan instrumen yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuesioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan dua pengujian yaitu :

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:16) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan secara berulang

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel bebas dalam model regresi linier berganda.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain

c. Analisis Regresi Linier

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2022 : 213) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,610	0,217	Valid
Pernyataan 2	0,738	0,217	Valid
Pernyataan 3	0,759	0,217	Valid
Pernyataan 4	0,734	0,217	Valid
Pernyataan 5	0,774	0,217	Valid
Pernyataan 6	0,659	0,217	Valid
Pernyataan 7	0,774	0,217	Valid
Pernyataan 8	0,663	0,217	Valid
Pernyataan 9	0,537	0,217	Valid
Pernyataan 10	0,644	0,217	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0.217 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kepemimpinan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,671	0,217	Valid
Pernyataan 2	0,695	0,217	Valid
Pernyataan 3	0,633	0,217	Valid
Pernyataan 4	0,629	0,217	Valid
Pernyataan 5	0,753	0,217	Valid
Pernyataan 6	0,682	0,217	Valid
Pernyataan 7	0,722	0,217	Valid
Pernyataan 8	0,760	0,217	Valid
Pernyataan 9	0,749	0,217	Valid
Pernyataan 10	0,560	0,217	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.217 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,712	0,217	Valid
Pernyataan 2	0,692	0,217	Valid
Pernyataan 3	0,676	0,217	Valid
Pernyataan 4	0,589	0,217	Valid
Pernyataan 5	0,585	0,217	Valid
Pernyataan 6	0,716	0,217	Valid
Pernyataan 7	0,651	0,217	Valid
Pernyataan 8	0,608	0,217	Valid
Pernyataan 9	0,683	0,217	Valid
Pernyataan 10	0,601	0,217	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.217 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

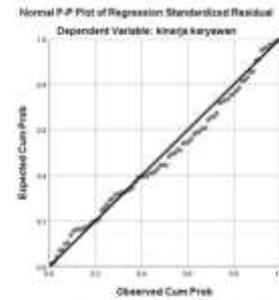
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kepemimpinan (X ₁)	0,878	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,871	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,600	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Gambar 4.2 Uji Normalitas Data P-P Plot

Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,010	2,961		3,040	0,007		
Kepemimpinan	0,337	0,081	0,388	3,972	0,000	0,534	1,872
Disiplin kerja	0,447	0,095	0,435	4,728	0,000	0,534	1,872

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

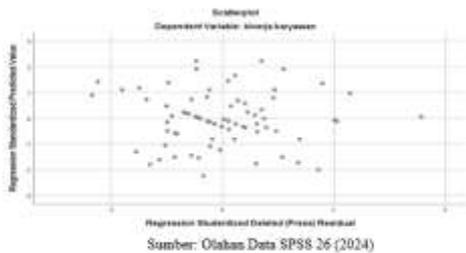
Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,534 $> 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar 1,872 < 10 sehingga variabel kepemimpinan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,534 $> 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar 1,872 < 10 sehingga variabel disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,034	2,848			3,064	0,003
kepemimpinan	0,334	0,085	0,383		3,947	0,000
disiplin kerja	0,449	0,064	0,483		4,771	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Nilai konstanta sebesar 9,034 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,034.

Nilai kepemimpinan (X1) 0,334 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,334.

Nilai disiplin kerja (X2) 0,449 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449.

5) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		kepemimpinan	kinerja karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,699**
	Sig. (2-tailed)		0,000
kinerja karyawan	Pearson Correlation	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat, karena berada di interval 0,600-0,799.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		disiplin kerja	kinerja karyawan
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	,723**
	Sig. (2-tailed)		0,000
kinerja karyawan	Pearson Correlation	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,723 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat karena berada di interval 0,600-0,799

Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776	0,602	0,592	2,64448

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,776, artinya variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Karena berada di interval 0,600-0,799.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699	0,489	0,481	2,97651

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.19, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,489 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,9%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 48,9\%) = 51,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	0.522	0.516	2.87837

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,522, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 52,2\%) = 47,8\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	0.602	0.592	2.64437

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepemimpinan
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.21, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,602 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,2%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,2\%) = 39,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	9,016	2,961			3,043	0,003
	Kepemimpinan	0,337	0,083	0,586		3,972	0,000
	disiplin kerja	0,447	0,083	0,459		4,728	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.22 diatas hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} 3,972 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,972 > 1,990$ artinya H_0 ditolak H_a diterima dengan kata lain

variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	835,312	2	417,656	59,710	,000 ^b
Residual	552,448	79	6,983		
Total	1387,760	81			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 b. Predictors: disiplin kerja, kepemimpinan
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.24 diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 59,710 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 59,710 > F_{tabel} 2,33$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat ditarik keputusan H_0 ditolak H_a diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garnita Usaha Mandiri. pada yang telah diuraikan, maka penilitan dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Garnita Usaha Mandiri secara parsial, dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} (3,972) > t_{tabel} (1,990)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Nilai korelasi antara kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,699 atau 69,9%, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) yang baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Garnita Usaha Mandiri secara parsial, dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} (4,728) > t_{tabel} (1,990)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Nilai korelasi antara disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,723 atau 72,3%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) yang baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan (Y).

- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Garnita Usaha Mandiri, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,034 + 0,334 X1 + 0,449 X2$, Nilai Koefisien Korelasi secara simultan sebesar 0,776 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang dapat disimpulkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja (Y). Hasil dari nilai Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,668 atau 66,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang artinya $F_{hitung} (59,710) > F_{tabel} (2,33)$ atau nilai $sig 0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Garnita Usaha Mandiri

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. Ma'ruf, (2020). "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan". Jakarta: Aswara Pressindo.
- [2] Amirullah. (2020). Pengantar Manajemen. Jakarta:Yrama Widya.
- [3] Arianto. (2021). Metode Penelitian Komunikasi Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.
- [4] Arikunto, Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Bangun, W. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [6] Bray & Rue. (2021). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media.
- [7] Fahmi. (2020). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- [8] Firmansyah (2020), Pengantar Manajemen, Kencana Prismadia Media, Jakarta.
- [9] Ghozali, Imam (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [10]H Suparyad. (2019). Perencanaan Dan Pengembangan Sdm - Bandung : Alfabeta.
- [11]Hasibuan, Malayu Sp (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [12]Kuncoro, Mudrajad (2019). "Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- [13]Mangkunegara, Prabu Anwar. (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- [14]Mangkuprawira, (2020). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [15]Mastini, (2020). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [16]Prasadja Ricardo. 2020. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Ke-3. Stie Ykpn.
- [17]Rivai, (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [18]Sedarmayanti. (2022). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [19]Sinambela, Lijan Poltak. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- [20]Sudjana (2020) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- [21]Sugiyono (2022), Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- [22]Suryani. (2020). Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- [23]Sutrisno Edy, M.Si, 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Prenada Media Group, Jakarta.
- [24]Afandi, Arsyad, (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Palewali Mandar, Indonesia Journal Of Business And Management Vol.2, No 1:63-80.
- [25]Dimas Widya Narso, Cholifah, Rm. Bramasyo Kusumo Negoro (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wings Surya Gresik. Jurnal Manajemen Branchmarck Issn : 2407-8239
- [26]Hendri Jopanda, Se. M.Si (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1– Agustus 2021.

- [27] Istiqomah Qodriani Fajrin Heru Susilo, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 61 No. 4 Agustus 2019.
- [28] Maudy Rosalina¹, Lela Nurlaela Wati² (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Terhadap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Istie Muhammadiyah Jakarta, 2 Stie Muhammadiyah Jakarta, Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Volume 10 Nomor 1 P-Issn (2088-219x) E-Issn (2716-3830)
- [29] Widia Astuti (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indosat Tbk Jakarta Selatan . P-Issn 2615-6849 , E-Issn 2622-3686 Jurnal Semarak, Vol. 3, No. 2, Juni 2020, Hal (102-112)